

# Relever les défis liés à la sécurité et aux droits de l'homme dans des environnements complexes

Une boîte à outils



ÉDITION 2022

## **Avis de non-responsabilité**

Le contenu de cette publication peut être librement utilisé et copié à des fins éducatives et à d'autres fins non commerciales, à condition que toute reproduction soit accompagnée de la mention de la boîte à outils Sécurité et droits de l'homme (DCAF, CICR, GCBHR 2022) comme source.

Les bonnes pratiques incluses dans ce Toolkit ne sont pas destinées à être prescriptives. Il appartient à l'utilisateur d'évaluer si elles peuvent être réalisables, utiles et appropriées au contexte local dans une situation spécifique sur le terrain. DCAF, le CICR et le GCBHR ne peuvent être tenus responsables de toute perte ou de tout dommage, quel qu'il soit, subi par l'utilisateur de ce Toolkit ou par une tierce partie, résultant de la confiance accordée aux informations contenues dans ce document.

## À propos du DCAF

Le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité (DCAF), Genève, mène des actions à l'échelle mondiale pour renforcer la bonne gouvernance du secteur de la sécurité en promouvant des processus de réforme du secteur de la sécurité. La division Affaires et Sécurité du DCAF travaille avec les entreprises, les autorités étatiques et les communautés pour promouvoir la sécurité, le développement durable et le respect des droits de l'homme.

[www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch) | Chemin Eugène-Rigot 2E CH-1202, Genève, Suisse

## À propos du CICR

Le Comité International de la Croix-Rouge (CICR) est une organisation humanitaire impartiale, neutre et indépendante, dont la mission exclusivement humanitaire consiste à protéger la vie et la dignité des victimes de conflits armés et d'autres situations de violence, et à leur porter assistance. Il s'efforce également de prévenir la souffrance par la promotion du droit international humanitaire et de ses principes universels.

[www.icrc.org](http://www.icrc.org) | Avenue de la Paix 19 CH-1202, Genève, Suisse

## À propos du GCBHR

Le Geneva Center for Business and Human Rights (GCBHR) est le premier centre pour les droits de l'homme créé au sein d'une école de commerce en Europe. Le Centre travaille avec les entreprises pour identifier les modèles commerciaux permettant de combiner la recherche du profit et le respect des droits de l'homme. Il offre aux entreprises un espace de dialogue pour discuter des défis urgents en matière de droits de l'homme et propose des formations aux générations futures de chefs d'entreprises sur l'élaboration et l'incorporation de standards relatifs aux droits de l'homme dans leurs contextes industriels respectifs.

[www.gcbhr.org](http://www.gcbhr.org) | Geneva School of Economics and Management, Uni Mail 40, Boulevard du Pont-d'Arve 1211, Genève, Suisse

## Remerciements

Le DCAF, le CICR et le GCBHR tiennent à exprimer leur gratitude aux personnes et organisations différentes qui ont contribué au redéveloppement de la boîte à outils. Tous les défis et bon nombre de bonnes pratiques contenus dans cette boîte à outils ont été identifiés par le biais de consultations avec des représentants de sociétés extractives (tant au siège que sur le terrain), de sociétés de sécurité privées, de gouvernements d'accueil et d'origine, d'organisations de la société civile et d'autres acteurs concernés. Nous remercions sincèrement Nelleke van Amstel pour son soutien dans le redéveloppement de ce kit d'outils. Merci également à CDA Collaborative Learning Projects pour son excellent travail sur le développement et la révision du chapitre 4 - Travailler avec les communautés.

Les partenaires tiennent à remercier le Département fédéral suisse des affaires étrangères, Division de la paix et des droits de l'homme, pour son généreux soutien qui a rendu ce projet possible.

## Crédits photos

**Image de couverture** : Sebastian Pichler / Unsplash

**Travailler avec les gouvernements hôtes** : Juan Manuel Herrera - OAS/OEA 2007

**Travailler avec la sécurité publique** : V-p-co-e-01169h (session de diffusion du droit international humanitaire) : © CICR/VON TOGGENBURG, Christoph

**Travailler avec la sécurité privée** : Chameleons Eye / Shutterstock

**Travailler avec les communautés** : Ines Della Valle, Femmes dans les mines

# Contenu

## Qu'est-ce que cette boîte à outils ?

Pourquoi utiliser cette boîte à outils ?	9
Durabilité, entreprises et droits de l'homme : Comment la boîte à outils répond-elle à ces questions ?	9
À qui s'adresse cette boîte à outils ?	12
Comment utiliser la boîte à outils ?	14
Informations générales et approche	14

## Guide rapide d'utilisation de la boîte à outils

Qui sont les destinataires de cette boîte à outils ?	16
Quelle est la valeur ajoutée de cette boîte à outils ?	16
Comment utiliser la boîte à outils ?	17
Présentation des partenaires	18

## 1. Travailler avec les Gouvernements des États Hôtes

<b>1.1. Engagement et coordination avec les gouvernements des États Hôtes</b>	<b>20</b>	<b>1.2. Contextes caractérisés par une gouvernance faible et un manque de transparence</b>	<b>33</b>
A. Interlocuteurs au sein du gouvernement de l'État Hôte : S'adapter à la rotation du personnel, à la décentralisation des niveaux de responsabilités et à la diversité des organes étatiques concernés	20	A. Engagement avec les gouvernements des États Hôtes dans des contextes caractérisés par une faible gouvernance : Éviter la (perception de) complicité	33
B. Le gouvernement de l'État Hôte et les processus nationaux relatifs aux entreprises, à la sécurité et aux droits de l'homme : Comment réagir face à un engagement limité	25	B. Absence de transparence en matière de redevances versées par les entreprises extractives : Gérer les répercussions potentielles	40
C. Manque de coordination entre les autorités nationales et locales : Veiller à la mise en œuvre au niveau local des accords conclus par les entreprises au niveau national	31	C. Perception d'une influence indue de l'entreprise sur le gouvernement de l'État Hôte : Soutenir la transparence et les institutions publiques	43
		D. Lacunes dans les services publics de base fournis aux communautés locales : Compléter l'offre de services (Voir 4.6.)	44

<b>1.3. Préoccupations en matière de droits de l'homme</b>	<b>46</b>	B. Dialogue sur les préoccupations relatives aux droits de l'homme : S'appuyer sur l'influence de l'entreprise pour renforcer des dispositifs de sécurité respectueux des droits de l'homme	53
A. Discussions sur des thématiques sensibles relatives à la sécurité et aux droits de l'homme : Aborder les questions de manière constructive	46		

## 2. Travailler avec les forces de sécurité publique

<b>2.1. Dispositifs de sécurité</b>	<b>56</b>	B. Mise en œuvre d'un accord avec les organes de sécurité publique : Assurer le respect au niveau local des accords conclus au niveau national	75
A. Déploiement de forces de sécurité publique sur des sites opérationnels : S'adapter à des effectifs et des capacités variables et aux règles et restrictions applicables	56		
B. Forces de sécurité publique déployées dans les zones d'opérations d'une entreprise : Prévenir les incidents et l'escalade des tensions	59		
C. Prévenir les activités criminelles et les violations des droits de l'homme commises par des forces de sécurité publique dont les ressources humaines sont insuffisantes et les salaires inadéquats et qui ne sont pas dotées de la formation et des équipements nécessaires	65		
D. Veiller à la transparence des paiements versés (en espèces et en nature) aux forces de sécurité publique et répondre aux allégations de corruption	69		
<b>2.2. Privatisation de la sécurité publique</b>	<b>71</b>	<b>2.4. Vérification des antécédents</b>	<b>81</b>
A. Protection du personnel, des opérations et des biens d'une entreprise assurée par des forces de sécurité publique : Mettre en place des dispositifs de sécurité qui ne menacent pas la sécurité des communautés locales	71	A. Vérification des antécédents des forces de sécurité publique dans les États fragiles et dans les contextes post-conflit : Comment procéder à la vérification des antécédents en l'absence d'informations pertinentes	81
<b>2.3. Protocoles d'accord</b>	<b>73</b>	<b>2.5. Formation</b>	<b>84</b>
A. Élaborer un protocole d'accord : Surmonter les défis générés par les réticences éventuelles de parties prenantes au sein du gouvernement de l'État Hôte	73	A. Préparation inadéquate des forces de sécurité publique : Prendre des dispositions pour favoriser le respect des droits de l'homme et minimiser le recours à la force	84
		B. Faibles niveaux de connaissance et de compréhension des questions de sécurité et de droits de l'homme par les forces de sécurité publique : S'impliquer dans la formation des forces assignées à la zone d'opérations de l'entreprise	90
		C. Rotation fréquente des forces de sécurité publique : Consolider l'impact positif des séances d'information, d'initiation et de formation soutenues par les entreprises	98
		D. Attitudes face à la question des droits de l'homme : Prendre en compte les différences entre les divers acteurs	99
		<b>2.6. Équipement</b>	<b>104</b>
		A. Gérer les réponses aux conflits sociaux : Prévenir l'usage excessif de la force par les forces de sécurité publique en assurant la mise à disposition d'un équipement approprié permettant un usage différencié de la force	104

B.	Fournir un soutien logistique, financier et/ou en nature aux forces de sécurité publique : Gérer les risques connexes	107	B.	Agir sur les politiques relatives aux droits de l'homme : Tenir compte des différences de perception entre les forces armées et la police	119
<b>2.7. Usage de la force</b>	<b>111</b>		C.	Atteintes aux droits de l'homme commises par les forces de sécurité publique : Traiter cette question	121
A.	Formation inadéquate des forces de sécurité publique : Réduire le risque de recours à la force à proximité du site d'opération de l'entreprise	111	D.	Violations des droits de l'homme par les forces de sécurité publique : Assurer un suivi des incidents et les transmettre à des organes appropriés à des fins de réparations	123
<b>2.8. Violations des droits de l'homme</b>	<b>115</b>				
A.	Violations des droits de l'homme par les forces de sécurité publique : Traiter les incidents ou les plaintes déposées auprès des autorités compétentes	115			

### 3. Travailler avec les prestataires de services de sécurité privée

<b>3.1. Sécurité privée : Évaluation des risques et des incidences</b>	<b>133</b>	<b>3.5. Vérification des antécédents</b>	<b>167</b>		
A.	Dispositifs de sécurité privée adéquats et appropriés : Identifier de manière adéquate les risques et leur incidences	133	A.	Exigences en matière de vérification des antécédents : Gérer les risques générés par le recours à des prestataires de sécurité privée en cas d'absence d'informations accessibles ou de dossiers sur les antécédents de ces acteurs	167
<b>3.2. Offres et contrats</b>	<b>142</b>	<b>3.6. Formations</b>	<b>172</b>		
A.	Sélectionner des prestataires de services de sécurité privée : Évaluer les critères de qualité et de coût	142	A.	Personnel de sécurité privée n'ayant pas bénéficié d'une formation adéquate : Veiller à l'application des normes et des règles internationales relatives aux droits de l'homme et au droit international humanitaire dans l'exercice quotidien de leurs fonctions	172
B.	Les responsabilités et les obligations respectives de l'entreprise et du prestataire de services de sécurité privée en matière de droits de l'homme : Nécessité de clarifier le mandat	147	B.	Pratiques sécuritaires appropriées et respectueuses des droits de l'homme : Prévenir les risques d'exacerbation d'un conflit	176
C.	Conformité avec les normes internationales et les bonnes pratiques : Élaborer des orientations pour en assurer le respect	150	<b>3.7. Relations entre la sécurité publique et privée</b>	<b>180</b>	
<b>3.3. Normes de travail</b>	<b>156</b>	A.	Les personnels de sécurité publique qui travaillent pour des prestataires de services de sécurité privée en dehors de leurs heures de service : Dissiper les malentendus éventuels sur leurs rôles et responsabilités, et atténuer les risques pour les droits de l'homme, en particulier en ce qui concerne l'usage de la force et les pratiques d'arrestation et de détention	180	
A.	Conditions de travail au sein du secteur de la sécurité privée : Veiller à garantir des normes de travail élevées	156			
<b>3.4. Passation de marchés au niveau local</b>	<b>160</b>				
A.	Prestataires de services de sécurité privée locaux : Sélectionner des prestataires responsables	160			

B.	Opérations faisant appel à la fois à sécurité publique et privée (y compris dans la sécurité interne à l'entreprise) : Relever les défis soulevés par la coexistence de plusieurs chaînes de commandement, la mauvaise communication et une coordination inadéquate, et répondre aux difficultés de mener des enquêtes sur les atteintes aux droits de l'homme	183	B.	Équipement inadéquat : Fournir au prestataire de services de sécurité l'équipement nécessaire pour assumer ses fonctions	199
C.	Lacunes dans la capacité de réaction des forces de sécurité publique : Gérer des situations où les prestataires de services de sécurité privée sont les premiers intervenants dans des situations à haut risque, ou des situations qui relèvent normalement de la responsabilité des forces de sécurité publique	186		<b>3.9. Contrôle et redevabilité</b>	<b>202</b>
	<b>3.8. Équipement de sécurité et usage de la force</b>	<b>191</b>	A.	Obligation de rendre des comptes sur les actions des prestataires de services de sécurité privée : Pallier l'absence d'un contrôle efficace de la part des autorités nationales	202
A.	Recours à la force : S'assurer que les personnels de sécurité privée disposent de l'équipement nécessaire afin de permettre un recours gradué à la force	191		<b>3.10. Atteintes aux droits de l'homme</b>	<b>209</b>
			A.	Atteintes aux droits de l'homme par des prestataires de services de sécurité privée : Mettre en place des procédures et des politiques pour garantir des réponses adéquates	209

## 4. Travailler avec les communautés

	<b>4.1. Introduction</b>	<b>218</b>	D.	Élaborer une stratégie de dialogue inclusive : Établir une répartition des responsabilités appropriée entre le gouvernement et l'entreprise pour faire en sorte que les droits des peuples autochtones soient respectés	241
	<b>4.2. Stratégie de engagement, avec les parties prenantes</b>	<b>221</b>	E.	Méfiance des communautés : Garantir un mécanisme de réclamation efficace	247
A.	Causes profondes non identifiées, incidences négatives non traitées des opérations menées ou engagements non tenus : Remédier aux tensions persistantes	221		<b>4.3. Partage de l'information, consultation et consentement</b>	<b>255</b>
B.	Dialoguer avec des parties prenantes différentes : Éviter de favoriser ou d'exclure, par inadvertance, certains sous-groupes au sein des communautés locales	229	A.	Consultations des communautés organisées trop tardivement ou ne respectant pas les normes internationales : Faire face à une absence de licence sociale d'exploitation	255
C.	Représentants communautaires : Veiller à ce que ces individus s'engagent à soutenir les communautés dans leur ensemble plutôt que de servir des intérêts particuliers	238	B.	Consentement des communautés locales : S'assurer qu'il est fondé sur des attentes réalistes et une bonne compréhension des incidences du projet de l'entreprise	257
			C.	Gestion de l'information : Déterminer quelles informations doivent être communiquées sur les dispositifs de sécurité	261

#### 4.4. Cohérence et coordination en interne en matière d'engagement avec les parties prenantes 264

- A. Assurer l'adhésion de la direction de l'entreprise afin de mobiliser les ressources nécessaires pour mener un engagement constructif avec les communautés 264
- B. Engagement cohérent avec les parties prenantes : Éviter les politiques et les processus contradictoires 266
- C. Prestataires de services de sécurité : Veiller à ce que ces acteurs respectent les politiques de l'entreprise 271

#### 4.5. Incidences des opérations de l'entreprise sur la sécurité des communautés locales 274

- A. Incidences sur la sécurité de la communauté au sens large : Veiller à ce que les personnes en situation de vulnérabilité bénéficient d'une protection adéquate 274
- B. Flux migratoires provoqués par les opportunités professionnelles et économiques générées par les opérations de l'entreprise : Prévenir les tensions avec et au sein des communautés locales 277

- C. Dispositifs de sécurité de l'entreprise : Éviter de donner l'impression que l'entreprise considère et traite la population comme une menace pour sa sécurité 280
- D. Forces de sécurité publique déployées pour assurer la sécurité des opérations de l'entreprise : Faire en sorte que ces forces ne soient pas perçues comme étant au service de l'entreprise et non des communautés locales 282
- E. Impacts négatifs sur les moyens de subsistance des communautés locales : Prévenir les tensions et les conflits résultant des activités de l'entreprise 284

#### 4.6. Incidences de l'action des communautés sur la sécurité de l'entreprise 287

- A. Mécontentement et manœuvres d'obstruction des communautés : Gérer les tensions et réagir face aux acteurs qui alimentent les conflits sociaux 287
- B. Intrusion illégale dans l'enceinte ou le site d'une entreprise : Gérer les menaces à la sécurité 290

## ANNEXE : Fiches d'information

---

Environnements complexes	294
Genre et sécurité	297
Conflit armé	301
Exploitation minière artisanale et à petite échelle	304
Défenseurs des droits de l'homme	308
Peuples autochtones (Voir 4.2.d.)	311
Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme	314

# Qu'est-ce que cette boîte à outils ?

Cette boîte à outils est un manuel pratique qui compile l'ensemble des ressources utiles et des bonnes pratiques pour mettre en place des dispositifs de sécurité respectueux des droits de l'homme. Elle propose également des outils et des études de cas pour aider à appliquer et à adapter les bonnes pratiques selon les contextes opérationnels spécifiques.

## Pourquoi utiliser cette boîte à outils ?

La question de la sécurité est un enjeu pour toutes les entreprises, que ce soit au niveau de leurs opérations sur le terrain, de leurs chaînes d'approvisionnement ou de leurs prestataires. Il est particulièrement difficile d'assurer une gestion responsable de la sécurité dans les environnements complexes caractérisés par une gouvernance fragile et où les entreprises sont confrontées à de multiples parties prenantes dont les actions se chevauchent. Les entreprises doivent tenir compte des règles, des besoins et des attentes des gouvernements des États Hôtes et des communautés hôtes. Les entreprises doivent être attentives aux rôles et capacités respectifs des forces de sécurité publique et privée et aux conséquences que pourraient avoir leur recours à l'une ou l'autre de ces alternatives pour assurer leur sécurité. Ces défis sont d'autant plus importants dans le contexte actuel en raison de l'évolution rapide des problèmes de sécurité. Ces évolutions sont dues aux exigences accrues d'un large éventail d'acteurs, incluant non seulement les autorités étatiques mais aussi la société civile et les investisseurs ; elles découlent également de l'émergence de crises mondiales générées par le changement climatique et les pandémies qui entraînent des perturbations sociales majeures et ont des incidences sur les droits de l'homme.

Un nombre croissant de dispositifs réglementaires imposent aux entreprises de faire preuve de diligence raisonnable en matière de sécurité et de droits de l'homme. Par ailleurs les entreprises doivent faire preuve d'une responsabilité sociale accrue dans leurs dispositifs de sécurité, en veillant à ne pas causer de dommages et en s'efforçant de contribuer au développement durable à la fois dans leurs opérations et tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement.

Une gestion de la sécurité inefficace a des incidences significatives sur les droits et le développement des communautés affectées et peut remettre en question la licence sociale d'exploitation octroyée à l'entreprise. La mise en œuvre de pratiques de sécurité respectueuses des droits de l'homme, telles que recommandées dans cette boîte à outils, ne constitue donc pas simplement une bonne pratique ; il s'agit d'une nécessité absolue.

## Durabilité, entreprises et droits de l'homme : Comment la boîte à outils répond-elle à ces questions ?

Cette boîte à outils aide à gérer les risques liés à la sécurité et aux droits de l'homme en fournissant des conseils aux entreprises pour répondre aux exigences croissantes auxquelles ces acteurs doivent se conformer en matière de durabilité et de respect des droits de l'homme.

L'intégration d'une gestion responsable de la sécurité et de pratiques respectueuses des droits de l'homme dans les opérations des entreprises, dans leurs relations commerciales et leurs chaînes d'approvisionnement constitue un moyen efficace de favoriser la mise en œuvre des objectifs de développement durable (ODD), en particulier de l'objectif 16 : Promouvoir l'avènement de

sociétés pacifiques et ouvertes. Le rapport entre ODD et entreprises est également mutuellement bénéfique ; en effet, une entreprise qui place la sécurité et le respect des droits de l'homme au cœur de ses décisions peut ainsi mieux tirer profit des opportunités du marché, gérer les risques de manière plus efficace et conserver sa licence sociale d'exploitation. La présente boîte à outils aide donc les entreprises à aligner leur mode de gestion de la sécurité sur les objectifs des ODD.

Par ailleurs, la boîte à outils aide les entreprises à assumer la responsabilité qui leur incombe de respecter les droits de l'homme et le droit humanitaire tels qu'énoncés par plusieurs normes et cadres internationaux, comme indiqué ci-dessous.

## Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP)

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP) ont été approuvés à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en 2011 ; ces principes ont établi un cadre international faisant autorité qui fixe le rôle respectif des États et des entreprises afin d'assurer la protection des droits de l'homme. À cette fin, les UNGP réaffirment l'obligation qui incombe à l'État de protéger les droits de l'homme et précisent les responsabilités des entreprises en matière de respect des droits de l'homme. Les UNGP fournissent aux entreprises des lignes directrices pour s'acquitter de cette responsabilité. Les entreprises doivent ainsi : prendre un engagement politique en faveur des droits de l'homme ; établir un processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin d'identifier, prévenir et atténuer les incidences de leurs opérations sur les droits de l'homme ; rendre compte de la manière dont ces incidences sont traitées ; et garantir une réparation pour les incidences négatives sur les droits de l'homme.

La boîte à outils vise à aider les entreprises à adopter des pratiques leur permettant de mettre en œuvre leurs responsabilités aux termes des UNGP tout en respectant les exigences énoncées par d'autres instruments internationaux applicables lorsque ces différentes normes se renforcent mutuellement. La boîte à outils explique également comment certaines exigences fondamentales relatives au devoir de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, telles que les évaluations d'impact sur les droits de l'homme et la cartographie des parties prenantes, peuvent aider à élaborer des pratiques de sécurité respectueuses des droits de l'homme.

La boîte à outils encourage aussi les entreprises qui mènent des opérations dans des situations de conflit à faire preuve d'une diligence raisonnable accrue en matière de droits de l'homme. Conformément aux recommandations du Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, la boîte à outils encourage à adopter une approche qui tienne compte des conflits afin d'aider les entreprises à s'assurer que leurs dispositifs de sécurité n'exacerbent pas les dynamiques de conflit.

Les Principes directeurs des Nations Unies sont de plus en plus intégrés dans les législations et réglementations nationales, ce qui instaure un devoir de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. L'adoption et la mise en œuvre, par les États, de tels dispositifs, découlent de l'obligation qui leur incombe de prévenir les atteintes aux droits de l'homme liées aux opérations d'une entreprise, d'enquêter sur ces faits et d'assurer un recours efficace aux victimes de ces actes.

Le Groupe de travail des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme (Groupe de travail des Nations unies) a été créé en 2011 avec pour mandat de promouvoir la diffusion et la mise en œuvre efficaces et complètes des **Principes directeurs des Nations unies**. Le Groupe de travail de l'ONU échange et promeut également les bonnes pratiques et les enseignements tirés, effectue des visites dans les pays et formule des recommandations sur la base de ses conclusions et de ses observations.

Dans le cadre de son mandat, le groupe de travail des Nations unies a lancé un projet visant à clarifier les mesures pratiques que les États et les entreprises doivent prendre pour prévenir et traiter les atteintes aux droits de l'homme liées aux entreprises dans les contextes de conflit et d'après-conflit. Le rapport 2020 intitulé *“Business, human rights and conflict-affected regions : towards heightened action”* (*Entreprises, droits de l'homme et régions touchées par des conflits : vers une action renforcée*) se concentre sur le renforcement de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et l'accès aux recours.

En 2022, le groupe de travail des Nations unies et le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) ont publié le guide *Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict-Affected Contexts*, qui présente des sujets tels que la sensibilité au conflit, le droit humanitaire international et l'engagement avec les groupes armés.

Les entreprises peuvent s'engager auprès du groupe de travail de plusieurs manières :

- Partager les expériences et les leçons apprises avec le groupe de travail pour soutenir le dialogue sur les défis et les bonnes pratiques ;
- Participer et s'engager dans les forums régionaux et annuels des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme ;
- S'engager avec le groupe de travail lors de ses visites dans les pays.

## Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (PV)

Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (PV) ont été adoptés en 2000, plus d'une décennie avant l'adoption des UNGP. Les PV établissent des normes et des bonnes pratiques visant à aider les entreprises à identifier et à atténuer les risques en matière de sécurité et de droits de l'homme. Les lignes directrices énoncées par les PV continuent de constituer les orientations les plus ciblées pour mettre en œuvre des dispositifs de sécurité responsables, ce qui est au cœur de l'approche de diligence raisonnable préconisée par les UNGP.

Le DCAF et le CICR ont tous deux, de longue date, le statut d'observateurs auprès de l'Initiative des principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme et ils suivent activement le travail qui est mené dans ce cadre ; ces deux partenaires ont élaboré conjointement cette boîte à outils. Ce document propose aux entreprises un guide pratique sur les modalités de gestion de la sécurité de leurs opérations conformément aux dispositions des PV. Le gouvernement suisse – largement mobilisé en qualité de membre de l'Initiative des principes volontaires dans la promotion de la mise en œuvre et du respect de ces principes – a fourni un soutien continu pour favoriser l'élaboration et l'actualisation de cette boîte à outils. Ce document a été conçu à l'intention de toutes les entreprises, quelle que soit la nature de leurs opérations, chaînes d'approvisionnement ou prestataires. Il peut être aussi particulièrement utile pour les parties prenantes qui cherchent à s'assurer que les dispositifs de sécurité des entreprises respectent les PV.

## Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque (Guide de l'OCDE)

Les entreprises opérant dans le secteur spécifique de l'extraction de ressources naturelles ou dont les opérations impliquent une large empreinte sur l'environnement, sont également de plus en plus tenues d'intégrer la dimension de la sécurité dans leur obligation de mettre en œuvre une diligence raisonnable accrue en matière de droits de l'homme. En 2011, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a publié un « Guide sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque ». Ce Guide vise à aider les entreprises à respecter les droits de

l'homme et à éviter que leurs opérations d'extraction de minerais ne contribuent à des conflits. Le Guide de l'OCDE encourage la mise en place de chaînes d'approvisionnement transparentes et incite les entreprises impliquées dans le secteur minier à s'engager de manière durable afin de permettre aux États concernés de bénéficier de leurs ressources minérales tout en prévenant les conflits, les atteintes aux droits de l'homme et l'insécurité susceptibles d'être générés par l'extraction et le commerce de ces ressources. En ce qui concerne les risques pour la sécurité et les droits de l'homme, le modèle de chaîne d'approvisionnement proposé par le Guide de l'OCDE recommande que les entreprises susceptibles de faire appel à des forces de sécurité publique ou privée deviennent membre des Principes volontaires, afin de pouvoir bénéficier de conseils sur les meilleures pratiques à adopter. À cette fin, la boîte à outils aide également les entreprises à respecter le cadre de diligence raisonnable recommandé par le Guide de l'OCDE. En ce qui concerne l'exploitation minière artisanale et à petite échelle ainsi que les chaînes d'approvisionnement minières à grande échelle, la boîte à outils fournit des orientations pour aider les entreprises à répondre aux exigences accrues d'intégrer les bonnes pratiques en matière de sécurité dans leurs programmes industriels et de renforcer les modalités de vérification et de signalement de leurs pratiques en la matière.

## Droit international humanitaire

Cette boîte à outils s'appuie également sur le droit international humanitaire (DIH) et propose des orientations particulièrement utiles pour les entreprises qui opèrent dans des zones de conflit ou à haut risque. Le DIH lie non seulement les États, mais aussi les acteurs non étatiques ainsi que les individus – y compris les dirigeants et le personnel des entreprises – dont les activités sont susceptibles d'avoir un lien avec un conflit armé. Par exemple, toutes les entités, groupes et individus dont les activités impliquent une participation directe à un conflit armé sont tenus de respecter le DIH. La boîte à outils intègre les dispositions du DIH et propose des recommandations et des exemples de bonnes pratiques pour aider les entreprises à mettre en place des dispositifs de sécurité respectant ces normes juridiques.

## À qui s'adresse cette boîte à outils ?

### Les entreprises

Cette boîte à outils a été rédigée principalement à l'intention des entreprises. Les orientations proposées peuvent être utiles :

- **À la fois au niveau du siège de l'entreprise et au niveau opérationnel (sur le terrain).** La boîte à outils peut orienter les politiques de l'entreprise et elle propose une liste des dimensions à prendre en compte pour mettre en place un processus de diligence raisonnable. Elle peut servir de référence pour déterminer si les pratiques de sécurité mises en œuvre par l'entreprise sont effectivement respectueuses des droits de l'homme. Sur un plan plus pratique, les exemples et les bonnes pratiques peuvent aider les responsables de la sécurité et le personnel de terrain à gérer les problèmes de sécurité spécifiques sur le site des opérations.
- **Pour un éventail de fonctions au sein de l'entreprise :** les questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme doivent de plus en plus être prises en compte dans divers secteurs de l'entreprise, au-delà du service chargé de la sécurité, à savoir : dans les relations avec les autorités étatiques et avec les communautés locales ; par les équipes chargées de la durabilité des activités ou de la responsabilité sociale de l'entreprise ; les unités de surveillance du respect des normes ; les services juridiques ; ou ceux chargés des questions relatives aux entreprises et droits de l'homme.

- **Pour différents types d'entreprises** : la boîte à outils peut être utile pour tous les types d'entreprises dans tous les types de secteurs, qu'il s'agisse de grandes entreprises ou de PME, de multinationales opérant à l'étranger ou d'entreprises nationales confrontées à des problèmes de sécurité et de droits de l'homme.
- **Pour mettre en œuvre les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (PV)** : la boîte à outils propose des orientations exhaustives pour soutenir la mise en œuvre des PV. Il s'agit d'un outil essentiel pour les entreprises nouvellement membres de l'Initiative des principes volontaires et il devrait être utilisé par les membres existants pour évaluer leurs pratiques de sécurité à l'aune des nouvelles exigences et des bonnes pratiques émergentes.
- **Pour les entreprises travaillant dans des environnements complexes** : la boîte à outils se focalise principalement sur les défis qui se posent de manière plus aiguë dans des environnements opérationnels complexes – ces environnements sont définis comme des pays ou des zones touchés par un conflit armé ou caractérisés par des situations sociales et économiques difficiles et où la poursuite des opérations d'une entreprise repose de manière essentielle sur l'obtention d'une « licence sociale d'exploitation ».

## Les autorités étatiques

Les États ont l'obligation de protéger les droits de l'homme de leurs citoyens et ils jouent un rôle essentiel pour promouvoir une gestion responsable de la sécurité des opérations menées par les entreprises. Les États peuvent être amenés, pour ce faire, à jouer différents rôles : ils peuvent accueillir des entreprises opérant sur leur territoire, et peuvent également abriter leur siège social. Les autorités étatiques sont de plus en plus nombreuses à adopter des législations et des réglementations visant à contrôler la conduite des entreprises en dehors de leurs frontières nationales, que ce soit dans le cadre de leurs opérations ou celui de leurs chaînes d'approvisionnement. Par conséquent, il est essentiel que les États s'engagent à jouer un rôle proactif pour relever les défis en matière de sécurité et de droits de l'homme.

De nombreuses bonnes pratiques présentées dans cette boîte à outils requièrent un dialogue entre les entreprises et les autorités étatiques et le présent document propose des modalités de coopération entre ces deux types d'acteurs afin de relever ces défis. Les chapitres « Travailler avec les gouvernements des États Hôtes » et « Travailler avec les forces de sécurité publique » traitent directement de cette question. La boîte à outils recommande aux autorités étatiques d'exiger des entreprises qu'elles se conforment aux normes relatives à la sécurité et aux droits de l'homme. La boîte à outils propose également que les entreprises se coordonnent et engagent un dialogue constructif avec les autorités étatiques afin que les dispositifs de sécurité, décidés au siège des entreprises, respectent pleinement les droits de l'homme et le droit international humanitaire. D'autres bonnes pratiques identifient les synergies potentielles pour mener des actions transversales sur la question des « entreprises et droits de l'homme » en impliquant les acteurs et les approches contribuant plus largement à la réforme du secteur de la sécurité. La boîte à outils fournit aux autorités étatiques plusieurs pistes pour participer à ces initiatives.

## La société civile et les communautés locales

Les organisations de la société civile locales et internationales sont des partenaires clés et/ou des sources d'expertise essentielles pour les entreprises. Les organisations de la société civile sont souvent des acteurs fiables qui disposent de réseaux de contacts, et qui connaissent bien les questions relatives aux droits de l'homme, à la sécurité et au développement. Les organisations de la société civile peuvent souvent fournir aux entreprises des canaux de communication directe avec les communautés affectées par leurs activités commerciales. Les bonnes pratiques incluses dans cette boîte à outils encouragent les entreprises à coopérer avec les organisations de la société civile pour relever certains des défis en matière de sécurité et de droits de l'homme auxquels elles sont confrontées. Cette boîte à outils peut également aider les organisations de la société civile à identifier des leviers pour inciter les entreprises à promouvoir la mise en œuvre et l'opérationnalisation des bonnes pratiques.

## Comment utiliser la boîte à outils ?

La boîte à outils est structurée autour de défis en matière de sécurité et de droits de l'homme ; ces défis reflètent des situations réelles et ont été identifiés dans le cadre de consultations avec un large éventail de parties prenantes.

Ces différentes situations sont incluses dans la liste des défis.

Le document est assorti de liens intertextes : en cliquant sur un défi dans la liste, l'utilisateur est automatiquement dirigé vers la page qui examine ce défi et qui propose des orientations afin de le relever. Ainsi, l'utilisateur n'a pas besoin de lire l'intégralité du document ; il lui suffit d'identifier les enjeux auxquels il est confronté et de cliquer pour accéder aux pages concernées. Pour faciliter ce processus, la liste des défis est organisée en fonction du type d'acteurs avec lesquels ils sont connectés (à savoir : gouvernements des États Hôtes, forces de sécurité publique, prestataires de services de sécurité privée ou communautés locales). Voir aussi : [Guide rapide d'utilisation de la boîte à outils](#).

Chaque défi est présenté sur une page spécifique qui propose une série de bonnes pratiques connexes. Ces bonnes pratiques n'ont pas une visée prescriptive. Il appartient à l'utilisateur d'évaluer si elles peuvent être réalisables, utiles et adaptées à une situation spécifique sur le terrain.

Les bonnes pratiques sont dans de nombreux cas assorties d'une référence vers une source qui propose de plus amples informations ou orientations. Les principales sources utilisées pour l'élaboration de cette boîte à outils sont mentionnées dans la liste des références qui inclut également la liste des abréviations utilisées tout au long du document. Les mots clés surlignés dans le texte renvoient à de courtes fiches d'information sur des thèmes importants.

La boîte à outils est également assortie de listes récapitulatives et d'études de cas qui visent à aider à mettre en œuvre concrètement les bonnes pratiques.

## Informations générales et approche

### Informations générales

Le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève (DCAF) et le Comité international de la Croix-Rouge (CICR) se sont associés en 2012 pour élaborer des outils pratiques destinés aux entreprises opérant dans des environnements complexes. Les deux organisations partenaires ont commencé par mener des consultations avec un grand nombre de parties prenantes issues de divers secteurs de la société ; ces consultations ont confirmé qu'il y avait une demande pour des orientations cohérentes ainsi que pour des outils pratiques afin de favoriser la mise en place de dispositifs de sécurité assurant la sécurité des opérations des entreprises de manière responsable et respectueuse des droits de l'homme. Ce processus a abouti à l'élaboration de la présente boîte à outils et à la création d'un [Pôle d'Informations sur la sécurité et les droits de l'homme](#).

La boîte à outils est le résultat d'une analyse documentaire approfondie qui s'appuie également sur des entretiens avec des responsables travaillant au siège de leur entreprise ainsi que sur les constats d'enquêtes sur le terrain. Des missions sur le terrain ont été menées entre 2013 et 2015. Sur cette même période, dans le cadre de l'enquête effectuée au niveau du siège des entreprises et sur le terrain, l'équipe chargée de ce projet a organisé plus de 200 rencontres avec des représentants des gouvernements des États Hôtes et d'origine, des entreprises, des organisations de la société civile, des communautés locales et d'autres acteurs concernés. Ces échanges ont permis de recenser les défis réels auxquels les entreprises sont confrontées sur le terrain en matière de sécurité et de droits de l'homme ; et d'identifier les bonnes pratiques, les outils et les études de cas qui pourraient contribuer à relever ces défis.

En 2020–2021, le DCAF et le CICR se sont associés au Geneva Center on Business and Human Rights (GCBHR) pour élaborer et actualiser la boîte à outils en l'assortissant de nouveaux contenus, exemples, études de cas, bonnes pratiques et références à des ressources supplémentaires ; cette actualisation vise à faire en sorte que la boîte à outils et le Pôle d'informations continuent à être utiles et adaptés aux objectifs qu'ils poursuivent. La boîte à outils est disponible en anglais et sera traduite en français, en espagnol et en chinois afin d'orienter les actions des entreprises travaillant dans différents contextes.

## Approche

- 1. Matériels évolutifs :** la boîte à outils et le [Pôle d'informations](#) sont régulièrement actualisés à l'aune des bonnes pratiques, outils et ressources émergents ; ces documents sont également modifiés pour tenir compte des commentaires des utilisateurs et font régulièrement l'objet de révisions approfondies.
- 2. Intégration des normes en vigueur et visée pratique :** ces matériels visent à répondre aux exigences et aux normes de comportement découlant des principaux instruments internationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ; cependant, ils sont focalisés sur la mise en œuvre et reflètent les réalités du terrain, ce qui leur confère un caractère pratique et facile d'accès.
- 3. Partage d'expertise :** les utilisateurs sont encouragés à partager leurs connaissances et matériels afin que ceux-ci puissent être intégrés dans la boîte à outils et/ou le [Pôle d'informations](#) et soient mis à la disposition du grand public. Les éventuelles questions de confidentialité liées à ces informations peuvent être soulevées avec l'équipe du projet et sont dûment traitées.
- 4. Recommandations à caractère non prescriptif :** il appartient à l'utilisateur d'évaluer, dans chaque situation spécifique, l'utilité et la pertinence des bonnes pratiques proposées.

# Guide rapide d'utilisation de la boîte à outils



(Voir : « À propos de cette boîte à outils » pour de plus amples informations)

## Qui sont les destinataires de cette boîte à outils ?

Les entreprises qui sont confrontées à des défis en matière de sécurité et de droits de l'homme liés à leurs opérations dans des **environnements complexes** constituent le public cible principal de cette boîte à outils. La boîte à outils peut être utile pour toute une série de services au sein des entreprises, qu'il s'agisse des personnels de l'entreprise travaillant sur les questions de sécurité ; les relations avec les autorités étatiques ; les questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme ; la responsabilité sociale des entreprises ; les relations avec les communautés locales ; ou encore les questions juridiques.

Cette boîte à outils met l'accent sur les défis en matière de sécurité et de droits de l'homme ; elle peut s'avérer particulièrement pertinente pour les entreprises qui cherchent à mettre en œuvre les dispositions des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (PV) et elle propose des orientations exhaustives à cet effet. Elle peut constituer un outil essentiel pour les entreprises nouvellement membres des PV en leur proposant des recommandations précieuses et des bonnes pratiques pour orienter leurs politiques et plans d'action. Les entreprises qui ont déjà commencé à mettre en œuvre les PV peuvent utiliser la boîte à outils pour vérifier que leurs dispositifs de sécurité respectent effectivement les nouvelles exigences et les bonnes pratiques émergentes.

**La boîte à outils peut également être utile pour les autorités étatiques, les acteurs de la société civile, les clients et les investisseurs (pour en savoir davantage, consulter la section « À propos de cette boîte à outils »).**

## Quelle est la valeur ajoutée de cette boîte à outils ?

- ✓ La boîte à outils propose des orientations que les entreprises peuvent adapter et appliquer pour répondre aux risques spécifiques relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme dans leurs opérations.
- ✓ La boîte à outils facilite la gestion des risques liés à la sécurité et aux droits de l'homme en compilant les exigences découlant de sources diverses, à commencer par les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, ainsi que les orientations pertinentes élaborées par des organes tels que l'Organisation pour la coopération et le développement économiques, la Société financière internationale, l'Initiative des principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, le Pacte mondial des Nations Unies, l'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée, etc.
- ✓ Les orientations proposées dans ce Guide aident les entreprises à instaurer des politiques et des processus robustes, à même de répondre aux exigences de plus en plus élevées qui découlent du devoir de **diligence raisonnable en matière de droits de l'homme** – que ces obligations soient énoncées au niveau national ou régional, ou qu'elles soient formulées par le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme et en particulier dans son récent rapport « Entreprises, droits de l'homme et régions touchées par des conflits : vers une action renforcée ».

- ✓ Compte tenu du rôle essentiel joué par la sécurité pour assurer un développement durable, la Boîte à outils aide les entreprises à poser des bases solides pour contribuer effectivement aux objectifs de développement durable.

Au niveau de l'entreprise, les problèmes abordés dans la boîte à outils permettent d'orienter les politiques de l'entreprise et de vérifier la conformité de leurs politiques et pratiques avec les normes internationales relatives aux entreprises et aux droits de l'homme et avec le devoir de diligence raisonnable. Au niveau opérationnel, les exemples concrets et les bonnes pratiques peuvent aider les responsables de l'entreprise et le personnel de terrain à prendre des dispositions pour prévenir ou atténuer les risques liés à la sécurité et aux droits de l'homme.

## Comment utiliser la boîte à outils ?

La boîte à outils est divisée en quatre chapitres portant respectivement sur les risques de l'entreprise liés à ses rapports avec les gouvernements des États Hôtes, au recours à des forces de sécurité publique et privée et à la sécurité des communautés locales. Chaque chapitre identifie les principaux défis liés à la sécurité et propose les bonnes pratiques pertinentes en la matière. Les utilisateurs n'ont pas besoin de lire l'intégralité de la boîte à outils. Ils peuvent se focaliser sur certains problèmes spécifiques ou sur des défis particuliers auxquels ils sont confrontés dans leurs opérations sur le terrain. Par contre, les entreprises qui cherchent à élaborer des politiques en matière de sécurité et de droits de l'homme – ou à évaluer les politiques déjà adoptées – devraient étudier la boîte à outils dans son intégralité.

Les bonnes pratiques présentées dans la boîte à outils n'ont pas une visée prescriptive. Il appartient à l'utilisateur d'évaluer leur pertinence et la façon dont elles peuvent être adaptées à une situation ou à un contexte donné. Les bonnes pratiques sont assorties de ressources supplémentaires, le cas échéant.



### Garder à l'esprit :

- Les bonnes pratiques et politiques doivent en principe respecter la législation nationale en vigueur et il incombe à l'entreprise de s'y conformer. En cas de conflit entre, d'une part, la législation nationale et, d'autre part, les normes internationales relatives aux droits de l'homme et les bonnes pratiques présentées dans la présente boîte à outils, il appartient à l'entreprise de trouver l'équilibre le plus approprié pour protéger les droits et la dignité des populations concernées.
- Le dialogue avec les communautés locales et le caractère inclusif des décisions relatives à la sécurité constituent un élément clé de l'obtention, par l'entreprise, d'une licence sociale d'exploitation. Le rôle proactif de l'entreprise à cet égard peut permettre de prévenir les conflits éventuels et d'assurer, ce faisant, la continuité de ses opérations.

## Présentation des partenaires

- Le **Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité (DCAF)**, Genève, mène des actions à l'échelle mondiale pour renforcer la bonne gouvernance du secteur de la sécurité en promouvant des processus de réforme du secteur de la sécurité. La division Affaires Entreprises et Sécurité du DCAF travaille avec les entreprises, les autorités étatiques et les communautés pour promouvoir la sécurité, le développement durable et le respect des droits de l'homme.
- Le **Comité International de la Croix-Rouge (CICR)** est une organisation humanitaire impartiale, neutre et indépendante, dont la mission exclusivement humanitaire consiste à protéger la vie et la dignité des victimes de conflits armés et d'autres situations de violence, et à leur porter assistance. Il s'efforce également de prévenir la souffrance par la promotion du droit international humanitaire et de ses principes universels.
- Le **Geneva Center for Business and Human Rights (GCBHR)** est le premier centre pour les droits de l'homme créé au sein d'une école de commerce en Europe. Le Centre travaille avec les entreprises pour identifier les modèles commerciaux permettant de combiner la recherche du profit et le respect des droits de l'homme. Il offre aux entreprises un espace de dialogue pour discuter des défis urgents en matière de droits de l'homme et propose des formations aux générations futures de chefs d'entreprises sur l'élaboration et l'incorporation de standards relatifs aux droits de l'homme dans leurs contextes industriels respectifs.

Depuis sa mise en place, le partenariat DCAF-CICR bénéficie du généreux soutien de la Division de la paix et des droits de l'homme du Département fédéral suisse des Affaires étrangères. La Suisse a, en particulier, soutenu l'élaboration de la présente boîte à outils et de cette version actualisée.



# 1. Travailler avec les gouvernements des États Hôtes

# 1.1. Engagement et coordination avec les gouvernements des États d'accueil

## A. Interlocuteurs au sein du gouvernement de l'État Hôte : S'adapter à la rotation du personnel, à la décentralisation des niveaux de responsabilités et à la diversité des organes étatiques concernés

### Bonnes pratiques\*<sup>1</sup>

#### Effectuer une cartographie des parties prenantes pour identifier les acteurs clés travaillant sur les questions de sécurité et de droits de l'homme au sein des autorités de l'État Hôte.

- ✓ Tenir compte du fait que la cartographie exhaustive des parties prenantes constitue une composante essentielle de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme en tant que processus visant à identifier, prévenir, atténuer et rendre compte des incidences sur les droits de l'homme. Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales soulignent que la diligence raisonnable constitue en soi une exigence et qu'elle est indispensable pour la mise en œuvre effective des principes. La cartographie des acteurs clés au sein du gouvernement de l'État Hôte devrait s'inscrire dans le cadre d'une cartographie plus large des parties prenantes. Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, Commentaire du Principe no. 18
- ✓ Recueillir des informations auprès des différents services de l'entreprise (par exemple, ceux chargés de la sécurité, des relations avec les communautés, des relations extérieures ou avec les autorités étatiques, de l'environnement, etc.) afin d'avoir une vision globale des différents points de contact entre l'entreprise et le gouvernement. Instaurer pour ce faire un système interne de partage de données.

### Cartographie des parties prenantes

La cartographie des parties prenantes doit viser à répondre aux questions suivantes :

1. Qui sont, au niveau national, les parties prenantes qui jouent un rôle et/ou ont un intérêt évident en matière de sécurité et de droits de l'homme ?
2. Quels sont les priorités et les intérêts économiques et sociaux des acteurs clés ?
3. Qui dispose de l'influence nécessaire pour favoriser le changement ?
4. Quelles sont les parties prenantes qui peuvent jouer le rôle de « champions du changement » et promouvoir de bonnes pratiques en matière de sécurité et de droits de l'homme ?
5. Quelles parties prenantes défendent les intérêts des groupes particulièrement vulnérables ?
6. Quel est le cadre juridique/politique régissant les questions de sécurité et de droits de l'homme ? Quels acteurs ont un rôle/une responsabilité officiels dans ce domaine ?

<sup>1</sup> Ces bonnes pratiques n'ont pas vocation à être prescriptives. Il appartient à l'utilisateur d'évaluer si elles peuvent être réalisables, utiles et adaptées au contexte local dans une situation spécifique sur le terrain.

- ✓ Consulter les contacts déjà établis au sein du gouvernement de l'État Hôte (par exemple, le cas échéant, les ministères du Commerce et de l'Investissement, de l'Intérieur, de la Défense).
- ✓ Consulter d'autres entreprises ainsi que l'ambassade de l'État d'origine pour identifier les parties prenantes clés et leurs rôles et responsabilités respectifs ; chercher en particulier à identifier, au sein des gouvernements des États d'accueil, qui sont les « champions » (à savoir les partisans des initiatives clés relatives aux entreprises, à la sécurité et aux droits de l'homme) ou au contraire les acteurs susceptibles d'être des « saboteurs » (c'est-à-dire les individus qui démontrent une certaine réticence à l'égard de ces initiatives). Tout gouvernement compte en son sein des positions diverses ; cependant, en toute vraisemblance, il sera possible d'identifier au sein de l'État Hôte, des acteurs disposés à engager un dialogue avec les entreprises pour relever ces défis.
- ✓ Consulter les experts locaux (ONG, universitaires, médias, etc.).
- ✓ Analyser différentes sources documentaires et en ligne pour identifier les problèmes et acteurs clés.
- ✓ Mettre à jour régulièrement la cartographie des parties prenantes afin de s'assurer que le réseau constitué à partir de cet exercice reste pertinent ou qu'il ne conduit pas à favoriser une partie prenante spécifique.
- ✓ Identifier les acteurs au sein du gouvernement de l'État Hôte avec lesquels il serait pertinent d'établir un premier contact.

## Comment engager un dialogue large et inclusif avec les parties prenantes

**Travailler au niveau local.** Il peut être plus facile de favoriser la coordination sur les questions de sécurité et de galvaniser les énergies nécessaires pour répondre effectivement aux problèmes en travaillant au niveau local. Par ailleurs, favoriser une appropriation locale des questions de sécurité peut permettre de minimiser l'incidence potentielle des changements de politique au niveau du gouvernement national.

**Élaborer des stratégies spécifiques en fonction des différentes parties prenantes étatiques.** Le dialogue avec les parties prenantes peut prendre la forme d'échanges informels (par exemple dans le cadre de conversations) ou de discussions formelles et structurées (par exemple dans le cadre d'ateliers de travail, d'audiences publiques ou de négociations), ou combiner ces deux approches.

- Soutenir et s'impliquer dans des groupes de discussion, des tables rondes et des réunions publiques visant à examiner les questions relatives à la sécurité et aux droits de l'homme. La participation à ces événements peut permettre à l'entreprise de rencontrer les acteurs concernés et de participer à des groupes de travail consacrés à la sécurité et aux droits de l'homme ([Voir groupes de travail nationaux](#)).
- Consulter un large éventail d'individus et d'organes. Restreindre le dialogue à un groupe spécifique peut susciter un sentiment d'exclusion chez d'autres acteurs et les inciter à ne pas respecter les accords. Cela peut avoir pour conséquence involontaire de renforcer les déséquilibres de pouvoir existants.

## Renforcer les relations interpersonnelles.

- ✓ Faire de la construction de rapports interpersonnels une priorité. Rencontrer régulièrement un éventail d'acteurs et d'organes étatiques en instaurant des liens informels entre ces acteurs et différents représentants de l'entreprise. Dans de nombreux contextes, il est important d'établir un lien personnel avec les acteurs concernés avant d'entamer des négociations ou des discussions sur des sujets sensibles. Ces relations interpersonnelles permettent également d'assurer une compréhension mutuelle. Il faut cependant prendre en compte les répercussions négatives que pourraient éventuellement générer ces liens sur la réputation des individus concernés au sein de leur institution/ communauté, et prendre, le cas échéant des actions pour atténuer ces incidences négatives. [Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes \(UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 70 \(Groupe de travail des Nations Unies sur la réforme du secteur de la sécurité 2012\)](#)
- ✓ Si possible, recruter du personnel parlant les langues locales. Cela facilite l'instauration d'une confiance mutuelle et la compréhension du contexte local. Le recrutement d'un personnel local, connaissant la culture, la politique et les traditions locales, permet également de comprendre les dynamiques locales et d'instaurer un climat de confiance. [Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes \(Groupe de travail des Nations Unies sur la réforme du secteur de la sécurité 2012\)](#)
- ✓ Établir des partenariats reposant sur l'honnêteté, la transparence, le respect mutuel, la confiance et l'empathie. Tenir compte du fait qu'il faut du temps et de la patience pour instaurer des relations solides. Les réseaux de relations personnelles constituent souvent une voie d'accès aux représentants clés du gouvernement de l'État Hôte. Cependant, en raison des alternances politiques et de la rotation du personnel, il est essentiel d'instaurer des relations avec un large éventail d'individus et de services. [Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes \(Groupe de travail des Nations Unies sur la réforme du secteur de la sécurité 2012\)](#)

### Outils pratiques :

- 🔧 [Guide et boîte à outils pour l'évaluation de l'incidence sur les droits de l'homme \(Institut danois des droits de l'homme 2020\)](#)
- 🔧 [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, module 1.2 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale, et IPIECA 2011\)](#)
- 🔧 [Stakeholder Mapping in Human Rights Due Diligence: A Business Guide \(Global Compact and twentyfifty 2014\)](#)
- 🔧 [Host Government Engagement Strategy Tool \(IPIECA, Comité international de la Croix-Rouge, et DCAF 2017\)](#)
- 🔧 [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif \(OCDE 2017\)](#)

## Promouvoir la création d'un groupe de travail élargi sur la sécurité et les droits de l'homme au niveau local et s'y impliquer.

- ✓ Soutenir les [groupes de travail nationaux](#) ou locaux sur la sécurité et les droits de l'homme afin de promouvoir des approches coordonnées et participatives ayant pour objectif de relever les défis en matière de sécurité et de droits de l'homme. Les actions de ces groupes de travail peuvent également compenser l'impact d'un changement de gouvernement au niveau national sur les avancées réalisées au niveau local.

- ✓ Inviter le chef de la police, le commandant militaire, le chef du gouvernement local, un ou deux dirigeants locaux et d'autres entreprises opérant dans la région et/ou d'autres acteurs concernés à participer à ce groupe de travail.
- ✓ Inviter des représentants des organisations de la société civile et des communautés, y compris des représentants des groupes vulnérables (tels que les **femmes**, les enfants, les personnes âgées, les jeunes, les **communautés autochtones**, les communautés ethniques et religieuses).
- ✓ Encourager le groupe de travail à se réunir de manière régulière et soutenir la nomination d'un facilitateur neutre chargé d'assumer une fonction de secrétariat – à savoir, d'agir en tant que point focal clairement désigné pour assurer la logistique, établir les ordres du jour et consigner les questions clés soulevées lors des réunions.
- ✓ Envisager d'instaurer une co-présidence des réunions (par un représentant de l'entreprise et un membre de la société civile, par exemple) pour renforcer la légitimité du groupe.

#### Ressource clé :

- 📖 [De l'engagement à l'impact : Guide pour les groupes de travail locaux sur les entreprises, la sécurité et les droits de l'homme \(DCAF et Fonds pour la paix 2020\)](#)

## Groupes de travail nationaux multipartites

Les bonnes pratiques relatives à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme indiquent très clairement que les entreprises doivent mener des consultations effectives et maintenir un dialogue continu avec les groupes potentiellement affectés par leurs opérations ainsi qu'avec les autres parties prenantes concernées. Ces consultations doivent non seulement inclure les parties prenantes résidant à proximité du projet de l'entreprise mais aussi celles situées le long de la chaîne de valeur.

En ce qui concerne la sécurité, cela signifie que les entreprises doivent adopter une approche proactive axée sur la prévention des conflits avec les communautés locales. Les risques en matière de sécurité résultent souvent de préoccupations laissées sans réponse, d'incidences négatives ou de malentendus sur des questions sans lien avec la sécurité telles que des griefs portant sur l'emploi, la terre, l'environnement, le montant d'une indemnisation ou un projet de réinstallation. Il peut s'agir également de problèmes hérités de projets précédents ou d'interactions passées entre les entreprises, les communautés et les acteurs de la sécurité. Si elles ne sont pas traitées ou atténuées, ces préoccupations et réclamations peuvent susciter des tensions et parfois générer des situations de violence.

Les groupes de travail nationaux multipartites peuvent être des plateformes efficaces pour instaurer un climat de confiance et engager un dialogue constructif permettant de prévenir et de résoudre les problèmes relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme. Si ces groupes de travail présentent une grande diversité en termes d'origines, de contextes d'opérationnalisation, de leadership, de ressources et d'objectifs, ils visent tous à examiner les questions relatives aux droits de l'homme et à la sécurité et à favoriser le renforcement, par les entreprises et leurs prestataires de services de sécurité, du respect des normes en la matière. Ces groupes rassemblent des parties prenantes aussi bien locales que nationales, représentant les autorités étatiques, les entreprises, la société civile et les communautés. C'est en participant à de tels groupes de travail que ces parties prenantes issues d'horizons divers peuvent parvenir à : établir un réel climat de confiance et échanger de manière ouverte sur les problèmes rencontrés au niveau opérationnel ; résoudre les problèmes collectifs et identifier les réponses à y apporter ; et favoriser de bonnes pratiques permettant de réduire les risques de conflit dans différents sites et zones de peuplement des communautés locales. Les groupes de travail permettent à différents groupes de parties prenantes

de dépasser des positions tranchées en collaborant pour élaborer des plans de travail et des calendriers d'action, organiser des réunions et des ateliers, créer des outils et des ressources et mettre en œuvre des actions telles que des missions de monitoring et de contrôle.

### Qu'est-ce que cela signifie en pratique ?

- Les entreprises devraient s'impliquer dans les groupes de travail nationaux existants. Certains groupes de travail travaillent au niveau national, tandis que d'autres opèrent au niveau régional, local ou sur le site des opérations d'une entreprise. Les groupes de travail examinent des problèmes à différents niveaux. S'il n'existe pas de groupe de travail au niveau régional, provincial ou opérationnel, les représentants de l'entreprise doivent participer aux réunions au niveau national en maintenant un dialogue étroit avec le personnel de terrain qui est en contact régulier avec les communautés.
- Certains groupes de travail examinent des questions spécifiques, telles que les droits des enfants, la question générale des rapports entre entreprises et droits de l'homme ou le monitoring et la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Les représentants de l'entreprise peuvent inciter ces forums de discussion à appréhender la sécurité comme une composante fondamentale de ces différentes questions.
- Les entreprises devraient autant que possible encourager la coordination et l'établissement de liens avec d'autres initiatives aux niveaux international et national. Les entreprises devraient présenter et promouvoir les activités des groupes de travail nationaux dans différents forums, tels que l'Initiative pour la transparence dans les industries extractives (ITIE), l'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée (ICoCA), l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ou des organisations locales. Cela pourrait non seulement permettre de bâtir des ponts entre ces différents niveaux, mais également d'assurer la viabilité et la visibilité du groupe de travail.
- Le cas échéant, les entreprises devraient fournir un soutien financier ou en nature aux groupes de travail. Afin de maintenir la légitimité et la neutralité des groupes de travail, les entreprises devraient coopérer avec les groupes de travail nationaux pour mettre en place des mécanismes et des processus de financement transparents, tels qu'un fonds d'affectation spécial. La contribution aux activités des groupes de travail doit être considérée comme un investissement permettant d'obtenir une licence sociale d'exploitation, et pas simplement comme un coût pour les entreprises.
- Les entreprises doivent contribuer de manière proactive aux plans d'action des groupes de travail ([Voir 4.2.](#))
- Les organisations de la société civile et les autorités étatiques jouent souvent un rôle moteur dans l'engagement collectif par le biais de groupes de travail aux niveaux local, national et international. Les entreprises devraient s'impliquer également activement dans le partage d'expériences, de défis et de bonnes pratiques.
- Les entreprises devraient encourager l'apprentissage et le partage d'expérience entre les secteurs chargés des opérations et les autres services au sein de l'entreprise pour assurer la viabilité, au niveau organisationnel, des actions menées et éviter qu'elles soient déterminées par la personnalité et l'action de certains individus spécifiques.
- Les entreprises devraient rendre compte, auprès de ces groupes de travail, des actions qu'elles déploient pour respecter leur engagement d'identifier et d'atténuer effectivement les risques en matière de sécurité et de droits de l'homme.

## B. Le gouvernement de l'État Hôte et les processus nationaux relatifs aux entreprises, à la sécurité et aux droits de l'homme : Comment réagir face à un engagement limité

### Bonnes pratiques\*

#### Promouvoir les bonnes pratiques et les normes relatives aux entreprises, à la sécurité et aux droits de l'homme.

- ✓ Sensibiliser aux bonnes pratiques telles que les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme lors de réunions et de consultations régulières avec des responsables étatiques.
- ✓ Intégrer, lorsque cela est possible, ces normes et bonnes pratiques dans les accords formels conclus avec les autorités étatiques, notamment dans les accords d'investissement, les contrats de concession (y compris s'ils sont partagés avec d'autres entreprises) et les protocoles d'accord relatifs aux dispositifs de sécurité ([Voir 2.3.](#)).
- ✓ Soutenir la mise en œuvre des bonnes pratiques et des normes internationales en s'appuyant sur des arguments adaptés au contexte local. Expliquer que le soutien à des initiatives telles que les Principes volontaires peut entraîner des avantages, notamment en termes de sécurité, de développement social et économique et autres.

#### Favoriser l'engagement envers les bonnes pratiques et les normes relatives aux entreprises, à la sécurité et aux droits de l'homme au sein des différents niveaux hiérarchiques du gouvernement.

- ✓ Favoriser un engagement gouvernemental de haut niveau envers les PV au sein de l'État Hôte, car cela a un effet d'entraînement sur le comportement et la réactivité des acteurs aux échelons hiérarchiques inférieurs.
- ✓ Chercher à obtenir le soutien des autorités étatiques aux niveaux national, régional et local. Même lorsque le gouvernement au niveau national refuse de participer officiellement à un processus d'ampleur nationale, les autorités régionales ou locales peuvent être disposées à s'impliquer dans des initiatives visant à améliorer la mise en œuvre des normes relatives à la sécurité et aux droits de l'homme.
- ✓ Identifier les acteurs qui doivent être tenus informés des différents processus, y compris lorsqu'ils ne sont pas directement impliqués, et s'accorder sur les meilleures modalités de partage de l'information. L'identification de ces acteurs doit être faite en se fondant sur la cartographie des parties prenantes ([Voir 1.1.a.](#)).

#### Maintenir une veille sur la législation nationale. Évaluer le cadre juridique national à l'aune des normes et bonnes pratiques internationales relatives aux entreprises, à la sécurité et aux droits de l'homme.

- ✓ Cartographier la législation nationale applicable, y compris les législations relatives aux droits de l'homme, aux droits du travail et aux droits de groupes spécifiques (par exemple, les peuples autochtones, les femmes, les travailleurs migrants, les enfants).

- ✓ Examiner le droit international des droits de l'homme et le droit international humanitaire (en particulier lorsque ces normes sont applicables à la situation). Accorder une attention particulière aux traités et conventions internationaux que l'État Hôte a ratifiés.
- ✓ Consulter les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme, et toutes les réglementations relatives spécifiquement à la sécurité.
- ✓ Identifier les moyens les plus efficaces d'utiliser ces informations. Par exemple, cette cartographie du cadre juridique peut servir de levier dans les discussions avec les autorités étatiques sur les modalités de mise en œuvre des bonnes pratiques en matière d'entreprises et de droits de l'homme. Cette cartographie juridique contribue également à éclairer le processus plus large de **diligence raisonnable en matière de droits de l'homme** effectué par l'entreprise, en particulier l'analyse du contexte opérationnel.

#### Outils pratiques :

- 🔗 [Host Country Security Assessment Guide \(IPIECA, Comité international de la Croix-Rouge et DCAF 2017\)](#)
- 🔗 [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, module 1 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)

#### Ressource clé :

- 📖 [National Action Plans on Business and Human Rights Database \(Institut danois des droits de l'homme\)](#)

### Promouvoir l'appropriation au niveau national.

- ✓ Faire en sorte que le processus de mise en œuvre des bonnes pratiques et des normes internationales soit inclusif et qu'il soit basé sur des consultations permettant de prendre en compte les perspectives, les priorités et les points de vue des différentes parties prenantes nationales (en impliquant non seulement les institutions gouvernementales, mais également la société civile, les médias et les acteurs de la justice et de la sécurité informelles et traditionnelles). Même si les acteurs du gouvernement de l'État Hôte ne veulent pas s'impliquer dans ce processus, l'engagement d'un dialogue avec d'autres acteurs nationaux peut néanmoins permettre d'obtenir des avancées positives.
- ✓ Établir des relations de travail étroites avec les dirigeants communautaires. Le soutien des communautés locales peut assurer une base solide pour la promotion des processus nationaux relatifs aux entreprises, à la sécurité et aux droits de l'homme. Garder à l'esprit que dans les zones de conflit, les dirigeants de la société civile et des communautés locales peuvent faire preuve de réticence à évoquer publiquement certains sujets tels que les droits de l'homme ou les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Les entreprises doivent être pleinement conscientes de ce phénomène et trouver des modalités de dialogue qui ne mettent pas en danger les communautés ou les individus.
- ✓ Sensibiliser les parties prenantes au fait qu'il est essentiel d'assurer une meilleure coordination et promotion des bonnes pratiques. Il peut être utile, à cet égard, d'organiser dans le pays des ateliers de travail.

**Ressources clés :**

- 📖 [Implementation of the Voluntary Principles \(Voluntary Principles Initiative 2021\)](#)
- 📖 [De l'engagement à l'impact : Guide pour les groupes de travail locaux sur les entreprises, la sécurité et les droits de l'homme \(DCAF et Fonds pour la paix 2020\)](#)

**Travailler avec d'autres parties prenantes (Voir les groupes de travail nationaux).**

- ✓ Travailler avec d'autres entreprises, associations professionnelles et partenaires locaux pour sensibiliser aux bonnes pratiques et normes internationales (telles que les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme) et/ou engager un dialogue conjoint avec le gouvernement de l'État Hôte sur ces thématiques.
- ✓ Travailler avec le gouvernement de l'État d'origine pour obtenir un soutien gouvernemental de haut niveau.
- ✓ Collaborer avec les ambassades des membres des groupes de travail nationaux.
- ✓ Renforcer les connaissances et l'implication des organisations de la société civile et des médias sur les questions relatives à la sécurité et aux droits de l'homme.
- ✓ Soutenir la mise en place de réseaux de la société civile ou d'« observatoires » afin qu'ils compilent les informations sur les questions relatives aux droits de l'homme et à la sécurité au niveau national. Ces observatoires peuvent permettre de sensibiliser les parties prenantes concernées, tout en veillant à assurer la participation des représentants des groupes vulnérables, tels que les **femmes**, les enfants et les **communautés autochtones**.

**Exemples de ressources :**

- 📖 [African Societal Analysis : The African Security Sector Network Think Tank](#) : Ressources sur les défis posés par la gouvernance de la sécurité et du développement en Afrique.
- 📖 Les Observatoires Marsad : Ressources sur la gouvernance du secteur de la sécurité en [Égypte](#), [Libye](#) et [Tunisie](#) (Voir 1.3.a.).
- 📖 [Private Security Governance Observatory](#) : Ressources focalisées sur des situations pays (par exemple, études de base) qui examinent la réglementation en vigueur et les défis auxquels sont confrontées les entreprises de sécurité privée.

**Faire preuve de créativité et bâtir des synergies entre les initiatives et les engagements en matière de sécurité et de droits de l'homme.**

- ✓ Faire preuve de créativité pour renforcer le soutien du gouvernement de l'État Hôte. Même si la mise en place d'un processus à l'échelle nationale constitue le moyen le plus efficace de promouvoir la mise en œuvre des bonnes pratiques en matière de sécurité et de droits de l'homme, d'autres actions (par exemple collaborer à des programmes de droits de l'homme ou renforcer les capacités du secteur de la sécurité) peuvent également contribuer à transformer la situation sur le terrain.
- ✓ Prendre appui sur les différentes initiatives auxquelles les autorités étatiques contribuent et sur les engagements qu'elles prennent dans le cadre de ces actions comme levier pour encourager la mise en œuvre de normes conformes aux principes relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme. D'autres initiatives, qui ne bénéficient pas encore du soutien des autorités étatiques, peuvent être présentées comme des exemples de normes ou de bonnes pratiques. Prendre en compte, à cet égard, le Cadre de protection des Nations Unies « protéger, respecter et réparer » et les Principes directeurs des Nations Unies ; les Principes

directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ; le Pacte mondial des Nations Unies ; tout engagement découlant du plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme adopté par les autorités étatiques ; et/ou des plateformes multipartites, telles que les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, l'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée (ICoCA), et l'Initiative pour la transparence dans les industries extractives (ITIE).

### Identifier les personnes appropriées pour remplir ce rôle.

- ✓ Veiller à ce que les personnes responsables, au sein de l'entreprise, des relations avec les autorités étatiques soient disposées à faire preuve d'écoute, aient une bonne compréhension du contexte local et s'engagent à remplir ce rôle sur le long terme. Lier la rémunération de ces individus à des indicateurs clés de performance, notamment la promotion des droits de l'homme au sein de l'entreprise et la réduction ou l'absence d'incidents ([Voir 4.4.a.](#)).

## ÉTUDE DE CAS

**Le Comité des mines et de l'énergie de Colombie<sup>1</sup>**

Le **Comité des mines et de l'énergie (CME)** de Colombie est une plate-forme permanente et indépendante qui vise à assurer le dialogue et la coopération entre les différentes parties prenantes issues du gouvernement colombien, de la société civile, et des entreprises travaillant sur les questions de protection, de promotion et de respect des normes relatives à la sécurité et aux droits de l'homme<sup>2</sup>. L'objectif de cette initiative multipartite, mise en place en Colombie en 2003, est d'améliorer l'environnement opérationnel des entreprises en menant des actions pour modifier les politiques publiques, le cas échéant, et de favoriser la production de connaissances ; la création d'outils utiles ; l'application de bonnes pratiques ; et la promotion de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

Actuellement, le CME compte 28 membres dont des entreprises des secteurs pétrolier, minier et énergétique ; des entités gouvernementales nationales<sup>3</sup> ; des organisations de la société civile ; des universitaires ; des associations professionnelles ; et des missions diplomatiques. Le CME bénéficie d'un financement assuré par des cotisations annuelles versées par les entreprises membres de ce comité et reçoit des subventions versées par plusieurs États et organisations internationales.

Grâce à ses actions de renforcement des pratiques en matière de sécurité et de droits de l'homme, le CME a joué un rôle déterminant pour la mise en œuvre par la Colombie des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, ainsi que des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Le CME coopère avec les entreprises, la société civile et les acteurs étatiques afin de veiller à ce que les produits miniers et énergétiques exportés par la Colombie suivent un processus d'extraction respectueux des droits de l'homme.

**Depuis qu'il est opérationnel, le CME a :**

- Publié dix documents présentant des recommandations pour gérer les risques dans le secteur des opérations minières et énergétiques en Colombie.
- Instauré un dialogue proactif avec les forces publiques colombiennes pour s'assurer que la gestion de la sécurité dans les zones extractives se fait dans le respect des normes relatives aux droits de l'homme.
- Amélioré les mécanismes d'interaction entre les entreprises et les forces de sécurité publique afin d'assurer la transparence et une gestion adéquate des risques de violation des droits de l'homme.
- S'est imposé comme une initiative pionnière en Colombie, reconnue et consultée dans le cadre de l'élaboration de politiques publiques, et ayant un impact direct sur le secteur minier et énergétique.
- Conçu, en collaboration avec le CREER et le ministère de la Défense nationale, un protocole d'identification et de gestion des risques relatifs à la sécurité des droits de l'homme.
- Appliqué l'outil d'analyse des incidents liés à la sécurité et aux droits de l'homme, qui permet d'identifier les incidents les plus récurrents dans le cadre opérationnel des entreprises membres du CME.
- Analysé les défis et les leçons apprises grâce à la mise en œuvre des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme et aux procédures de diligence raisonnable pendant la pandémie de Covid-19 en Colombie.

**Facteurs clés du succès du CME :**

1. La volonté des autorités étatiques de la Colombie de reconnaître l'existence de préoccupations graves relatives aux droits de l'homme et aux violations du droit internationale humanitaire dans le pays.
2. L'engagement des entreprises et du gouvernement colombien à travailler ensemble pour protéger et respecter les droits de l'homme par le biais de :
  - a. La sensibilisation aux Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme et aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;
  - b. La mise en œuvre des recommandations du CME ;
  - c. L'identification des bonnes pratiques sur les questions relatives aux droits de l'homme et à la sécurité.
3. Un niveau raisonnable de confiance entre les membres.
4. Un engagement en faveur d'une amélioration continue (par opposition à un objectif de perfection). À cette fin, le CME a mis en place un mécanisme de vérification auquel les membres du CME recourent chaque année.
5. La production de connaissances en combinant les expériences, les perspectives et les bonnes pratiques sur des questions essentielles pour les opérations menées par ces entreprises sur le territoire national. Ces matériels sont diffusés aux membres du groupe de travail.

## C. Manque de coordination entre les autorités nationales et locales : Veiller à la mise en œuvre au niveau local des accords conclus par les entreprises au niveau national

### Bonnes pratiques\*

- ✓ Effectuer une analyse approfondie de la structure organisationnelle et de la répartition des responsabilités au sein du gouvernement de l'État Hôte.
- ✓ Examiner le mode d'organisation du gouvernement de l'État Hôte et les modalités de dévolution de l'autorité et des responsabilités entre l'échelon national et les autorités régionales et/ou locales. Cette analyse approfondie de la situation<sup>4</sup> peut être menée en interne et/ou effectuée en menant des consultations avec d'autres parties prenantes compétentes. Elle doit inclure une analyse des institutions, du cadre juridique, de la structure politique et des systèmes formels et informels de l'État Hôte. Cette analyse peut prendre appui ou être intégrée à l'analyse plus large du contexte opérationnel – réalisée à des fins de **diligence raisonnable en matière de droits de l'homme** – et/ou au processus de cartographie du cadre juridique.
- ✓ Identifier les situations dans lesquelles le manque de coordination entre les organes nationaux et locaux peut entraîner des risques pour les communautés, par exemple en raison de vides juridiques ne permettant pas un contrôle effectif, de lacunes en matière de contrôle des forces de sécurité publique, ou de procédures inadéquates pour l'octroi de licences à des entreprises de sécurité privée.

#### Outil pratique :

- 🔗 [Host Country Security Assessment Guide \(IPIECA, Comité international de la Croix-Rouge et DCAF 2017\)](#)

#### Ressources clés :

- 📖 [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, annexe F \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- 📖 [Governance Indicators Interactive Database \(Banque mondiale\)](#)
- 📖 [Core+ Political Risks \(Control Risks\)](#) (accès partiellement payant)

**Effectuer une cartographie des parties prenantes au sein du gouvernement de l'État Hôte afin d'identifier les interlocuteurs compétents sur les questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme (Voir 1.1.a.).**

**Travailler avec le gouvernement de l'État Hôte à la fois au niveau national et au niveau local.**

- ✓ Rencontrer régulièrement les représentants étatiques, y compris les responsables des questions de sécurité.
- ✓ Adapter le message à chaque niveau. L'entreprise devrait s'appuyer sur son expertise et consulter d'autres acteurs connaissant la culture, la législation et les pratiques sociales de l'État Hôte. En adoptant un mode de communication adapté au contexte, l'entreprise peut partager plus efficacement ses sujets de préoccupation et parvenir à se faire accepter au niveau local.

- ✓ Promouvoir des approches coordonnées entre les ministères (Défense, Intérieur, Exploitation minière, etc.) et d'autres organes du gouvernement de l'État Hôte en organisant des réunions conjointes.
- ✓ Veiller à assurer la cohérence des accords conclus à différents niveaux de gouvernement. Se coordonner avec les représentants du gouvernement afin de relever les défis liés à la mise en œuvre des décisions du niveau national au niveau local.
- ✓ Encourager les échanges entre les organes de sécurité aux niveaux national, régional et local. Contribuer à la mise en place de mécanismes de coordination chargés de favoriser la communication et la coopération entre les différents niveaux de gouvernement.
- ✓ Promouvoir des dialogues ciblés sur les préoccupations relatives aux droits de l'homme et au droit international humanitaire soulevées par les services de sécurité afin d'améliorer la compréhension et la confiance mutuelles entre les forces de sécurité et les communautés locales. Inviter les représentants des groupes vulnérables (par exemple les **femmes**, les enfants ou les peuples autochtones) à participer à ces dialogues ([Voir 4.3.](#)).

### **Travailler avec d'autres parties prenantes pour améliorer la coordination entre les acteurs de la sécurité ([Voir groupes de travail nationaux](#)).**

- ✓ Travailler avec les gouvernements des États d'origine, d'autres entreprises, des ONG et des organisations multilatérales afin de promouvoir une coordination efficace entre les organes étatiques.
- ✓ Collaborer avec les acteurs qui soutiennent la réforme du secteur de la sécurité pour promouvoir la coordination au sein des structures du gouvernement de l'État Hôte.
- ✓ Soutenir les initiatives visant à créer ou à renforcer un organe national de coordination chargé des questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme. Cet organe devrait avoir pour mandat de renforcer la coopération entre les différentes parties prenantes, afin d'améliorer la réactivité et l'accessibilité de ces acteurs.

### **Soutenir la mise en place de groupes de travail nationaux sur les entreprises, la sécurité et les droits de l'homme, dans les États où ces structures n'existent pas.**

- ✓ Ce processus devrait inclure des acteurs à différents niveaux du gouvernement. Il devrait promouvoir la coordination entre les parties prenantes nationales et locales ; et assurer le suivi des accords et le monitoring des avancées accomplies ([Voir 1.1.b.](#)).
- ✓ Garder à l'esprit que des groupes de travail peuvent être mis en place aussi bien au niveau local que national. Chacune de ces options comporte des avantages et des inconvénients. Identifier l'option la plus pertinente dans le contexte opérationnel donné.

## 1.2. Contextes caractérisés par une gouvernance faible et un manque de transparence

### A. Engagement avec les gouvernements des États hôtes dans des contextes caractérisés par une faible gouvernance : Éviter la (perception de) complicité

#### Bonnes pratiques\*

##### Communiquer clairement et largement l'engagement de l'entreprise à respecter les droits des communautés locales.

- ✓ Veiller à ce que la politique de l'entreprise en matière de droits de l'homme couvre les droits économiques, sociaux et culturels des communautés et qu'elle soit intégrée dans toutes les procédures de l'entreprise ([Voir 1.3.a.](#)). Il s'agit d'un élément important dans la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.
- ✓ Indiquer de manière transparente comment les lignes directrices à caractère non contraignant sont mises en œuvre, ainsi que la manière dont les risques graves pour les droits de l'homme sont traités. La communication sur les modalités de gestion des risques et des incidences sur les droits de l'homme constitue un élément clé des procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

##### Ressources clés :

- [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, commentaire des Principes no. 19 et 21](#)
- [Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises, no. 5](#)
- ✓ Condamner publiquement les actes de violence contre des civils dans la région où l'entreprise opère, et au-delà.
- ✓ Être conscient du fait que le silence ou l'inaction en cas d'actes répréhensibles perpétrés par les autorités étatiques peuvent être considérés comme une manifestation d'indifférence de la part de l'entreprise et expose celle-ci à des dangers et à des risques. En particulier dans les zones touchées par un conflit, les entreprises ne sont pas des acteurs neutres ; leur présence n'est pas sans incidence. Même si une entreprise ne prend pas parti dans le **conflit**, les incidences de ses opérations influencent nécessairement la dynamique du conflit. La simple perception d'une collaboration avec des États susceptibles d'être impliqués dans des violations graves des droits de l'homme peut suffire à polariser les communautés locales. Cela peut également susciter l'indignation de groupes de la société civile locale et internationale, ainsi que d'actionnaires qui peuvent considérer que l'entreprise a aligné ses intérêts sur ceux d'acteurs illégitimes.
- ✓ Faire en sorte que le mécanisme de réclamation soit connu des communautés locales et qu'il leur soit accessible ([Voir 4.2.e.](#)).

**Ressources clés :**

- 📌 [Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings : Guidance for Extractive Industries \(International Alert 2018\)](#)
- 📌 [Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises \(OCDE 2018\)](#)
- 📌 [Entreprises, droits humains et régions touchées par des conflits : vers une action renforcée \(Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises 2020\)](#)
- 📌 [Business and Armed Non-State Actors: Dilemmas, Challenges, and a Way Forward \(CDA 2014\)](#)

**Veiller à ce que l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme inclue une analyse du cadre juridique.**

- ✓ Évaluer si et dans quelle mesure le système juridique a les capacités de traiter les questions relatives à la sécurité et aux droits de l'homme.
- ✓ Évaluer dans quelle mesure l'entreprise est susceptible de se rendre directement ou indirectement complice d'atteintes aux droits de l'homme, d'utilisation illégale de la force et/ou de violations flagrantes des droits de l'homme. [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, commentaire du Principe no. 18](#)
- ✓ Appréhender le risque de commettre ou de contribuer à des atteintes flagrantes aux droits de l'homme à l'aune de la responsabilité juridique (de l'entreprise). [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, commentaire du Principe no. 23](#)
- ✓ Ne pas supposer que faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme peut, en soi, automatiquement et totalement, exonérer l'entreprise de toute responsabilité en cas de perpétration ou de participation à des atteintes aux droits de l'homme. [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, commentaire du Principe no. 17](#)
- ✓ Prendre en compte les dispositions de toute éventuelle législation contraignante en matière de droits de l'homme dans d'autres pays, car cela peut avoir une incidence sur les opérations ou les chaînes d'approvisionnement de l'entreprise ([Voir diligence raisonnable en matière de droits de l'homme](#)).

**Outil pratique :**

- 🔧 [Host Country Security Assessment Guide : Social Responsibility \(IPIECA, Comité international de et and DCAF 2017\)](#)

**Ressource clé :**

- 📌 [What Liability, Operational and Reputational Risks Does Your Business Face in Armed Conflict? \(Australian Red Cross\)](#)

**Effectuer une évaluation des incidences sur les droits de l'homme pour s'assurer que les modifications éventuelles du projet ne portent pas atteinte aux droits des communautés locales (Voir diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et 4.2.a.).**

**Élaborer des procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme qui soient conformes aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et mener ce travail en consultation avec les communautés et les autres parties prenantes (Voir diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et 4.5.a.).**

- ✓ Élaborer des politiques exhaustives sur les questions de corruption et instaurer des procédures efficaces pour prévenir la corruption, notamment en dispensant des formations en la matière et en prévoyant des mécanismes de protection des lanceurs d'alerte. (Voir 1.2.b.)
- ✓ Hiérarchiser les risques et les incidences les plus graves. Lorsque les risques ou les incidences potentielles sont élevés ou extrêmes, ne pas démarrer le projet ou l'activité tant que ces risques n'ont pas été réduits ou atténués. Prévenir les conflits dans le domaine de l'exploration. Une trousse d'outils pour les prospecteurs et les entrepreneurs, p. 19 (Collaborative Learning Project et Vision mondiale Canada 2012) Les UNGP précisent que la gravité est évaluée en fonction de l'ampleur, de la portée et du caractère irrémédiable des incidences réelles et potentielles. Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, Principe no. 15
- ✓ Si l'entreprise ne peut pas mener ses activités sans éviter les préjudices, elle devrait envisager de se retirer de la zone d'opérations. Les entreprises doivent évaluer soigneusement s'il est préférable de se maintenir dans la zone ou de se retirer, et ce en fonction des incidences de l'une ou l'autre de ces options sur les droits de l'homme<sup>5</sup>. Si les opérations de l'entreprise contribuent à exacerber un conflit, il peut être nécessaire de se retirer afin d'éviter de causer des préjudices. En revanche, si une entreprise fournit des services clés, le retrait peut avoir davantage d'incidences négatives que positives. (Voir désengagement responsable, ci-dessous.)
- ✓ L'Institute for Human Rights and Business explique que les entreprises devraient « aller au-delà des exigences de la législation nationale relative aux droits de l'homme lorsque celles-ci ne respectent pas les bonnes pratiques en la matière ou ne sont pas conformes au droit international ». From Red to Green Flags. The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High Risk Countries, p. 42 (Institute for Human Rights and Business 2011)
- ✓ Dans le cadre des procédures de diligence en matière de droits de l'homme, il faut adapter la stratégie d'atténuation des risques en fonction du niveau d'implication de l'entreprise dans des activités générant des risques ou des incidences spécifiques, en tenant dûment compte de la gravité de chacun de ces risques et incidences.
- ✓ Veiller à ce que l'entreprise n'aggrave pas la situation. Ainsi, les orientations de l'OSCE indiquent que les entreprises devraient « éviter de contribuer à la criminalisation des défenseurs des droits de l'homme ou au recours aux forces de l'ordre pour réprimer les manifestations pacifiques ou d'autres formes d'opposition au projet ». Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, pp. 61-62 (OCDE 2015)
- ✓ Impliquer les communautés locales par le biais de leurs représentants dans tous les processus de prise de décision relatifs à l'exploitation des ressources naturelles ou à des projets fonciers. Cela est particulièrement important lorsque des parties prenantes risquent de subir des incidences sans être nécessairement protégées par le gouvernement qui négocie l'accord en question (Voir 4.2.b. et 4.2.c.). Se conformer aux normes, à la législation et aux bonnes pratiques internationales relatives aux droits des peuples autochtones et au consentement libre, préalable et éclairé (CLPE).

- ✓ Tenir compte du fait que les processus de règlement des conflits et de consolidation de la paix sont complexes et que l'entreprise ne peut entreprendre à elle seule de résoudre des différends locaux. Il n'existe pas de « solutions clé en main » pour régler un conflit ; les entreprises peuvent donc soutenir les processus de paix, mais elles ne devraient pas essayer de résoudre les conflits par elles-mêmes. [Prévenir les conflits dans le domaine de l'exploration. Une trousse d'outils pour les prospecteurs et les entrepreneurs, p. 5 \(Collaborative Learning Project et Vision mondiale Canada 2012\)](#)
- ✓ Évaluer de manière continue l'efficacité des [procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme](#) et les actualiser le cas échéant pour mieux évaluer, prévenir et atténuer les incidences négatives réelles et potentielles sur les droits de l'homme. [Harmful Impacts of Mining: When Extraction Harms People, Environments and Economies \(Responsible Mining Foundation 2021\)](#)

#### Outils pratiques :

- 🔧 [International Instruments on Understanding Free, Prior, and Informed Consent \(IPIECA 2017\)](#)
- 🔧 [Preventing Conflict in Exploration Toolkit \(CDA 2016\)](#)
- 🔧 [Indigenous Peoples Mapping Tool \(IPIECA 2015\)](#)
- 🔧 [Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, section III.B. \(Institute for Human Rights and Business, Shift et la Commission européenne 2014\)](#)
- 🔧 [Identifying and Prioritizing Human Rights Risks \(Shift 2014\)](#)
- 🔧 [Guide et boîte à outils pour l'évaluation de l'incidence sur les droits de l'homme \(Institut danois des droits de l'homme 2020\)](#)
- 🔧 [Community Voice in Human Rights Impact Assessments \(Oxfam 2015\)](#)
- 🔧 [Human Rights Due Diligence and Impact Assessment Database \(Business and Human Rights Resource Centre\)](#)

### Mener un plaidoyer auprès des organes étatiques concernés pour promouvoir une gouvernance efficace des ressources et le respect des normes relatives aux droits de l'homme (Voir 1.3.b.).

- ✓ Comme le précise le commentaire sur les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : « Lorsqu'une entreprise contribue ou peut contribuer à une incidence négative sur les droits de l'homme, elle doit prendre les mesures nécessaires pour empêcher ou faire cesser sa contribution et user de son influence pour atténuer les incidences restantes dans la mesure du possible. On considérera qu'il y a influence lorsque l'entreprise a la capacité d'apporter des changements aux pratiques illicites d'une entité qui commet un abus. » L'entreprise dispose de leviers d'influence pour prévenir ou atténuer les incidences négatives sur la sécurité et les droits de l'homme. [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, commentaire no. 19](#) Les entreprises peuvent mobiliser différents moyens pour atténuer efficacement les risques posés par les prestataires de services de sécurité ou leurs sous-traitants. Par exemple, les entreprises peuvent renforcer les capacités du prestataire de services de sécurité concerné ou fournir d'autres incitations<sup>6</sup>.
- ✓ Définir clairement les attentes en matière de droits de l'homme dès le début de l'engagement avec le gouvernement de l'État Hôte. Intégrer ces attentes dans les contrats et ententes ([Voir 1.3.a.](#)).
- ✓ Chercher à s'assurer que le gouvernement de l'État Hôte s'acquitte de sa responsabilité concernant les consultations avec les peuples autochtones, afin de veiller au plein respect de la responsabilité qui lui incombe d'obtenir un consentement libre, préalable et éclairé. Veiller

à ce que les consultations avec les communautés soient lancées bien en amont et soient menées conformément aux normes internationales ([Voir 4.2.d.](#) et [4.3.a.](#)).

- ✓ Veiller à ce que les accords d'investissement n'accroissent pas une situation de faible gouvernance en interférant avec les initiatives menées au niveau national pour faire appliquer la législation, les réglementations ou les politiques. Comme l'explique le guide d'interprétation des Nations Unies sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, « s'il y est fait recours, les clauses contractuelles de stabilisation doivent être rédigées soigneusement de sorte que toute protection des investisseurs contre les modifications ultérieures de la législation ne porte pas atteinte aux efforts déployés de bonne foi par l'État pour appliquer des lois, des réglementations ou des politiques de manière non discriminatoire afin d'honorer ses engagements dans le domaine des droits de l'homme ». [La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. Guide interprétatif, p. 44 \(Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 2012\)](#)
- ✓ Lorsque les accords d'investissement, les concessions ou les licences incluent des entreprises tierces en tant que co-titulaires de ces permis d'exploitation, veiller à y inclure les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme et/ou d'autres normes relatives aux droits de l'homme, telles que le Code de conduite international des prestataires de sécurité privée, afin que toutes les parties soient liées par les mêmes normes.
- ✓ Lorsque cela est nécessaire, veiller à ce que les opérations d'acquisition de terres et de réinstallation soient menées conformément aux normes internationales, en respectant notamment l'obligation d'obtenir un consentement libre, préalable et éclairé ([Voir 4.2.d.](#)). Communiquer clairement les attentes de l'entreprise au gouvernement de l'État Hôte et s'assurer que ces normes sont incorporées dans les accords. [Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 2:6 \(International Alert 2005\)](#)
- ✓ Lorsque les autorités étatiques refusent d'inclure des dispositions relatives aux droits de l'homme dans les accords, chercher à intégrer ces exigences par d'autres moyens, en les incluant, par exemple, dans des protocoles d'accord avec les forces de sécurité, des programmes de formation, des activités de renforcement des capacités et des procédures d'exploitation ([Voir 2.3](#) et [2.5](#)).
- ✓ Se coordonner avec les autorités compétentes afin de renforcer leur capacité à répondre à des risques accrus, en veillant à ce que les dispositifs de sécurité soient adaptés aux risques.
- ✓ Mener un plaidoyer pour promouvoir une redistribution des redevances versées par le secteur privé pour faire en sorte qu'une partie de ces impôts bénéficie aux communautés locales et contribue ainsi à améliorer leur qualité de vie et à renforcer la diversification économique au niveau local.
- ✓ Élaborer des plans d'action avec les autorités locales afin de favoriser un investissement responsable.

#### Ressources clés :

- 📖 [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, commentaire du Principe no. 19](#)
- 📖 [Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks \(Shift 2013\)](#)
- 📖 [Using Leverage \(Global Business Initiative on Human Rights\)](#)
- 📖 [Community Development Agreements : Guidance Document for the Oil and Gas Industry \(IPIECA 2019\)](#)
- 📖 [Indigenous Peoples Mapping Tool \(IPIECA 2015\)](#)
- 📖 [International instruments on Understanding Free, Prior, and Informed Consent \(IPIECA 2017\)](#)

## Collaborer avec d'autres acteurs pour renforcer les capacités du gouvernement de l'État Hôte et promouvoir la bonne gouvernance et le respect des droits de l'homme.

- ✓ Engager un dialogue avec les acteurs internationaux et nationaux impliqués dans la réforme de la gouvernance et la consolidation de l'État.
- ✓ Soutenir les initiatives des bailleurs de fonds internationaux visant à aider les gouvernements des États d'accueil à réformer le secteur de la sécurité, à renforcer les capacités des institutions nationales et à consolider le respect de l'État de droit. [Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, p. 2](#)
- ✓ Soutenir le renforcement des capacités du système juridique afin de consolider les mécanismes de réclamation judiciaires en matière de droits de l'homme.
- ✓ Identifier et soutenir les programmes de renforcement des capacités des autorités nationales et locales chargées de questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme. Veiller à ce que ces programmes soient adaptés au contexte local.
- ✓ Soutenir les initiatives visant à renforcer les institutions étatiques locales, telles que les programmes de lutte contre la corruption.
- ✓ Soutenir les initiatives visant à promouvoir des règles équitables en matière d'investissement. Cela peut inclure des règles prévoyant une meilleure répartition du territoire entre les zones octroyées à des entreprises privées et les terrains réservés à l'usage des communautés locales (par exemple pour [l'exploitation minière artisanale](#), l'agriculture etc.).
- ✓ L'Institute for Human Rights and Business recommande aux entreprises d'exploiter « le potentiel des initiatives multipartites pour exercer une pression sur les gouvernements des États d'accueil sur des questions clés relatives aux droits de l'homme ». [From Red to Green Flags : The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High Risk Countries, p. 42 \(Institute for Human Rights and Business 2011\)](#)
- ✓ Promouvoir la mise en place de forums aux niveaux local, régional et national chargés d'évaluer les incidences sociales et environnementales potentielles et réelles des projets dans l'objectif de prévenir, d'atténuer et de traiter ces incidences.
- ✓ Envisager de mener une action conjointement avec d'autres entreprises pour influencer sur les politiques étatiques ayant des incidences négatives pour les communautés locales. [Getting it Right : Making Corporate-Community Relations Work, p. 42 \(Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)
- ✓ Soutenir les initiatives des médias et de la société civile, y compris des institutions des droits de l'homme, visant à garantir la responsabilité des autorités étatiques locales.

## Désengagement responsable

Il est important d'anticiper et de planifier bien en amont une stratégie de désengagement clairement définie. Il faut pour cela :

- Concevoir, dès le début du projet, un plan de désengagement responsable dans le cadre du **processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme**. Veiller à ce que toutes les incidences sur les droits de l'homme susceptibles d'être générées par le désengagement de l'entreprise soient identifiées en amont et établir un plan pour les atténuer.
- Donner un préavis raisonnable aux communautés, aux prestataires, aux travailleurs et autres partenaires afin qu'ils puissent anticiper le désengagement de l'entreprise.
- Veiller, dans la mesure du possible, à ce que le personnel continue à avoir une source de revenus, aussi bien en cas de perte d'emploi qu'en cas de suspension temporaire. Adopter un plan pour atténuer les incidences de la perte d'emplois ; cela peut consister à dispenser une formation aux employés, à mener des actions de renforcement des capacités et/ou d'autres initiatives de soutien (selon le contexte local).
- Établir des plans pour protéger la sécurité du personnel qui demeure affecté au projet.

Si l'entreprise s'est impliquée dans des activités et des programmes communautaires ou y a apporté un soutien, elle doit chercher à atténuer les effets de son désengagement. Par exemple, l'entreprise peut établir un plan pour confier la gestion de ses programmes communautaires à une entité adéquate, telle qu'un acteur de la société civile ou une initiative multipartite.

### Sources :

- [Entreprises, droits humains et régions touchées par des conflits : vers une action renforcée \(Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises 2020\)](#)
- [The Role for Business in Human Rights in Myanmar: Confronting Dilemmas and Improving Outcomes \(Triponel Consulting 2021\)](#)
- [Total's CEO Cites Humanitarian Reasons for Continuing Myanmar Gas Production \(World Oil 2021\)](#)

### Ressource clé :

- [Should I Stay or Should I Go ? Exploring the Role of Disengagement in Human Rights Due Diligence \(SOMO : Centre for Research on Multinational Corporations 2016\)](#)

## B. Absence de transparence en matière de redevances versées par les entreprises extractives : Gérer les répercussions potentielles

### Bonnes pratiques\*

**Inclure une analyse des questions relatives à la gouvernance et à la transparence dans l'évaluation des risques en matière de droits de l'homme et l'actualiser régulièrement (Voir diligence raisonnable en matière de droits de l'homme).**

**Prendre un engagement clair et sans équivoque en faveur de la transparence, y compris de tous les flux de revenus vers les autorités étatiques.**

Conflict Sensitive Business Practice : Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 9:6 (International Alert 2005)

- ✓ Élaborer une politique exhaustive de l'entreprise en matière de transparence et de lutte contre la corruption.
- ✓ Afficher clairement sur le site internet de l'entreprise les législations internationales, régionales et nationales (adoptées aussi bien par l'État d'origine que par l'État Hôte) en matière de lutte contre les pots-de-vin et la corruption.
- ✓ Instaurer des procédures de gestion efficaces pour prévenir la corruption, notamment en dispensant des formations pour lutter contre les pots-de-vin, en procédant à une évaluation des risques, et en mettant en place une permanence téléphonique et des mécanismes de protection des lanceurs d'alerte. Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High-Risk Areas : A Resource for Companies and Investors, p. 15 (Pacte mondial des Nations Unies et les principes pour l'investissement responsable 2010)
- ✓ Publier de manière claire et accessible les sommes versées par l'entreprise au gouvernement. Conflict Sensitive Business Practice : Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 9:6 (International Alert 2005). Mentionner clairement dans les rapports financiers de l'entreprise tous les paiements versés aux gouvernements. Des orientations sur les bonnes pratiques en la matière peuvent être consultées sur : [www.publishwhatyoupay.org](http://www.publishwhatyoupay.org).
- ✓ Informer les communautés locales sur les redevances versées par les entreprises au gouvernement de l'État Hôte. Utiliser des brochures et des matériels vidéo et audio qui expliquent les processus opérationnels et les versements des entreprises dans un langage simple. Conflict-Sensitive Business Practice : Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 1:6 (International Alert 2005)
- ✓ Le cas échéant, soutenir l'Initiative pour la transparence des industries extractives (ITIE) et rejoindre le groupe multipartite mis en place dans le pays concerné.

#### Ressources clés :

- 📌 [Publiez ce que vous payez](#)
- 📌 [The EITI Standard : The Global Standard for the Good Governance of Oil, Gas and Mineral Resources \(Extractive Industries Transparency Initiative 2019\)](#)

- 📌 [Anti-Corruption Collective Action \(Pacte mondial des Nations Unies\)](#)
- 📌 [Anti-Corruption Call to Action \(Pacte mondial des Nations Unies\)](#)

#### Outils pratiques :

- 🔧 [Anti-Corruption Ethics and Compliance Handbook for Business \(OCDE et Office des Nations unies contre la drogue et le crime 2013\)](#)
- 🔧 [Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque \(OCDE 2016\)](#)
- 🔧 [Comment traiter les risques de corruption et de pots-de-vin dans les chaînes d'approvisionnement en minerais \(OCDE 2021\)](#)
- 🔧 [Uniting Against Corruption : A Playbook on Anti-Corruption Collective Action \(Pacte mondial des Nations Unies 2021\)](#)

#### Exemple de bonne pratique :

- 📌 [Business Integrity Guide : Understanding and Preventing Risks \(Total 2016\)](#)

### Promouvoir les bonnes pratiques internationales en matière de transparence des paiements et de gestion financière à tous les niveaux d'engagement avec le gouvernement de l'État Hôte.

- ✓ Inclure une clause relative à la transparence dans l'accord/le protocole d'accord conclu avec le gouvernement de l'État Hôte. S'accorder avec le gouvernement de l'État Hôte pour diffuser à la population les informations relatives aux paiements, transferts ou toute autre forme de soutien « classés non confidentiels » (sous réserve de la prise en compte des préoccupations commerciales et de sécurité légitimes).
- ✓ Encourager le gouvernement de l'État Hôte à reverser aux autorités étatiques régionales et/ou locales une partie des redevances payés par l'entreprise, et en informer les communautés afin que les autorités locales rendent compte de l'utilisation de ces sommes.
- ✓ Promouvoir le dialogue avec [l'Initiative pour la transparence des industries extractives \(ITIE\)](#) et le respect des normes qu'elle promeut.

#### Outil pratique :

- 🔧 [The EITI Standard : The Global Standard for the Good Governance of Oil, Gas and Mineral Resources, requirement 4 \(Initiative pour la transparence des industries extractives 2019\)](#)

### Participer aux initiatives visant à améliorer la gestion gouvernementale des revenus provenant des activités des entreprises.

- ✓ Soutenir les initiatives menées par le gouvernement de l'État Hôte afin d'élaborer, mettre en œuvre, appliquer et renforcer les cadres législatifs nationaux relatifs à la transparence, la lutte contre la corruption et le contrôle des processus financiers. [UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 22 \(Département du maintien de la paix des Nations Unies 2012\)](#). Envisager également d'engager un dialogue avec les commissions parlementaires afin de comprendre leurs rôles et leurs responsabilités en matière de contrôle de la gestion des finances publiques.

- ✓ Comme le conseille le Département des Nations Unies pour le maintien de la paix, identifier les moyens de « soutenir le renforcement des capacités nationales en matière de gestion financière, y compris en se dotant d'un corps de comptables, d'auditeurs et d'aides – -comptables compétents pour garantir l'intégrité financière et la probité du processus au niveau national ». [UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 23 \(Département du maintien de la paix des Nations Unies 2012\)](#)
- ✓ Encourager le contrôle des décisions en matière d'investissements publics par des organes publics compétents, tels que des commissions chargées de la lutte contre la corruption et des organes de contrôle du secteur de la sécurité (par exemple, des commissions parlementaires, des institutions de contrôle indépendantes).
- ✓ S'impliquer de manière constructive dans les processus multipartites qui constituent des forums de dialogue entre le gouvernement et les entreprises en matière de transparence et de responsabilisation à la fois aux niveaux national et international. Cela peut inclure les groupes multipartites de l'Initiative pour la transparence dans les industries extractives. [Guidance on Responsible Business in Conflict Affected and High Risk Areas : A Resource for Companies and Investors, p. 17 \(Pacte mondial des Nations Unies et les principes pour l'investissement responsable 2010\)](#) et [Conflict-Sensitive Business Practice : Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 5 \(International Alert 2005\)](#)
- ✓ Participer à des actions collectives de lutte contre la corruption, telles que l'[Anti-Corruption Collective Action](#) et le [Call to Action](#) du Pacte mondial des Nations Unies.
- ✓ Soutenir les actions menées par les organisations de la société civile pour surveiller l'utilisation des finances publiques et contribuer ainsi à renforcer la transparence en la matière.
- ✓ Promouvoir une large participation et renforcer la transparence dans les décisions concernant l'utilisation des recettes, car cela contribue positivement à l'appropriation nationale en améliorant la compréhension des communautés quant à la dynamique et aux défis liés à la gestion nationale des revenus provenant des activités des entreprises. [UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 23 \(Département du maintien de la paix des Nations Unies 2012\)](#)

#### Outil pratique :

- 🔧 [The EITI Standard : The Global Standard for the Good Governance of Oil, Gas and Mineral Resources, Requirement 4 \(Initiative pour la transparence des industries extractives 2019\)](#)

#### Ressources clés :

- 📖 [Anti-Corruption Collective Action \(Pacte mondial des Nations Unies\)](#)
- 📖 [Anti-Corruption Call to Action \(Pacte mondial des Nations Unies\)](#)

## C. Perception d'une influence indue de l'entreprise sur le gouvernement de l'État Hôte : Soutenir la transparence et les institutions publiques

### Bonnes pratiques\*

#### Diffuser les informations relatives à l'implication de l'entreprise dans le renforcement des institutions publiques.

- ✓ Veiller à expliquer clairement, au niveau national et à l'échelle des communautés locales, toutes les actions menées par l'entreprise pour renforcer les institutions publiques ainsi que leurs objectifs.
- ✓ Dans le cadre du dialogue avec les communautés locales, solliciter leurs suggestions sur la manière dont l'entreprise pourrait contribuer à renforcer les capacités des institutions publiques. Lorsque cela est possible, intégrer ces recommandations dans les initiatives en cours visant à renforcer les institutions publiques.

#### Soutenir l'appropriation nationale des processus de réforme du secteur de la sécurité menés par le gouvernement de l'État Hôte.

- ✓ Faire en sorte que l'engagement de l'entreprise avec les gouvernements des États d'accueil soit mené dans le cadre d'un processus inclusif et consultatif, et que les politiques de l'entreprise prennent en compte les perspectives, les priorités et la vision des parties prenantes nationales (à savoir non pas seulement le pouvoir exécutif, mais également la société civile, les communautés locales, le pouvoir législatif, les médias, etc.). [UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 13-16 \(Département du maintien de la paix des Nations Unies 2012\)](#) L'implication des communautés dans les consultations et dans la phase de planification peut permettre à celles-ci de mieux comprendre ces processus et d'avoir l'assurance que l'entreprise opère de manière transparente et n'influence pas indûment les institutions publiques.
- ✓ Lorsque cela est possible, fournir au gouvernement de l'État Hôte des fonds d'appoint plutôt que des subventions ou des dons. Cela garantit l'appropriation nationale, renforce le pouvoir décisionnel des agents étatiques, encourage un processus national d'établissement des priorités et contribue au renforcement des capacités au niveau national. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. V-3 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Coopérer avec l'agence de surveillance des finances publiques gouvernementale (commissaire aux comptes ou conseil de transparence) pour assurer un contrôle efficace de l'utilisation des fonds fournis par l'entreprise.
- ✓ Soutenir le gouvernement afin qu'il déploie des initiatives adéquates pour réorganiser les dispositifs de maintien de l'ordre autour des sites du projet (en accordant, par exemple, un soutien financier), tout en laissant à l'institution compétente le pouvoir de prise de décision.
- ✓ Collaborer avec les autres acteurs pour renforcer les capacités du gouvernement de l'État Hôte et promouvoir une bonne gouvernance ([Voir 1.2.a.](#)).

## D. Lacunes dans les services publics de base fournis aux communautés locales : Compléter l'offre de services (Voir 4.6.)

### Bonnes pratiques\*

#### Procéder à une analyse de la capacité de l'État à fournir des services publics (Voir diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.)

- ✓ Analyser les capacités et les lacunes de l'État en matière de prestation de services publics et de protection des droits de la population. Examiner les risques entraînés par le manque de ressources et de capacités. [From Red to Green Flags : The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High-Risk Countries, p. 49 \(Institute for Human Rights and Business 2011\)](#)
- ✓ Tenir compte de la tension créée par l'évolution de la situation sur les services existants (par exemple, un afflux de travailleurs migrants, des crises sanitaires) et évaluer si la déficience des services risque d'entraîner des troubles sociaux.
- ✓ Veiller à bien analyser les incidences des opérations de l'entreprise sur la prestation de services publics (par exemple, l'eau, l'assainissement, l'électricité), en particulier en temps de crise. Il faut, pour cela, tenir compte des incidences cumulées provoquées par plusieurs entreprises ou projets. Par exemple, si plusieurs entreprises consomment collectivement de grandes quantités d'électricité pendant une période de pénurie, cela peut avoir une incidence négative sur la capacité des communautés locales à avoir accès à l'électricité, même si la consommation de chaque entreprise individuelle respecte les limites légales.

#### Dans le cadre du dialogue avec les diverses parties prenantes, souligner la responsabilité incombant à l'État de garantir le respect de l'État de droit, la prestation de services sociaux et le développement de l'économie locale.

#### Travailler avec les gouvernements des États d'accueil pour améliorer la prestation des services publics au niveau local.

- ✓ Fournir une assistance technique pour renforcer la capacité de l'État à assurer une prestation efficace des services sociaux. [Learning from Company-Community Conflicts: Understanding Practical Dilemmas \(International Alert et Conseil international des mines et métaux 2014\)](#) (IA-ICMM : 20)
- ✓ Faire jouer le pouvoir de mobilisation de l'entreprise pour réunir les représentants de l'État et des communautés locales. Examiner ensemble les lacunes en matière de fourniture de services publics et les mesures à mettre en œuvre pour les combler. [Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work, p. 145 \(Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#) (GIR : 145)
- ✓ Former un partenariat tripartite avec l'État et les communautés locales, où chacun des trois partenaires contribue à la réussite du projet. Faire en sorte que les différentes parties comprennent bien leurs rôles et responsabilités respectives, dans le respect des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et droits de l'homme. [Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work p. 146 \(Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)

## Participer aux initiatives visant à améliorer la capacité de gouvernance et promouvoir les bonnes pratiques internationales en matière de gouvernance des ressources (Voir 1.2.a.).

### Veiller à ce que les programmes d'investissement social soient durables et soient élaborés avec les communautés locales.

- ✓ S'appuyer sur les conclusions de l'analyse du contexte opérationnel pour identifier les opportunités de développement, en particulier les lacunes et les carences à combler dans des domaines tels que la logistique, la prestation de services, les canaux de distribution, ou la formation<sup>7</sup>. Envisager d'investir dans des projets de développement permettant de combler ces lacunes, en s'appuyant sur l'expertise de l'entreprise.
- ✓ Hiérarchiser les projets en consultation avec les communautés locales et les partenaires de développement. Élaborer, mettre en œuvre et piloter des programmes d'investissement social en partenariat avec les communautés locales et avec le soutien des autorités gouvernementales<sup>8</sup>.
- ✓ Travailler directement avec les autorités gouvernementales nationales, régionales et locales afin que les investissements de l'entreprise dans le domaine social soient alignés sur les plans de développement régionaux et locaux sans s'y substituer. [Guidance on Responsible Business in Conflict Affected and High-Risk Areas : A Resource for Companies and Investors, p. 26 \(Pacte mondial des Nations Unies et les principes pour l'investissement responsable 2010\)](#)
- ✓ Assortir tous les investissements sociaux d'une stratégie de désengagement claire et minutieuse et veiller à ce que d'autres parties, y compris les communautés locales et les autorités étatiques, aient les capacités de reprendre ces initiatives. [Guidance on Responsible Business in Conflict Affected and High-Risk Areas : A Resource for Companies and Investors, p. 26. \(Pacte mondial des Nations Unies et les principes pour l'investissement responsable 2010\)](#) Cela implique que les parties prenantes locales se soient approprié ces initiatives dès leur lancement.
- ✓ Évaluer l'efficacité des investissements sociaux en termes d'incidences plutôt que de rendements à court terme. [Conflict-Sensitive Business Practice : Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 5 \(International Alert 2005\)](#)
- ✓ Envisager de conclure un accord de développement communautaire, ou un accord similaire. Les accords de développement communautaire visent à minimiser les incidences négatives et à favoriser le développement socio-économique local. Il s'agit d'accords formels négociés de bonne foi entre des entreprises et des communautés locales dans le cadre de projets d'exploitation de ressources naturelles ; ces accords doivent être coordonnés avec les autorités nationales et locales.

#### Ressources clés :

- 📖 [Community Development Agreements Guidance \(IPIECA 2019\)](#)
- 📖 [IRMA Standard for Responsible Mining, chapitre 2.3 \(Initiative for Responsible Mining Assurance 2018\)](#)

## 1.3. Préoccupations en matière de droits de l'homme

### A. Discussions sur des thématiques sensibles relatives à la sécurité et aux droits de l'homme : Aborder les questions de manière constructive

#### Bonnes pratiques\*

##### **Élaborer une politique globale en matière de droits de l'homme soutenue au plus haut niveau de l'entreprise (Voir diligence raisonnable en matière de droits de l'homme).**

- ✓ Le Principe 16 des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et son commentaire précisent que toute politique en matière de droits de l'homme adoptée par une entreprise devrait :
  - Être approuvée au plus haut niveau de l'entreprise.
  - Être établie en recourant aux compétences internes et/ou externes nécessaires.
  - Énoncer les attentes de l'entreprise en matière de droits de l'homme à l'égard du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties directement liées à ses activités, produits et services.
  - Être accessible au public et être diffusée en interne et en externe auprès de l'ensemble du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties concernées.
  - Être reprise dans les politiques et procédures opérationnelles afin d'être incorporée dans tous les secteurs de l'entreprise.
  - Inclure un engagement à mettre en œuvre les dispositions des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme.

##### Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 15 et 16

- ✓ Les politiques des entreprises en matière de droits de l'homme devraient inclure un engagement explicite à respecter toutes les normes internationalement reconnues en matière de droits de l'homme. Au minimum, cela inclut :
  - La Déclaration universelle des droits de l'homme.
  - Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques.
  - Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.
  - La Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

#### Outil pratique :

 [Guide on How to Develop a Human Rights Policy \(Pacte mondial des Nations Unies 2015\)](#)

## Exemples de politiques adoptées par des entreprises en matière de droits de l'homme

Les politiques de l'entreprise doivent traiter différentes normes relatives aux droits de l'homme. Voici quelques exemples :

Reconnaissance des normes internationales relatives aux droits de l'homme. **Source : [Politique de droits de l'homme d'Anglo American](#) :**

Notre engagement à respecter les droits de l'homme comprend la reconnaissance de tous les droits de l'homme internationalement reconnus, en particulier les droits énoncés dans la Charte internationale des droits de l'homme (qui inclut la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels) ; la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail ; et le droit international humanitaire, le cas échéant.

Les dispositions relatives aux droits du travail/sur le lieu de travail. **Source : [Politique de droits de l'homme de Barrick Gold](#) :**

Barrick ne tolère pas le travail des enfants, le travail en milieu pénitentiaire, le travail forcé sous contrat, le travail en servitude pour dettes, l'esclavage ou la servitude, et adhère à la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Barrick ne tolère pas la discrimination à l'encontre d'individus fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, la nationalité ou l'origine sociale, ni le harcèlement des personnes librement employées. Barrick reconnaît et respecte la liberté de tout individu d'adhérer ou non à des associations ou organisations légalement autorisées.

Dispositions sur les dispositifs de sécurité. **Source : [Politique de droits de l'homme de Kosmos Energy](#) :**

Dans chaque pays où nous avons une présence établie et continue, nous nous appuyons sur les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme comme fondement de nos dispositifs de sécurité. Nous nous efforcerons de comprendre le contexte sous-jacent des situations de conflit potentielles et effectives et comment nos actions, y compris nos dispositifs de sécurité, contribuent à les atténuer ou à les exacerber. Nous allons veiller à vérifier de manière adéquate les antécédents des personnels recrutés pour fournir des services pour sécuriser nos opérations afin de vérifier qu'ils n'ont pas été impliqués par le passé dans des atteintes aux droits de l'homme. Nous ferons également en sorte que ces personnels soient formés de manière appropriée ; recourent uniquement à un usage proportionné de la force et opèrent dans le respect des règles appropriées en matière d'usage de la force ; respectent les droits de l'homme ; et fassent preuve de respect dans leurs interactions avec les communautés. Nous veillerons à ce que toute information liée à des incidents de sécurité soit consignée et communiquée de manière précise et en temps opportun à la fois au sein de Kosmos et aux autorités compétentes.

Dispositions relatives aux relations avec les communautés locales. **Source : [Politique de droits de l'homme et des relations avec les communautés de Repsol](#) :**

Repsol s'engage à :

- Respecter en toutes circonstances les droits de l'homme des communautés locales.
- Évaluer et comprendre le contexte social et économique dans lequel elle opère afin d'identifier tous les groupes communautaires affectés par ses opérations, en particulier les groupes vulnérables.

- Reconnaître et respecter l'identité et le caractère spécifique des communautés ; leur diversité culturelle ; le caractère potentiellement différent de leurs besoins et aspirations ; et leur droit de préserver leurs coutumes et pratiques sociales.
- Établir des relations durables avec les communautés dans la zone d'influence de ses projets et actifs, en se fondant sur des principes de respect, de sensibilité culturelle, d'intégrité, de responsabilité, de transparence, de bonne foi et de non-discrimination.
- Promouvoir un engagement transparent et proactif avec les communautés d'une manière adéquate, honnête et culturellement appropriée au moment opportun tout au long du cycle de vie des projets et des actifs sur la base d'un libre échange d'informations.
- Établir des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel, dès le début de ses activités, afin que les personnes directement affectées par ses actifs ainsi que les titulaires de droits (employés, fournisseurs, sous-traitants, communautés ou toute autre tierce partie) puissent informer Repsol de toute situation susceptible d'avoir une incidence sur les droits de l'homme. Ces mécanismes ne doivent pas être utilisés pour entraver l'accès aux mécanismes de réclamation judiciaires ou extrajudiciaires, ni empêcher les activités légitimes et pacifiques des défenseurs des droits de l'homme.
- Identifier les opportunités pour optimiser les incidences positives et promouvoir des valeurs partagées et un intérêt commun au développement durable des communautés en contribuant au développement économique local, au progrès social et à la préservation environnementale des zones d'influence de ses projets et actifs.
- S'efforcer d'obtenir et de maintenir un large soutien des communautés dans les zones d'influence de ses projets et actifs, de manière appropriée et dans le respect des processus et traditions culturels locaux.
- Reconnaître et respecter l'identité spécifique des peuples autochtones, tribaux et aborigènes. Reconnaître et respecter leurs droits, conformément à la législation en vigueur et à la Convention 169 de l'OIT – que ces normes soient, ou non, incorporées dans la législation nationale des pays dans lesquels l'entreprise opère. Ces droits incluent, entre autres, le droit à leurs terres, territoires et ressources, le droit à l'eau, à leur structure organisationnelle, économique et sociale et leur droit à une consultation libre, préalable et éclairée, menée de bonne foi. Cette consultation doit favoriser une compréhension mutuelle et solliciter le consentement de ces communautés pour toute mesure d'atténuation proposée ; cette consultation doit être organisée par le biais de procédures appropriées et en particulier par l'intermédiaire de leurs institutions représentatives, en tenant compte des mesures législatives ou administratives susceptibles de les affecter directement.

La cohérence des politiques pour toutes les opérations. **Source : [Politique de droits de l'homme de Norsk Hydro](#) :**

Ce document s'applique à tous les employés travaillant pour Norsk Hydro ASA ainsi qu'à ses filiales en propriété exclusive, y compris le personnel temporaire, les consultants et autres individus qui agissent au nom d'Hydro ou qui représentent l'entreprise. Cette politique s'applique également aux salariés des entreprises partiellement détenues par Norsk lorsque celle-ci a été approuvée par l'organe directeur de ces entreprises. En ce qui concerne les entités juridiques dans lesquelles Hydro détient moins de 100 pour cent des droits de vote, les représentants d'Hydro au sein des conseils d'administration ou d'autres organes directeurs doivent s'efforcer de respecter les principes et les normes énoncés dans le présent document.

La cohérence des politiques dans la chaîne d'approvisionnement : [Politique de droits de l'homme de Hess](#) :

Nous nous sommes engagés à mettre en place un réseau de prestataires solide et diversifié qui soutient notre objectif d'apporter une contribution positive aux communautés vivant dans les régions où nous opérons. Nous attendons de nos sous-traitants et prestataires qu'ils respectent nos engagements volontaires, notre Code de déontologie ainsi que nos politiques en matière d'environnement, de santé et de sécurité, de responsabilité sociale et dans des domaines connexes.

La cohérence des politiques entre les services de l'entreprise : [Politique de droits de l'homme de Cerrejón](#) :

La politique des droits de l'homme de Cerrejón est alignée sur la Cerrejón Way (Voie Cerrejón), à savoir la vision de l'entreprise en matière de développement durable et d'autres politiques, relatives en particulier à la déontologie, la responsabilité sociale de l'entreprise, la santé, la sécurité, l'environnement, et les relations avec les communautés locales. Elle fait partie intégrante de la stratégie d'engagement avec les communautés, de la mission de Cerrejón et de notre engagement à pratiquer une exploitation minière responsable.

### Questions supplémentaires qui peuvent être explicitement incluses dans les politiques en matière de droits de l'homme :

- Dispositions sur le genre ([Voir 4.5.a.](#)).
- Engagements envers les [peuples autochtones](#) (prenant en compte et respectant pleinement les principes du consentement libre, préalable et éclairé).
- Engagement avec les représentants du gouvernement.
- Informations précisant les attentes de l'entreprise vis-à-vis de son personnel, de ses partenaires commerciaux et des autres parties concernées.
- Informations sur les modalités de mise en œuvre des engagements pris par l'entreprise.

#### Ressource clé :

- [How to Develop a Human Rights Policy: A Guide for Business \(Pacte mondial des Nations Unies 2015\)](#)

### Énoncer clairement les attentes de l'entreprise en matière de droits de l'homme dès le début de l'engagement avec le gouvernement de l'État Hôte.

- ✓ Faire référence à la législation pertinente adoptée par l'État Hôte, en soulignant les liens entre la législation nationale et les bonnes pratiques en matière d'entreprises, de sécurité et de droits de l'homme. Faire référence aux normes internationales relatives aux droits de l'homme que le gouvernement s'est engagé à respecter.

- ✓ Faire référence à la politique de l'entreprise en matière de droits de l'homme et à son engagement à respecter les initiatives relatives aux entreprises et aux droits de l'homme et expliquer la nécessité de préserver la réputation de l'entreprise. Expliquer l'importance de mettre en place des institutions de sécurité nationale efficaces et responsables pour la bonne exécution du projet de l'entreprise. Souligner les liens entre les préoccupations de l'entreprise et les intérêts du gouvernement de l'État Hôte (par exemple, le fait de disposer de forces de sécurité adéquatement formées).
- ✓ Mener un plaidoyer en faveur de la réforme de toute législation nationale non respectueuse des normes internationales relatives aux droits de l'homme. [From Red to Green Flags : The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High Risk Countries, p. 42 \(Institute for Human Rights and Business 2011\)](#) Montrer au gouvernement qu'il est dans son intérêt de créer des conditions adéquates pour attirer les investissements étrangers responsables.
- ✓ Utiliser des éléments de langage adaptés aux acteurs du gouvernement de l'État Hôte. Dans certaines situations, il peut être préférable de ne pas mentionner explicitement la question des droits de l'homme, mais de trouver d'autres façons de soulever des questions connexes, en se référant, par exemple, aux bonnes pratiques en matière de maintien de l'ordre ou à la nécessité de respecter les normes professionnelles.
- ✓ Reconnaître les initiatives positives du gouvernement en matière de droits de l'homme, avant de suggérer des améliorations.

### **Incorporer des clauses relatives aux droits de l'homme dans les accords d'investissement et les contrats commerciaux conclus avec le gouvernement de l'État Hôte.**

- ✓ Inclure des références à des normes largement reconnues telles que les Principes directeurs des Nations Unies, les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail et les normes de performance de la Société financière internationale.
- ✓ Veiller à ce que les accords conclus avec le gouvernement de l'État Hôte précisent que l'acquisition de terres et les opérations de réinstallation doivent être menées conformément aux normes internationales, en particulier :
  - La [Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#).
  - La [Convention relative aux peuples indigènes et tribaux de l'Organisation internationale du travail, 1989](#).
  - La [Norme de performance 7 : Peuples autochtones](#) de la Société financière internationale
  - La [Norme de performance 5 : Acquisition de terres et réinstallation involontaire](#) de la Société financière internationale.
  - [Conflict-Sensitive Business Practice : Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 2:6 \(International Alert 2005\)](#).

### **Travailler avec d'autres parties prenantes afin de soulever les questions de sécurité et de droits de l'homme avec le gouvernement de l'État Hôte (Voir 4.3. et 4.4.).**

- ✓ S'appuyer sur la cartographie des parties prenantes pour identifier les interlocuteurs clés avec qui aborder les questions relatives à la sécurité et aux droits de l'homme. La cartographie des parties prenantes fait partie intégrante des [processus plus larges de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme](#) (Voir 1.1.a.).

- ✓ Travailler avec d'autres entreprises pour aborder conjointement les questions d'intérêt commun avec les autorités. Lorsqu'il est nécessaire de soulever des questions de sécurité et de droits de l'homme, les actions concertées menées conjointement par plusieurs entreprises peuvent parfois s'avérer plus efficaces qu'une démarche individuelle menée auprès du gouvernement.
- ✓ Travailler avec les organisations de la société civile. Ces organisations peuvent être de précieux interlocuteurs ou médiateurs pour communiquer avec les forces de sécurité, les gouvernements ou les communautés du pays d'accueil. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 18 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale, et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Travailler avec les gouvernements de l'État d'origine. Les autorités de l'État d'origine peuvent constituer un précieux canal de transmission des attentes des entreprises et peuvent aider à aborder les défis avec les gouvernements de l'État Hôte. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 18 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale, et IPIECA 2011\)](#) Il faut établir des contacts avec les ministères et les organes de l'État d'origine compétents et qui sont responsables de la réforme du secteur de la sécurité et des questions de gouvernance (services chargés de la Défense, du Développement international, des Affaires étrangères, etc.).
- ✓ Collaborer avec les institutions financières internationales (par exemple la Banque mondiale ou la Société financière internationale) qui assurent des financements aux acteurs de l'État Hôte afin de promouvoir conjointement un investissement durable et une bonne gouvernance, y compris en matière de sécurité et de droits de l'homme.
- ✓ Mettre en place un forum sur la sécurité communautaire ou soutenir un [espace de dialogue](#) similaire existant afin de traiter conjointement des questions liées à la sécurité et aux droits de l'homme. Ce forum devrait inclure des représentants des parties prenantes de la sécurité, ainsi que des chefs traditionnels et des représentants de tous les groupes affectés par les dispositifs de sécurité actuels ou futurs. Ce forum peut également permettre de soulever des questions relatives à la sécurité communautaire.
- ✓ Envisager la création d'un panel consultatif composé de parties prenantes externes. Ce groupe pourrait aider à mener des actions de monitoring, à engager un dialogue avec le gouvernement sur les questions de sécurité et de droits de l'homme et à identifier les bonnes pratiques et les initiatives novatrices dans d'autres contextes. Le panel devrait inclure des parties prenantes dotées de légitimité aux yeux du gouvernement de l'État Hôte (par exemple, un ancien chef du gouvernement, des hommes d'État ayant une stature internationale, etc.), ainsi que des personnes qui ont une connaissance directe des difficultés auxquelles sont exposés les groupes vulnérables (par exemple les [femmes](#) et les [communautés autochtones](#) résidant dans une zone où l'entreprise mène des opérations de grande ampleur). [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 21 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale, et IPIECA 2011\)](#)

#### Outil pratique :

- 🔧 [Host Country Security Assessment Guide \(IPIECA, Comité international de la Croix-Rouge et DCAF 2017\)](#)

## Renforcer le rôle des autres parties prenantes.

- ✓ Renforcer le rôle et la capacité de la société civile. Mettre l'accent, en particulier, sur le renforcement des compétences en matière de défense des droits de l'homme, de collecte de données, de suivi et d'évaluation, d'élaboration de propositions politiques et de rapports ([Voir 4.2](#) et [4.4](#)).
- ✓ Soutenir les campagnes de communication publiques, par exemple en organisant des événements, des séminaires, en diffusant des informations via la radio et les médias imprimés, et en publiant des pages web informatives dans les langues locales. Ces campagnes peuvent contribuer à rapprocher les points de vue des entreprises et des parties prenantes concernées au niveau local sur les questions de sécurité et de droits de l'homme soulevées par les opérations de l'entreprise. Il est important de comprendre le contexte local afin d'identifier les meilleurs moyens de sensibiliser les communautés, en particulier dans les zones fragiles et touchées par un conflit. Pour sensibiliser les différents groupes d'une communauté locale – en particulier les personnes les plus vulnérables et les personnes illettrées – il peut être nécessaire d'élaborer des stratégies diverses et variées ([Voir 4.2.b](#)).
- ✓ Soutenir les initiatives menées par d'autres États, par la société civile et les organisations internationales pour renforcer les institutions étatiques. [Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, p. 5](#)
- ✓ Identifier les initiatives en cours visant à renforcer les capacités des mécanismes de contrôle et des organes indépendants, y compris les parlementaires, l'appareil judiciaire, les institutions de médiateurs, les institutions nationales des droits de l'homme, les commissions de lutte contre la corruption et les organes indépendants de contrôle du secteur de la sécurité. Il est important de trouver des moyens de contribuer à ces initiatives.

### Ressources clés :

- [L'Observatoire de la gouvernance de la sécurité privée](#)
- [Guide et boîte à outils pour l'évaluation de l'incidence sur les droits humains, Phase 5: Rapport et évaluation \(Institut danois des droits de l'homme 2020\)](#)

## Marsad – Observatoires du secteur de la sécurité

Les observatoires du secteur de la sécurité (Marsad) sont une série de sites internet qui compilent et diffusent des informations relatives à l'évolution de la gouvernance du secteur de la sécurité (GSS) et aux initiatives de réforme du secteur de la sécurité (RSS) dans certains pays. Tous les sites sont disponibles dans une langue nationale, ainsi qu'en anglais ou en français, et comprennent des informations nationales et internationales pertinentes, des articles d'opinion et des analyses ainsi que des rapports sur les questions liées à la GSS.

La création de sites internet similaires aux observatoires Marsad peut favoriser la coordination des acteurs de la sécurité nationale et constituer une plate-forme utile pour sensibiliser aux concepts et pratiques pertinents en matière de PV. Les visiteurs des sites internet Marsad peuvent commenter tous les rapports et analyses publiés et proposer leurs textes pour publication en les envoyant à l'équipe éditoriale de Marsad.

Les observatoires Marsad sont notamment présents dans les pays suivants :

- [Marsad Egypte](#)
- [Marsad Libye](#)
- [Marsad Tunisie](#)

## B. Dialogue sur les préoccupations relatives aux droits de l'homme : S'appuyer sur l'influence de l'entreprise pour renforcer des dispositifs de sécurité respectueux des droits de l'homme

### Bonnes pratiques\*

#### Mobiliser les leviers d'influence dont dispose l'entreprise pour répondre aux préoccupations en matière de droits de l'homme ou chercher des moyens d'accroître cette influence (Voir 1.2.a.).

- ✓ Si l'entreprise ne dispose pas des leviers nécessaires, identifier des moyens de renforcer son influence. Une entreprise peut accroître son influence en matière de droits de l'homme, par exemple en contribuant à une initiative multipartite ou en offrant un renforcement des capacités ou d'autres incitations à l'entité gouvernementale compétente. Le degré d'influence peut évoluer au fil du temps et est souvent le plus élevé avant la phase d'investissement initiale, lorsque l'entreprise négocie un nouvel accord avec le gouvernement de l'État Hôte<sup>9</sup>.
- ✓ Collaborer avec les autres parties prenantes (gouvernements des États d'origine, autres entreprises, société civile, **défenseurs des droits de l'homme**, institutions nationales des droits de l'homme et initiatives multipartites concernées) afin de se coordonner et de soulever les questions relatives à la sécurité et aux droits de l'homme avec le gouvernement de l'État Hôte. La société civile et les **défenseurs des droits de l'homme** constituent des sources d'information importantes qui peuvent éclairer les décisions des entreprises sur les leviers d'influence qu'elles peuvent mobiliser pour renforcer le respect des droits de l'homme. Pour atténuer les risques auxquels pourraient être confrontés ces partenaires, les entreprises doivent toujours obtenir le consentement des défenseurs des droits de l'homme ou des organisations de la société civile concernés avant de mentionner leur nom dans le cadre de leur dialogue avec le gouvernement de l'État Hôte. Si cela est approprié et convenu avec les parties prenantes concernées, les entreprises devraient également chercher à protéger l'identité de leurs sources, dans toute la mesure du possible.

### Qu'est-ce que l'influence ?

« L'influence » exercée sur une entité (commerciale, gouvernementale ou non gouvernementale) dans ce contexte peut refléter un ou plusieurs facteurs, à savoir:

- a) Le degré de contrôle direct par l'entreprise sur l'entité, s'il existe ;
- b) Les termes du contrat entre l'entreprise et l'entité ;
- c) La proportion d'affaires que l'entreprise représente pour l'entité ;
- d) La capacité de l'entreprise à susciter l'entité à améliorer les résultats en matière de droits de l'homme en termes d'échanges à venir, d'avantages liés à la réputation, d'aide au renforcement des capacités, etc. ;
- e) Les avantages à travailler avec l'entreprise à la réputation de l'entité et l'atteinte à sa réputation si la relation se termine ;

f) La capacité de l'entreprise à encourager d'autres entreprises ou organisations à améliorer leurs propres résultats en matière de droits de l'homme, notamment dans le cadre d'associations commerciales et d'initiatives regroupant divers acteurs ;

g) La capacité de l'entreprise à s'engager avec le gouvernement local ou central en exigeant de meilleurs résultats en matière de droits de l'homme par l'entité, à travers la mise en œuvre de règlements, contrôles, sanctions, etc. ».

La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. Guide interprétatif, p. 55 (Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 2012).

#### Ressources clés :

- [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, commentaire du Principe no. 19](#)
- [Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks \(Shift 2013\)](#)
- [Using Leverage \(Global Business Initiative on Human Rights\)](#)

**S'il n'est pas possible de s'appuyer efficacement sur l'influence de l'entreprise pour atténuer le risque que des violations des droits de l'homme continuent d'être commises, envisager si possible de mettre fin à la relation avec l'entité concernée en tenant compte des incidences négatives potentielles sur les droits de l'homme que cela pourrait avoir (Voir 1.2.a.).**

[Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 19](#)

*Ces bonnes pratiques n'ont pas vocation à être prescriptives. Il appartient à l'utilisateur d'évaluer si elles peuvent être réalisables, utiles et adaptées au contexte local dans une situation spécifique sur le terrain.*

1. Résumé du rapport de mise en œuvre des PV en Colombie (CME 2014). Le rapport intégral peut être consulté sur la [page du site internet de la CME](#).
2. Les recommandations du CME sont publiquement disponibles et sont destinées à être utilisées par les entreprises opérant dans tous les secteurs. Pour de plus amples informations sur les recommandations du CME, consulter la [page du site internet de la CME](#).
3. Services du Vice-Président, ministère des Affaires étrangères, ministère de la Défense de la Colombie, Programme national des droits de l'homme et du DIH, Haut-Commandement des Forces armées et de l'armée colombienne, police nationale et Service de la Supervision de la sécurité privée).
4. [10 Principaux outils pour la conception de programmes axés sur la réforme de la sécurité et de la justice \(DCAF 2017\)](#)
5. [Business and Armed Non-State Actors – Dilemmas, Challenges and a Way Forward, p. 21 \(Ben Miller, Dost Bardouille et Sarah Cechvala, CDA 2014\)](#)
6. [Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, p. 46 \(Institute for Human Rights and Business, Shift et la Commission européenne 2013\)](#)
7. [Creating Shared Value \(Michael Porter et Mark Kramer, Harvard Business Review 2011\)](#)
8. [Community Development Toolkit, p. 23 \(Conseil international des mines et métaux 2012\)](#)
9. [Conflict Transformation and the Corporate Agenda – Opportunities for Synergy, p. 364 \(Luc Zandvliet, Berghof Handbook for Conflict Transformation 2011\)](#)



## 2. Travailler avec les forces de sécurité publique

## 2.1. Dispositifs de sécurité

### A. Déploiement de forces de sécurité publique sur des sites opérationnels : S'adapter à des effectifs et des capacités variables et aux règles et restrictions applicables

#### Bonnes pratiques\*

##### Examiner les dispositifs de sécurité avec la direction des forces de sécurité publique aux niveaux national, régional et/ou local.

- ✓ Dans le cadre du dialogue avec les autorités nationales, évoquer les normes internationales relatives à la conduite des forces de sécurité publique. Dans le cas des entreprises opérant dans le secteur extractif, mentionner les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Souligner que le type et le nombre de forces de sécurité publique déployées doivent être proportionnels à la menace. [Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, p. 4](#) Si les autorités nationales décident, conformément à la législation nationale, de déployer des forces militaires dans les zones d'activités extractives, rappeler qu'il est fondamental que ces forces soient dotées d'une formation et d'un équipement adéquats.
- ✓ Identifier et définir de manière officielle les différents rôles assignés aux forces de sécurité publique et privée. Définir les règles régissant leur déploiement autour des installations de l'entreprise et, en particulier, s'efforcer de déterminer les mécanismes et les procédures visant à renforcer ou réduire la présence de ces forces en fonction de l'évolution de la situation. S'accorder sur ces dispositifs avec la chaîne de commandement des forces de sécurité publique.
- ✓ Demander le déploiement permanent des forces de sécurité publique uniquement en cas de niveau élevé d'insécurité, ou lorsque le site est trop éloigné pour permettre aux forces de sécurité publique d'intervenir rapidement. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-8 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Prévoir de demander que les forces de sécurité publique déployées sur le site du projet aient une composante féminine. La présence de femmes permet d'avoir une compréhension diversifiée de la situation, facilite les interactions avec les femmes et les enfants et peut contribuer à prévenir les risques de violence fondée sur le genre<sup>10</sup>.
- ✓ Évaluer si, en termes de sécurité, les bénéfices d'une coopération avec les forces de sécurité publique (par exemple pour la protection des convois) l'emportent sur le risque de recours à la force létale.

##### Maintenir un dialogue rapproché et multi-niveaux avec les représentants des forces de sécurité publique.

- ✓ Solliciter le soutien du gouvernement de l'État d'origine pour avoir accès aux hauts responsables de la sécurité publique. [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p. 14 \(Conseil international des mines et des métaux \(ICMM\), Comité international de la Croix-Rouge \(CICR\), Société financière internationale\(SFI\) et IPIECA 2011\)](#)

- ✓ Maintenir des relations étroites avec les représentants de la police et des forces militaires en établissant des liens à chaque niveau de commandement. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-16 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#) Instaurer un dialogue constructif avec les forces de police et/ou les forces de sécurité publique locales (le cas échéant) afin d'être tenu informé et de disposer d'un point de contact direct sur place ([Voir 2.3.b.](#)).
- ✓ Faire part aux autorités compétentes de toute préoccupation relative à un usage excessif de la force par les forces de sécurité publique. [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p. 44 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Instaurer des mécanismes officiels et systématiques de communication et de notification avec les forces de sécurité publique et d'autres parties prenantes pour évaluer l'évolution de la situation sécuritaire en temps réel. [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p. 4, 44 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Établir systématiquement un procès-verbal des décisions prises lors de réunions avec les forces de sécurité publique et le diffuser aux participants.
- ✓ Veiller à ce que l'ensemble des personnels de sécurité déployés sur le site soient informés de la politique de l'entreprise eu égard aux dispositifs de sécurité (rôles et responsabilités, chaîne de commandement, usage de la force, etc.). Communiquer clairement les règles et les attentes de l'entreprise à toutes les parties concernées.
- ✓ Organiser la visite du site d'exploitation de l'entreprise par de hauts fonctionnaires de la sécurité publique afin de renforcer les relations entre l'entreprise et les prestataires de services de sécurité publique. Comme le précisent la Banque mondiale et Anvil Mining, « l'effet sur la structure hiérarchique [de la sécurité publique] est normalement très positif et améliore l'image de l'entreprise chez les commandants au niveau local. Ces mesures renforcent l'accessibilité de la direction de l'entreprise dans les moments difficiles. Les représentants de l'entreprise peuvent prendre leur téléphone et demander de l'aide à un haut responsable hiérarchique pour résoudre les problèmes avec les commandants au niveau local ». [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-14 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)

### **Conclure un accord ou un protocole d'accord avec les forces de sécurité publique déployées sur un site opérationnel ([Voir 2.3.](#)).**

- ✓ Mettre en place conjointement avec les représentants des forces de sécurité publique un processus d'évaluation conjoint des risques afin d'avoir une compréhension commune des risques en matière de sécurité ainsi que de la nature et de l'ampleur de l'appui devant être fourni par les forces de sécurité publique. Prévoir d'inclure des parties prenantes locales dans ce processus d'évaluation des risques (par exemple, les autorités locales, les représentants des communautés locales, les organisations locales de la société civile, les associations professionnelles locales).
- ✓ Mobiliser, le cas échéant, les soutiens en nature fournis par l'entreprise comme levier pour encourager l'acceptation et l'application de règles claires relatives au déploiement et à la conduite des forces de sécurité publique. Ces règles doivent respecter le [Code de conduite pour les responsables de l'application des lois](#), les [Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois](#) et les [Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme](#) ; cela s'applique, en particulier, aux entreprises opérant dans le secteur extractif.

- ✓ Encourager le gouvernement de l'État Hôte à publier les documents relatifs aux dispositifs de sécurité, à l'exclusion de considérations impérieuses en matière de sécurité. [Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, p. 4](#)
- ✓ Pour élaborer un accord ou un protocole d'accord, prendre appui sur des accords ou protocoles d'accord existants. Envisager également de s'inspirer de modèles de clauses tels que ceux proposés par les Principes volontaires pour préparer des accords entre des forces de sécurité gouvernementales et des entreprises (y compris pour les entreprises qui n'opèrent pas dans le secteur extractif).

#### Ressources clés :

- 📖 [Recours aux forces de sécurité : Évaluer et gérer les risques et les impacts \(Société financière internationale 2017\)](#)
- 📖 [Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois \(Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 1990\)](#)
- 📖 [Code de conduite pour les responsables de l'application des lois \(Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 1979\)](#)

#### Outil pratique :

- 🔧 [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Model Clauses for Agreements Between Government Security Forces and Companies with Respect to Security and Human Rights \(Initiative des Principes volontaires 2016\)](#)

**Soutenir les initiatives visant à assurer une formation sur les droits de l'homme et le droit international humanitaire à l'intention des forces de sécurité publique (Voir 2.5.).**

## B. Forces de sécurité publique déployées dans les zones d'opérations d'une entreprise : Prévenir les incidents et l'escalade des tensions

### Bonnes pratiques\*

**Analyser le contexte opérationnel dans le cadre de l'évaluation des risques en matière de droits de l'homme, des évaluations d'impact et des procédures de diligence raisonnable renforcée (Voir 4.2.a. et diligence raisonnable en matière de droits de l'homme). Actualiser régulièrement l'évaluation des risques et des impacts.**

- ✓ Effectuer une analyse des tensions locales pour en comprendre les causes profondes, leur nature ainsi que les dynamiques entre les acteurs impliqués de façon à pouvoir mener des opérations en prenant en compte les risques de conflit. Cette analyse des conflits doit également évaluer le respect des droits de l'homme et des normes du droit humanitaire international par les différentes parties. Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, p. 5
  - Dans les situations de conflit armé, des obligations juridiques additionnelles découlant du droit international humanitaire s'appliquent.
  - Dans les situations de conflit armé ou les situations à haut risque, il faut faire preuve d'une diligence raisonnable renforcée en matière de droits de l'homme (Voir environnements complexes). Conflict Prevention Tool (Queen's University, Anglo Gold Ashanti, Comité international de la Croix-Rouge et Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève 2021)
- ✓ Identifier les risques de sécurité pesant sur l'entreprise (par exemple, les risques pour les personnels et leurs proches, pour les installations et les biens), ainsi que les risques pour les communautés locales. Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, p. 2
- ✓ Lors de l'élaboration des dispositifs de sécurité, mener des consultations auprès des communautés locales car ces échanges constituent une source essentielle d'informations pour évaluer les risques. Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p. 20 (Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011)
- ✓ Veiller à assurer une représentation adéquate des groupes vulnérables dans ces consultations (Voir 4.2.a.).
- ✓ Tenir compte du fait que les évaluations des risques de sécurité s'inscrivent dans le cadre d'une procédure de diligence raisonnable plus large en matière de droits de l'homme.

#### Outil pratique :

- 🔧 Recours aux forces de sécurité : Évaluer et gérer les risques et les impacts, chapitre II (Société financière internationale 2017)

## Opérations qui tiennent compte des risques de conflit

Les pratiques des entreprises qui tiennent compte des risques de **conflit** appliquent notamment les principes suivants :

- **Identifier les causes profondes** des tensions et leurs éléments déclencheurs potentiels afin de comprendre le conflit. Cette analyse doit prendre en compte les facteurs contextuels, tels que les caractéristiques d'un pays ou d'une région susceptibles d'avoir un impact sur le conflit, ainsi que les fondements réels ou supposés des revendications qui peuvent conduire à un conflit.
- **Cartographier les principaux acteurs** du conflit ainsi que leurs motivations, capacités et opportunités de mener des actions violentes. Les acteurs incluent les parties prenantes affectées, les parties au conflit et les « agents de mobilisation » – à savoir des individus ou des institutions qui s'appuient sur des revendications et des ressources pour mobiliser d'autres acteurs que ce soit pour mener des actions violentes, ou pour favoriser la résolution pacifique des conflits.
- **Identifier et anticiper l'incidence potentielle des opérations, des produits ou des services des entreprises** sur les tensions sociales existantes et sur les relations entre les différents groupes et/ou s'ils sont susceptibles de générer de nouvelles tensions ou conflits. Intégrer une analyse des conflits dans les procédures de diligence raisonnable de l'entreprise en matière de droits de l'homme.
- Les entreprises qui souhaitent avoir une action responsable et faire preuve de leadership pourraient viser à **aller au-delà du principe « ne pas nuire » et contribuer de manière positive à la paix et à la stabilité**. Les dispositions à mettre en œuvre pour atteindre cet objectif dépendent du contexte. Cependant, la priorité doit être, avant tout, d'éviter les incidences négatives. Des exemples de différentes contributions à la consolidation de la paix par les entreprises ainsi que d'autres orientations dans ce domaine peuvent être trouvés dans : [Local Business, Local Peace: The Peacebuilding Potential of the Domestic Private Sector \(International Alert 2006\)](#)

### Ressources clés :

- [Entreprises, droits de l'homme et régions touchées par des conflits : vers une action renforcée \(Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises 2020\)](#)
- [Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings \(International Alert 2018\)](#)

## Analyse des conflits

L'analyse des conflits doit répondre aux questions clés suivantes :

- Quelles sont les causes profondes et les déclencheurs éventuels de tensions ?
- Qui sont les principaux acteurs du conflit ? Quelles sont leurs motivations, capacités d'action et opportunités de mener des actions violentes ?
- Un conflit est-il susceptible de réémerger ?
- Certaines zones géographiques échappent-elles au contrôle de l'État ? [Manuel de l'OCDE-CAD sur la réforme des systèmes de sécurité, p. 55 \(2007\)](#)
- Quels rôles les acteurs du secteur de la sécurité jouent-ils dans le conflit ? [UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 70 \(Département du maintien de la paix des Nations Unies 2012\)](#)

- Les acteurs opérant dans le secteur de la sécurité ont-ils contribué au conflit ou font-ils partie des causes profondes du conflit ? [UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 70 \(Département du maintien de la paix des Nations Unies 2012\)](#)
  - Quelles sont les principales dynamiques de conflit au sein des parties prenantes locales ? [UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 72 \(Département du maintien de la paix des Nations Unies 2012\)](#)
- ✓ Faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, en identifiant et en cartographiant les risques de violations du droit international humanitaire et les sources de conflits potentiels. Le cas échéant, demander à un acteur local réputé et expérimenté dans ce domaine de mener ce travail. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. 11-18 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)

## Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme prenant en compte les risques de conflit

Il faut prendre en compte les risques de conflit dans plusieurs composantes des [procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme](#) :

**L'élaboration des [procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme](#) doit inclure une analyse des conflits** ; cette analyse doit se baser sur des informations recueillies sur le terrain. Les entreprises ne sont pas toujours informées sur les risques de conflit liés à leurs sous-traitants, partenaires commerciaux, biens et/ou infrastructures. Les entreprises doivent recueillir des informations sur les rapports éventuels entre leurs activités et une situation de conflit dans leur zone d'opération. Pour cela, l'entreprise doit obtenir des informations auprès des parties prenantes affectées et analyser soigneusement la circulation de ressources matérielles et financières au sein de ces communautés.

**La hiérarchisation des incidences à traiter en priorité doit être basée sur leur gravité**, qui est évaluée en fonction de l'ampleur, de la portée et du caractère irréversible des incidences réelles et potentielles. [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 17 et 24](#). Dans les situations de conflit, la probabilité et les conséquences d'un conflit constituent un élément clé supplémentaire à prendre en compte pour déterminer les incidences à traiter en priorité. Quelle est la probabilité que le problème suscite ou exacerbe un conflit ? Quelle est la gravité des implications sur les droits de l'homme des risques de conflit identifiés ? (Pour plus d'informations sur la hiérarchisation des risques, [voir 1.2.a.](#))

**Dans les environnements instables il peut être difficile, voire dangereux, d'interagir avec les parties prenantes externes ; il faut donc engager un dialogue plus large avec les parties prenantes dans les contextes affectés par les conflits.** Le conflit lui-même peut constituer un obstacle pour recueillir des informations ou instaurer un dialogue avec certaines communautés en raison de leur allégeance à certaines parties au conflit. Ces risques ne peuvent être atténués qu'en collectant des informations auprès d'un large éventail de parties prenantes différentes, y compris différents groupes et individus ayant des positions diverses par rapport au conflit.

### Ressources clés :

- [Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings \(International Alert 2018\)](#)
- [Conflict Prevention Tool : Developing Multistakeholder Strategies \(Queen's University, AngloGold Ashanti, Comité international de la Croix-Rouge et Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève 2021\)](#)
- [Guide et boîte à outils pour l'évaluation de l'incidence sur les droits de l'homme \(Institut danois des droits de l'homme 2020\)](#)

## Évaluation du droit international humanitaire

Une évaluation de la situation des droits de l'homme/du droit international humanitaire doit répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les principales violations des droits de l'homme et du droit international humanitaire auxquelles les communautés ont été/sont confrontées ?
- Qui sont les principaux auteurs de ces violations ?
- Quels sont les groupes les plus vulnérables ?
- Quelles sont la portée et la dynamique de la violence sexuelle et fondée sur le genre ?
- L'État a-t-il mis en place des mécanismes pour assurer le monitoring, le signalement et le traitement des violations des droits de l'homme ou du droit international humanitaire perpétrées par les membres du secteur de la sécurité ? UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 71 (Département du maintien de la paix des Nations Unies 2012)
- Des mesures efficaces sont-elles prises pour que les responsables de ces violations au sein du secteur de la sécurité répondent de leurs actes, et qui est chargé de prendre ces mesures ? UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 71 (Département du maintien de la paix des Nations Unies 2012)
- Quelles mesures ont été prises pour empêcher que de telles violations ne se reproduisent ? UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 71 (Département du maintien de la paix des Nations Unies 2012)
- Le secteur de la sécurité dispose-t-il des capacités nécessaires pour prévenir les violations commises par ses agents ou par d'autres acteurs, ou réagir face aux allégations de violations ? UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 71 (Département du maintien de la paix des Nations Unies 2012)

## Analyse de la sécurité et des menaces

Une analyse de la sécurité et des menaces exhaustive peut, le cas échéant, inclure une enquête sur les perceptions des communautés locales. Cette analyse devrait viser à répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les principales menaces à prendre en compte ?
- Que sait-on de la nature de ces menaces ? Par exemple, qui fait quoi, comment, quand, où et à qui ? UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 71 (Département du maintien de la paix des Nations Unies 2012)
- Ya-t-il des tensions entre les différents groupes sociaux ? Quels sont les éléments déclencheurs susceptibles d'attiser ces tensions ? OECD Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform, p. 53 (OCDE 2007)
- Qui sont les « champions » locaux qui pourraient jouer un rôle positif pour atténuer les risques de sécurité ?
- Comment le secteur de la sécurité peut-il contribuer à atténuer ces menaces ?
- La situation sécuritaire du pays s'est-elle améliorée ou dégradée ?

UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, (Département du maintien de la paix des Nations Unies 2012)

## Réduire au minimum la présence des forces de sécurité publique sur les sites de l'entreprise.

Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-1 (Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008)

- ✓ Dans les situations de conflit, éviter l'implication des forces de sécurité publique dans les opérations de sécurité sur les sites de l'entreprise, lorsque de telles opérations peuvent être menées à bien et en toute légalité par des prestataires de services de sécurité privée. Le gouvernement est certes responsable de la conduite des forces de sécurité publique, mais une entreprise doit accepter d'être responsable de la conduite de forces de sécurité publique déployées sur un de ses sites. Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-9 (Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008)
- ✓ Faire appel aux forces de sécurité publique uniquement en cas de besoin urgent dans un site spécifique et définir ensuite clairement le mandat de ces forces, ainsi que les délais prévus pour leur retrait. Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-1 (Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008)
- ✓ Examiner les besoins spécifiques des femmes en matière de sécurité dans les lieux qu'elles utilisent ou traversent, et évaluer l'incidence négative ou positive de la présence de forces de sécurité publique pour la sécurité des femmes. Ces incidences réelles et supposées doivent être prises en compte, en accordant une attention particulière aux opinions des femmes concernées.

### Ressources clés :

- Recours aux forces de sécurité : Évaluer et gérer les risques et les impacts (Société financière internationale 2017)
- Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-15 (Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008)

## Promouvoir le respect des normes internationales et des bonnes pratiques par les forces de sécurité publique déployées sur le site de l'entreprise.

- ✓ Dans le cadre de votre dialogue avec les représentants des forces de sécurité publique, souligner que les forces déployées doivent être dotées d'une formation adéquate et que le type et le nombre de ces forces, ainsi que les moyens engagés, doivent être appropriés et proportionnels à la menace ; Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, p. 4 Veiller à ce que cette exigence soit explicitement incluse dans l'accord/le protocole d'accord conclu avec l'État Hôte (Voir 2.3.).
- ✓ Si les autorités nationales décident, conformément à la législation nationale, de déployer des forces militaires dans les zones d'opérations d'une entreprise, souligner qu'il est essentiel que ces forces bénéficient d'une formation et d'un équipement adéquats. Veiller à ce que la chaîne de commandement soit clairement définie et s'assurer que les cadres de l'entreprise soient informés des modalités d'interaction avec la chaîne de commandement des forces de sécurité (à savoir, les protocoles à respecter pour ce faire).

- ✓ Veiller à ce que les rôles et les responsabilités respectives des forces de sécurité publique et privée soient clairement définis et communiqués à la direction de l'entreprise et à la chaîne de commandement des forces de sécurité publique.

**Outil pratique :**

- ✂ [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Model Clauses for Agreements Between Government Security Forces and Companies with Respect to Security and Human Rights \(Initiative des Principes volontaires 2016\)](#)

**Surveiller étroitement la conduite des forces de sécurité publique affectées à la protection des personnels, des biens et des activités de l'entreprise. Veiller à ce que ces forces ne participent pas aux activités liées à un conflit/à la violence armée.**

**Publier la politique adoptée par l'entreprise pour protéger les droits de l'homme (Voir diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et 1.3.a.)**

- ✓ Les entreprises doivent communiquer de manière transparente sur les circonstances dans lesquelles les forces de sécurité publique sont susceptibles d'être associées à leurs opérations, et faire connaître leurs modalités de réponse au risque de violations des droits de l'homme par les forces de sécurité publique dans de telles situations. Cela permet aux populations locales d'opérer une distinction entre l'entreprise et les forces de sécurité chargées de la protéger. Cela réduit également le risque que l'entreprise soit directement associée aux opérations de sécurité publique.

## C. Prévenir les activités criminelles et les violations des droits de l'homme commises par des forces de sécurité publique dont les ressources humaines sont insuffisantes et les salaires inadéquats et qui ne sont pas dotées de la formation et des équipements nécessaires

### Bonnes pratiques\*

#### Effectuer et actualiser régulièrement une évaluation des risques.

- ✓ Évaluer les ressources nécessaires aux forces de sécurité publique dans le cadre de l'évaluation des risques.
- ✓ Évaluer les risques de conflits potentiellement générés par un déséquilibre des ressources au sein des forces de sécurité publique, en particulier lorsque les unités chargées de la sécurité de l'entreprise sont équipées de moyens supplémentaires.

#### Envisager des alternatives à la fourniture d'un soutien financier et matériel (Voir 2.6.a.).

#### Engager un dialogue avec les organes gouvernementaux concernés et souligner que le gouvernement de l'État Hôte doit doter ses forces de sécurité de ressources adéquates.

- ✓ Inclure une disposition dans le protocole d'accord conclu avec le gouvernement de l'État Hôte prévoyant qu'une partie des redevances versées par les entreprises sera consacrée à la fourniture de ressources aux forces de sécurité publique. Élaborer cette disposition sur la base d'une évaluation préalable des risques. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. II-19 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)

#### Outil pratique :

- ✚ [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Model Clauses for Agreements Between Government Security Forces and Companies with Respect to Security and Human Rights \(Voluntary Principles Initiative 2016\)](#)

#### Soutenir les initiatives déployées au niveau gouvernemental, de la société civile et multilatéral pour renforcer les institutions étatiques.

##### [Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, p. 5.](#)

- ✓ Identifier les synergies avec les programmes de réforme du secteur de la sécurité. De nombreux pays ont créé des programmes visant à renforcer la gestion et le contrôle des institutions de sécurité et à consolider la formation des forces de sécurité publique. L'entreprise pourrait participer à ces programmes afin d'incorporer certaines actions de réforme de la police dans la zone d'opérations de l'entreprise. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. II-20 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)

- ✓ L'Équipe spéciale interinstitutions pour la réforme du secteur de la sécurité des Nations Unies a précisé que le soutien aux forces de sécurité publique doit favoriser « des politiques et des pratiques équitables, objectives, transparentes, non discriminatoires et fondées sur le mérite en matière de recrutement, de salaires, d'évaluation des performances, de promotion et de développement professionnel des forces de sécurité publique ». Mettre particulièrement l'accent sur les programmes incluant une dimension de genre et soutenant l'inclusion de femmes au sein des forces de sécurité. [UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 105 \(Département du maintien de la paix des Nations Unies 2012\)](#)
- ✓ Soutenir les programmes de renforcement de l'obligation de rendre des comptes au niveau local.

## Programmes de réforme du secteur de la sécurité

Plusieurs ressources peuvent aider les entreprises à identifier les programmes régionaux et nationaux de réforme du secteur de la sécurité.

1. **L'Équipe internationale de conseil au secteur de la sécurité (ISSAT)** met à disposition des entreprises des informations détaillées sur les programmes, ressources, experts et actualités relatifs à la réforme du secteur de la sécurité de certains pays et régions. Les profils-pays sont inclus dans la Communauté de praticiens (CdP) de la réforme du secteur de sécurité et de justice, une plate-forme en ligne qui permet aux praticiens d'accéder et de contribuer à une compilation de documents d'orientation politique, d'études de cas et de formation en ligne. Cette plateforme permet d'identifier et de collaborer avec les praticiens et les programmes relatifs à la réforme du secteur de la sécurité. Les profils-pays peuvent être consultés ici : <http://issat.dcaf.ch/Learn/Resource-Library/Country-Profiles>.
2. **Le Réseau africain du secteur de la sécurité (ASSN)** constitue un vaste réseau d'organisations opérant sur l'ensemble du continent africain dans le secteur de la sécurité. Le réseau – qui comprend des centres régionaux à Accra, Juba, Mzuzu et Nairobi – favorise la coopération et le partage d'informations entre les acteurs et les organisations travaillant dans des domaines liés à la sécurité. Pour en savoir plus, consulter le [site de l'ASSN](#).
3. Le **Security Sector Reform Resource Centre** propose des profils-pays (Country Snapshots) qui compilent des informations actualisées sur les programmes de réforme du secteur de la sécurité, les parties prenantes et les bailleurs de fonds dans le monde entier. Cette base de données ne couvre pas encore tous les pays, mais de nouveaux profils-pays sont en permanence ajoutés à la liste et les profils existants sont régulièrement actualisés. Les profils-pays peuvent être consultés sur le [site de ce centre](#).
4. Le **site internet des Nations Unies consacré à la réforme du secteur de sécurité** fournit un aperçu des organisations internationales, des prestataires de services de formation et des agences des Nations Unies impliqués dans les programmes de réforme du secteur de la sécurité dans le monde entier. Le site peut être consulté via [UN Peacekeeping](#).

## Collaborer avec d'autres entreprises concernées pour inciter les gouvernements des États d'origine ou les institutions multilatérales à fournir les matériels et le soutien nécessaires.

- ✓ Si possible, envisager de contribuer à un programme consolidé et conjoint de fourniture d'équipements et de formations qui bénéficiera à toutes les entreprises de la région. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. 11-20 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)

**Si l'entreprise est contrainte de fournir un soutien financier et matériel aux forces de sécurité publique, elle doit évaluer tous les risques potentiels et mettre en place des mesures de sauvegarde (Voir 2.6.b.).**

- ✓ Évaluer les avantages d'une fourniture de ressources aux forces de sécurité publique à l'aune des risques de violations des droits de l'homme. Si les avantages l'emportent sur les coûts et les risques, établir et diffuser les critères qui encadreront l'aide matérielle fournie.
- ✓ Analyser tous les cas antérieurs de soutiens matériels, qui peuvent servir de référence en la matière.

**Élaborer des procédures claires pour la fourniture d'un soutien financier et matériel aux forces de sécurité publique affectées au site du projet.**

- ✓ Élaborer un protocole prévoyant la fourniture d'équipements, de biens et de services aux forces de sécurité publique. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. II-19 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Conditionner tout transfert d'équipements à l'engagement du gouvernement à respecter les droits de l'homme. Renforcer les normes et les codes pertinents relatifs à la protection des personnes et à l'usage de la force ; ces normes doivent s'appliquer dans le cadre à la fois des opérations d'application de la loi (qui relèvent des droits de l'homme) et de la conduite des hostilités (qui relève du droit international humanitaire).
- ✓ Consigner dans un registre l'ensemble des matériels fournis au gouvernement, y compris aux forces de sécurité publique. Ce registre devrait inclure des informations précises sur ce que l'entreprise a fourni, à quelle date et dans quel objectif. Le bénéficiaire doit signer un reçu pour tous les articles fournis. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. II-21 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Veiller à la transparence des paiements effectués et/ou de l'équipement transféré, via des procédures de rapportage et de divulgation des informations.
- ✓ Veiller à ce que le soutien financier et matériel fourni aux forces de sécurité publique parvienne aux personnels sur le terrain.
- ✓ S'efforcer de répartir les sommes destinées au soutien des forces de sécurité publique entre les autorités compétentes aux niveaux national et local.
- ✓ Lorsque les forces de sécurité publique ont droit à des paiements sous la forme d'une indemnité journalière ou d'une somme complémentaire leur permettant de se rendre sur les sites de l'entreprise, il faut veiller à ce que ces sommes soient versées directement aux individus concernés.
- ✓ Veiller à ce que tout équipement destiné à la protection du site du projet soit stocké en toute sécurité sur le site et transféré exclusivement dans le cadre des procédures agréées. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. II-21 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)

**Outils pratiques :**

- 🔧 [Programme de formation sur les normes générales relatives au maintien de l'ordre \(Centre pour le contrôle démocratique des forces armées et Comité international de la Croix-Rouge 2018\)](#)
- 🔧 [Recours aux forces de sécurité : Évaluer et gérer les risques et les impacts \(Société financière internationale 2017\)](#)

**Ressource clé :**

- 📖 [Security Sector Reform paper 13 – Business and Security Sector Reform \(Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève 2015\)](#)

## D. Veiller à la transparence des paiements versés (en espèces et en nature) aux forces de sécurité publique et répondre aux allégations de corruption

### Bonnes pratiques\*

#### Veiller à la transparence des dispositions contractuelles et des paiements versés aux gouvernements de l'État Hôte.

- ✓ International Alert souligne que les entreprises doivent « prendre un engagement clair et sans équivoque en faveur de la transparence de tous les flux de revenus destinés aux gouvernements ». [Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, Flashpoint Issue 9:6 \(International Alert 2005\)](#)
- ✓ Faire en sorte que tous les paiements destinés aux gouvernements figurent dans les rapports financiers et/ou sur le site internet de l'entreprise, en veillant à ce que les informations chiffrées soient présentées dans un format clair. Des orientations sur les bonnes pratiques en la matière sont disponibles sur : [www.publishwhatyoupay.org](http://www.publishwhatyoupay.org).

#### Travailler avec les autorités du gouvernement de l'État Hôte pour renforcer la transparence de la gestion des paiements versés par les entreprises.

- ✓ Contribuer à l'élaboration d'un cadre national d'information financière. Ce cadre doit avoir un caractère exhaustif et cohérent au niveau national ou opérationnel. Il doit également permettre aux organisations de la société civile et à d'autres observateurs d'effectuer une analyse appropriée.
- ✓ Coopérer avec d'autres entreprises pour promouvoir des normes minimales communes en matière de production de rapports financiers.
- ✓ Coopérer avec d'autres entreprises pour promouvoir la transparence des paiements au niveau national et/ou auprès du gouvernement de l'État Hôte.

#### Ressource clé :

- La [norme ITIE 2019](#) propose des orientations sur la transparence des paiements versés aux gouvernements des États d'accueil.

#### Soutenir les programmes mis en place par les gouvernements, la société civile et les institutions multilatérales pour renforcer la transparence du financement du secteur de la sécurité.

- ✓ Participer à des processus multipartites tels que l'Initiative pour la transparence des industries extractives aux niveaux national et international. Selon International Alert, « cela implique de collaborer avec les gouvernements des États d'origine et d'accueil, les institutions financières internationales, les investisseurs, les organisations de la société civile, les associations représentatives du secteur de la sécurité et d'autres entreprises, y compris les entreprises étatiques, afin de veiller à ce que ces initiatives débouchent sur des normes de pratique effectives et responsables ». [Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, Flashpoint Issue 1:6 \(International Alert 2005\)](#)

- ✓ Identifier de nouvelles modalités pour soutenir les programmes de réforme du secteur de la sécurité visant à assurer une gestion efficace et responsable des budgets de sécurité.

### **Informers les communautés sur les dispositifs de sécurité conclus par l'entreprise avec des services de sécurité publique (Voir 4.2.b. et diligence raisonnable en matière de droits de l'homme).**

- ✓ Utiliser des brochures ainsi que des matériels vidéo et audio qui expliquent, à l'aide d'un vocabulaire facile à comprendre, les accords conclus par l'entreprise avec des services de sécurité publique ainsi que les processus opérationnels appliqués par les entreprises et les paiements versés en échange de ces services. [Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, Flashpoint Issue 1:6 \(International Alert 2005\)](#)
- ✓ Mettre en place un bureau d'information publique dans un lieu facilement accessible et proche du site du projet où chacun peut obtenir des informations sur les opérations de l'entreprise. Embaucher un agent de liaison communautaire. [Conflict-Sensitive Business Practice : Guidance for Extractive Industries, Flashpoint Issue 1:6 \(International Alert 2005\)](#)

## 2.2. Privatisation de la sécurité publique

### A. Protection du personnel, des opérations et des biens d'une entreprise assurée par des forces de sécurité publique : Mettre en place des dispositifs de sécurité qui ne menacent pas la sécurité des communautés locales

#### Bonnes pratiques\*

**Veiller à ce que les contrats conclus avec des forces de sécurité publique soient négociés par les autorités compétentes plutôt que par des individus à titre personnel. Cela permet à ces derniers de conserver leur statut de membre du personnel de sécurité publique, même lorsqu'ils assurent un service pour une entreprise.**

**Élaborer une politique d'entreprise globale en matière de sécurité, de droits de l'homme et de relations avec les communautés (Voir 4.6.).**

- ✓ Définir les principes régissant les relations entre les forces de sécurité chargées d'assurer la protection du site d'un projet et les communautés vivant à proximité, en déterminant clairement les rôles et responsabilités des organes de sécurité publique et privée.

**Organiser des réunions et des formations conjointes avec les forces de sécurité publique et privée pour assurer une compréhension adéquate de leurs rôles et responsabilités respectifs (Voir 3.7.).**

- ✓ Parvenir à un accord avec les autorités compétentes sur le contenu et la fréquence des activités de formation. A minima, la formation doit porter sur les thèmes suivants : les droits de l'homme, le droit international humanitaire, la violence sexuelle, les règles d'engagement relatives à l'usage de la force, la gestion des conflits, le contrôle des foules et l'ordre public (Voir 2.5.b.).

#### Outil pratique :

- 🔧 [Training Module 3 : Roles and Responsibilities of Security Personnel \(Initiative des Principes volontaires 2018\)](#)

**Procéder à une évaluation régulière des dispositifs de sécurité avec les communautés d'accueil afin d'assurer le contrôle des forces de sécurité publique (Voir 4.6.).**

- ✓ Clarifier l'objectif des dispositifs de sécurité dans le cadre de consultations avec les communautés sur la base des Principes volontaires relatifs à la sécurité et les droits de l'homme. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 19 \(Conseil international des mines et des métaux \(ICMM\), Comité international de la Croix-Rouge \(CICR\), Société financière internationale \(SFI\) et IPIECA 2011\)](#)

- ✓ Mettre en place des mécanismes qui permettent aux communautés d'exprimer leurs préoccupations sur les dispositifs de sécurité (par exemple dans le cadre de [groupes de travail nationaux sur la sécurité et les droits de l'homme](#)).
- ✓ Veiller à ce que tous les groupes vulnérables soient inclus dans ces discussions.

**Veiller à ce que l'entreprise dispose d'un mécanisme de réclamation opérationnel afin que les individus et les communautés puissent signaler toute atteinte aux droits de l'homme de manière anonyme, y compris les atteintes aux droits de l'homme commises par les prestataires de services de sécurité.**

- ✓ Il s'agit d'un élément clé de l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, tel qu'établie par des normes comme les [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 29-32](#) et le [Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises](#) (Voir 4.2.e. et 2.8.d.).
- ✓ Mettre en place un mécanisme de réclamation qui permette de signaler des atteintes aux droits de l'homme de manière anonyme. Veiller à ce que ce mécanisme puisse être saisi par le biais de plusieurs des procédures suivantes : [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-19 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Un canal de communication direct pour signaler les violations, soit par téléphone, soit par sms.
- ✓ Une adresse électronique sécurisée qui soit uniquement accessible depuis un écran d'affichage sécurisé.
- ✓ Des « boîtes à suggestions » accompagnées d'instructions clairement affichées et disposées dans des lieux auxquels les individus peuvent accéder sans être vus et y glisser de manière anonyme des notes, des remarques ou d'autres informations.
- ✓ Un bureau local où les individus peuvent soumettre leurs réclamations en personne. Veiller à ce que ce bureau soit facilement accessible. S'il apparaît que certains membres de la communauté susceptible d'être affectée par les opérations de l'entreprise ne peuvent pas accéder au bureau, des équipes mobiles devraient être diligentées auprès de la communauté et mettre en œuvre le processus de plainte là où ces personnes se trouvent.

## 2.3. Protocoles d'accord<sup>11</sup>

### A. Élaborer un protocole d'accord : Surmonter les défis générés par les réticences éventuelles de parties prenantes au sein du gouvernement de l'État Hôte

#### Bonnes pratiques\*

#### Renforcer la confiance entre les parties prenantes impliquées au sein du gouvernement de l'État Hôte et préparer le terrain pour un protocole d'accord constructif.

- ✓ Effectuer une cartographie des parties prenantes de l'État Hôte et identifier les leviers d'accès pour instaurer un dialogue ([Voir 1.1.a.](#)).
- ✓ Veiller à ce que le protocole d'accord soit élaboré en prenant appui sur la législation nationale, car cela favorise l'appropriation et l'engagement au niveau local.
- ✓ Faire en sorte que le processus d'élaboration du protocole d'accord soit conçu comme un effort visant à instaurer une compréhension mutuelle des problèmes de sécurité et à gérer les attentes respectives des parties, plutôt que comme une contrainte imposée de l'extérieur au gouvernement de l'État Hôte. « Montrer l'exemple » tout au long du processus d'élaboration du protocole d'accord en faisant preuve d'honnêteté, de sincérité, d'ouverture et de compréhension.
- ✓ Favoriser la participation du gouvernement de l'État d'origine, des ONG, de la société civile et de la communauté locale à l'élaboration du protocole d'accord. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 45 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Consacrer le temps et les efforts nécessaires pour parvenir à un protocole d'accord, car ce type d'accord peut jouer un rôle essentiel pour la mise en œuvre effective de bonnes pratiques en matière de sécurité et de droits de l'homme. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 45 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)

#### Élaborer le contenu du protocole d'accord et s'accorder sur ses dispositions.

- ✓ Inclure des clauses relatives aux points suivants<sup>12</sup> :
  - Le respect des dispositions contenues dans le [Code de conduite pour les responsables de l'application des lois](#), les [Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois](#) et les [Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme](#).
  - Le respect des politiques et procédures de sécurité de l'entreprise par les forces de sécurité publique.

- Les procédures de vérification des antécédents afin de veiller à ce qu'aucun individu visé par des allégations d'atteintes aux droits de l'homme et des violations du droit international humanitaire ne soit employé pour assurer la sécurité de l'entreprise (à savoir, écarter les groupes et les individus qui ont été condamnés pour ce type d'actes, qui sont visés par une procédure en cours ou à l'encontre desquels il existe de très solides éléments de preuve).
- Un programme de formation, le cas échéant, pour les forces de sécurité publique affectées aux opérations de l'entreprise ([Voir 2.5.](#)).
- Un protocole pour gérer les transferts d'équipements qui respectent les bonnes pratiques en matière de sécurité ([Voir 2.6.](#)).
- Les modalités de la contribution de l'entreprise aux salaires, aux biens ou aux services, le cas échéant, sur la base d'une évaluation des risques.
- La mise en place conjointe d'un système de partage d'informations relatives aux questions de sécurité, dans le respect des règles de confidentialité applicables.
- Un engagement en faveur d'une relation de travail fondée sur la collaboration et l'objectif commun de respecter les droits de l'homme et le droit international humanitaire (le cas échéant).
- Les points de contact et les mécanismes de coordination eu égard aux dispositions du protocole d'accord en matière de prestation de services de sécurité par des forces publiques. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-6 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- En outre, les entreprises devraient envisager d'inclure le texte des Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme en annexe au protocole d'accord. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-6 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)

### Élaborer un modèle de protocole d'accord et l'adapter au contexte local.

**S'il s'avère impossible de s'accorder dès le départ sur un protocole d'accord exhaustif, élaborer des accords spécifiques portant sur certains sujets de préoccupations clés tels que la formation, les transferts d'équipements ou la relation de travail entre l'entreprise et les forces de sécurité publique. Envisager de continuer à travailler à l'élaboration d'un protocole d'entente exhaustif en utilisant ces accords comme base.**

### Tenir les autres entreprises informées sur l'état d'avancement du processus d'élaboration du protocole d'accord.

- ✓ Examiner les défis et partager les bonnes pratiques avec d'autres entreprises, aussi bien eu égard au processus qu'aux résultats obtenus. S'il existe [un groupe de travail national sur la sécurité et les droits de l'homme](#), celui-ci peut offrir un forum de dialogue idéal pour ce type de discussions. Il est également possible d'envisager d'organiser des réunions ad hoc avec les personnels chargés de la sécurité et des relations avec le gouvernement au sein d'autres entreprises, ou de mettre en place ce type de forum.

#### Outil pratique :

- 🔧 [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Model Clauses for Agreements Between Government Security Forces and Companies with Respect to Security and Human Rights \(Voluntary Principles Initiative 2016\)](#)

## B. Mise en œuvre d'un accord avec les organes de sécurité publique : Assurer le respect au niveau local des accords conclus au niveau national

### Bonnes pratiques\*

#### Instaurer et maintenir un dialogue régulier et constructif avec les responsables locaux des forces de sécurité publique.

- ✓ Organiser des rencontres initiales avec les principales parties prenantes, y compris le commandant local des forces de sécurité publique, des membres de la direction de l'entreprise et des représentants de l'entreprise chargés des questions de sécurité et des relations avec les communautés. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 41 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Organiser des réunions régulières et identifier les points de contact. Dans l'idéal, les rencontres initiales devraient conduire à la programmation de réunions régulières (par exemple une fois par mois). Ces rencontres permettront aux représentants de l'entreprise, aux forces de la sécurité publique et à d'autres acteurs d'échanger des informations relatives à la sécurité et de répondre aux préoccupations en matière de droits de l'homme et de droit international humanitaire. Les points de contact au sein de chaque partie devraient être identifiés dès le début de ce processus. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 40-41 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Formaliser les rapports entre les parties prenantes en procédant, par exemple, à un échange de lettres ou à la signature d'un accord au niveau local.
- ✓ Inviter les homologues à participer à des manifestations culturelles et sociales ponctuelles afin de favoriser une compréhension mutuelle et de renforcer la confiance entre les parties prenantes. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-13 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Consacrer le temps nécessaire à ce processus. Patience et détermination jouent un rôle primordial. Cet investissement dans la durée s'avère à terme constructif, et ce même lorsque les effets ne sont pas immédiatement perceptibles.

#### Démontrer un engagement politique envers des pratiques de sécurité responsables et définir les exigences de l'entreprise en la matière.

- ✓ Élaborer une déclaration de principe claire. Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme précisent que cette déclaration de principe devrait être approuvée au plus haut niveau de l'entreprise et préciser les exigences de l'entreprise en matière de respect des droits de l'homme vis-à-vis de ses partenaires ou des parties directement liées à ses opérations. La déclaration devrait également être diffusée publiquement et accessible. [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 16](#)

- ✓ La politique de l'entreprise sur les droits de l'homme devrait inclure un engagement à respecter les Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme et/ou d'autres normes relatives aux droits de l'homme et à la sécurité ([Voir 1.3.a.](#)).
- ✓ Définir avec les forces de sécurité publique ce qu'impliquent les pratiques de sécurité responsables en faisant référence aux Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Les Principes volontaires ont été initialement élaborés à l'intention des entreprises du secteur extractif, mais les entreprises opérant dans d'autres secteurs peuvent les utiliser comme base pour encadrer leurs pratiques de sécurité.
- ✓ Déterminer quel type d'intervention est approprié à chaque niveau d'engagement. Aux niveaux provincial et national, les pratiques de sécurité responsables peuvent constituer des points de discussion dans le cadre de pourparlers plus généraux ; au niveau local et à celui du site, il peut être plus approprié de consacrer une réunion à part entière à ces questions. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-17 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Inviter les forces de sécurité publique à se référer au [Code de conduite pour les responsables de l'application des lois](#), aux [Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois](#), ainsi qu'aux règles régissant la conduite des hostilités prévues par le droit international humanitaire (dans les situations de [conflit armé](#)). S'appuyer également sur les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Veiller à ce que les obligations et les attentes soient expliquées d'une manière facilement compréhensible par les différents publics.
- ✓ Utiliser des termes que les forces de sécurité publique peuvent facilement comprendre plutôt que des concepts tels que « droits de l'homme » ou « droit international humanitaire », que les forces de sécurité pourraient ne pas connaître ou ne pas comprendre. L'Équipe spéciale interinstitutions des Nations Unies pour la réforme du secteur de la sécurité encourage d'appeler au respect de valeurs telles que « l'excellence opérationnelle » ou les « bonnes pratiques ». [UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 41, 47 \(Département du maintien de la paix des Nations Unies 2012\)](#)
- ✓ Traduire les politiques, les règles et les documents explicatifs dans les langues locales.

### **Incorporer des dispositions relatives aux pratiques responsables en matière de sécurité dans un accord/protocole d'accord conclu au niveau local.**

- ✓ Conclure, si nécessaire, des accords ou des protocoles d'accord distincts à la fois aux niveaux national et local. Identifier clairement les attentes et les responsabilités pour la mise en œuvre de ces accords aux niveaux national et local.
- ✓ Négocier et signer un accord régissant la sécurité du site. La Banque mondiale et Anvil Mining estiment que ce type d'accord devrait définir « les conditions, les attentes, les obligations et les normes de comportement convenues entre toutes les parties », à la fois « dans les procédures d'exploitation standards (PES) et dans des circonstances extraordinaires et d'urgence ». [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-7 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#) De plus, « l'idéal serait un accord faisant force de loi qui spécifie les responsabilités et les obligations de l'entreprise et des forces de sécurité publique, signé par le dirigeant principal de l'entreprise et les organismes respectifs, avec des instructions détaillées de mise en œuvre pour les niveaux hiérarchiques inférieurs ». [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-4 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#) Cet accord doit clairement définir les rôles et les responsabilités des forces de sécurité publique et privée.

- ✓ Veiller à ce que les accords/protocoles d'accord soient réalistes. Il faut pour cela que leurs dispositions soient fondées sur une analyse des défis réels auxquels sont confrontées l'entreprise et les forces de sécurité publique au niveau local. Prévoir une certaine flexibilité dans les accords afin de pouvoir adapter les dispositions en fonction de l'évolution des besoins.
- ✓ Relier l'accord à la législation et aux accords en vigueur dans l'État Hôte. Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-5 (Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008)
- ✓ S'accorder sur un programme de formation à l'intention des forces de sécurité publique qui couvre au minimum les thématiques suivantes :
  - Le cadre juridique, y compris le droit international des droits de l'homme, le droit national et les normes internationales en matière de maintien de l'ordre.
  - Les normes déontologiques, les responsabilités, les tâches et les pouvoirs des forces de sécurité publique déployées dans les sites extractifs, ainsi que les caractéristiques spécifiques de ces normes, responsabilités, tâches et pouvoirs par rapport aux missions régulières d'application de la loi.
  - Les principes régissant l'usage de la force, les réponses graduées, les règles d'utilisation et de stockage des armes légères et de petit calibre, l'utilisation d'armes moins létales et les techniques de contrôle des foules.
  - Les mécanismes de coordination de l'entreprise avec les services de sécurité publique sur des sujets tels que le maintien et la restauration de l'ordre ainsi que la police de proximité.
  - Les attentes envers les différentes parties prenantes, telles que les mineurs artisanaux et à petite échelle susceptibles d'opérer sur le site d'extraction de l'entreprise ou à proximité.
  - Les règles régissant l'arrestation, la détention, la perquisition et la saisie.
  - Les mécanismes de reddition des comptes et de réponse aux atteintes graves aux droits de l'homme (Voir 2.5.b.). Programme de formation sur les normes générales relatives au maintien de l'ordre (Centre pour le contrôle démocratique des forces armées et Comité international de la Croix-Rouge 2018)
- ✓ Élaborer une politique claire pour répondre aux demandes d'équipements au niveau local (Voir 2.6.).
- ✓ Consacrer du temps aux négociations en consultant plusieurs échelons du gouvernement de l'État Hôte afin de convaincre ces diverses parties prenantes de l'utilité de l'accord ou du mémorandum d'accord. Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-7 (Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008)
- ✓ Mettre en place des mécanismes de monitoring afin d'identifier les cas de non-respect des accords. Réagir sans délai pour régler ces cas avec les points de contact de l'État Hôte.

### **Veiller à ce que les dispositions prises au niveau local avec les autorités responsables de la sécurité publique fassent l'objet d'un accord aux niveaux national et régional.**

- ✓ Identifier les interlocuteurs pertinents aux différents niveaux de la chaîne de commandement des forces de sécurité publique en effectuant une cartographie des parties prenantes (Voir 1.1.a.).

- ✓ Rencontrer régulièrement le ou les commandants régionaux des forces de sécurité publique. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-13 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Si possible, encourager le partage d'informations entre les différentes forces de sécurité publique (en organisant, par exemple, des réunions de coordination).

### Collaborer avec les autres parties prenantes.

- ✓ Mettre en place un réseau de relations avec les parties prenantes, y compris les services gouvernementaux au niveau national, les organisations de la société civile et d'autres entreprises pour échanger des informations sur la sécurité et les droits de l'homme.

#### Ressource clé :

- [Recours aux forces de sécurité : Évaluer et gérer les risques et les impacts \(Société financière internationale 2017\)](#)

### Mettre en place un groupe de travail élargi sur la sécurité au niveau local.

- ✓ Mettre en place un groupe de travail sur la sécurité afin de promouvoir des approches coordonnées et participatives visant à relever les défis en matière de sécurité et de droits de l'homme. Ces groupes de travail peuvent aussi permettre de compenser l'impact éventuel d'un changement de gouvernement au niveau national sur les avancées réalisées au niveau local.
- ✓ Inviter le chef de la police, le commandant militaire, le chef du gouvernement local, un ou deux dirigeants locaux et d'autres entreprises opérant dans la région à participer à ce groupe de travail.
- ✓ Inviter des représentants d'organisations de la société civile, y compris des réseaux et groupes de [femmes](#), ainsi que des représentants des [peuples autochtones](#).
- ✓ Lors de la création de ce groupe de travail, insister sur le fait que l'objectif premier est d'instaurer un climat de confiance et de promouvoir les échanges entre les acteurs concernés. Engager le dialogue par un partage des préoccupations respectives sur les droits de l'homme. Ces structures ne seront pas nécessairement orientées vers l'action dès leur création, mais il est primordial de consacrer du temps au renforcement de la confiance mutuelle et au développement d'une compréhension commune des enjeux.
- ✓ Veiller à ce que le groupe de travail se réunisse régulièrement et qu'un point focal soit clairement chargé des questions de logistique, de l'établissement d'un ordre du jour et de consigner les questions clés soulevées lors des réunions.
- ✓ Envisager la possibilité de mettre en place une co-présidence des réunions (assurée par un représentant de l'entreprise et un membre de la société civile, par exemple) pour renforcer la légitimité du groupe.

#### Ressource clé :

- [De l'engagement à l'impact \(Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève et FFP 2020\)](#)

## Pérennité des groupes de travail nationaux : Assurer la viabilité de ces structures en favorisant une participation et une contribution multipartite<sup>13</sup>

Le Groupe de travail national sur les principes volontaires (ICWG) basé à Lubumbashi, en République démocratique du Congo, a été créé il y a près de dix ans. Issu d'une initiative émanant d'entreprises, ce groupe de travail a réussi, après de nombreuses phases transitoires, à se constituer en structure multipartite disposant d'un ancrage fort au sein des institutions locales.

En 2012, l'entreprise Tenke Fungurume Mining et l'organisation de la société civile, Pacte Congo, ont créé ce groupe de travail en tant que plate-forme pour des réunions mensuelles multipartites destinées à examiner les incidents en matière de sécurité et de droits de l'homme survenus dans cette province, qui est caractérisée par une phase d'industrialisation rapide. Ces réunions ont favorisé l'échange de bonnes pratiques et d'expertise sur les défis à relever. Toutes les entreprises extractives de la région ont été invitées à participer à ces réunions.

Au cours d'une première phase de transition en 2014, la coordination de ce groupe a été confiée à une organisation locale des droits de l'homme issue de la société civile, Justicia ASBL. Cette ONG a été choisie en raison de sa mobilisation de longue date dans ce domaine et de sa bonne réputation. Tenke Fungurume Mining a assuré le financement de la tenue de ces réunions.

Ces réunions étaient ouvertes aux acteurs gouvernementaux, à la société civile et aux entreprises :

- Du côté gouvernemental, le Tribunal des enfants, l'Agence nationale de renseignement et le parquet du tribunal de grande instance ont participé au groupe.
- Plusieurs organisations locales de la société civile, ainsi que la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO), ont participé à ces réunions.
- Outre Tenke Fungurume Mining, les membres du secteur privé incluaient MMG Limited et Ruashi Mining. Par ailleurs, d'autres entreprises de sécurité privée ont souvent été représentées par des membres de leur direction.

En 2015, la province du Katanga a été scindée en quatre nouveaux districts dotés de nouvelles unités administratives. Le groupe de travail national a rencontré des difficultés pour assurer la pérennité de son initiative et gérer cette transition. Le groupe a été redynamisé à la suite de la tenue d'une rencontre multipartite, initiée en 2017 par International Alert. Les participants ont conclu qu'une coordination plus étroite avec la plateforme multipartite existante, Investissement durable au Katanga (IDAK), permettrait de pérenniser le groupe de travail. IDAK traite de tous les types de défis auxquels est confronté le secteur extractif, tandis que le groupe de travail national propose une expertise sur les défis en matière de sécurité.

À l'issue de cet atelier, les participants ont repris leurs réunions et celles-ci ont bénéficié d'une participation plus solide, notamment une implication marquée du Directeur de cabinet du ministère de l'Intérieur du Haut-Katanga, qui a su anticiper et désamorcer de nombreuses situations de tension entre les unités de la police des mines et les communautés. À l'heure actuelle, le groupe de Lubumbashi continue de fonctionner et de sensibiliser de nouveaux acteurs aux Principes volontaires.

## Gérer les ressources humaines de manière appropriée.

- ✓ Identifier les personnels adéquats pour accomplir cette tâche. Veiller à ce que les personnes responsables des relations avec les forces de sécurité publique sur le terrain bénéficient d'une certaine crédibilité. Les principaux critères auxquels ces personnes doivent satisfaire incluent une sensibilité aux autres cultures, une expérience opérationnelle et la maîtrise de la langue locale (pour réunir toutes ces compétences, il peut être nécessaire d'embaucher plusieurs personnes).
- ✓ Il est également essentiel de comprendre les enjeux et réalités politiques. Le ou les représentants de l'entreprise ne doivent pas être perçus comme étant ralliés à un groupe particulier (par exemple à l'un des acteurs du conflit, à un groupe d'opposition politique, à l'élite politique au pouvoir). Ce ou ces représentants ne doivent pas non plus adopter la position de certains groupes de pression.

## Réévaluer et actualiser régulièrement le protocole d'accord.

## 2.4. Vérification des antécédents

### A. Vérification des antécédents des forces de sécurité publique dans les États fragiles et dans les contextes post-conflit : Comment procéder à la vérification des antécédents en l'absence d'informations pertinentes

#### Bonnes pratiques\*

**Entretenir des relations étroites avec les différents échelons des forces de sécurité publique et rechercher activement des opportunités pour évoquer les procédures de vérification des antécédents des membres composant ces forces.**

**En collaboration avec les autorités gouvernementales compétentes, identifier les institutions qui devraient être consultées pour procéder à la vérification des antécédents.**

**Mettre en place des procédures pour s'assurer que les individus qui auraient été impliqués dans des atteintes aux droits de l'homme n'assurent aucun service de sécurité pour le compte de l'entreprise.**

- ✓ Inclure une clause dans le protocole d'accord prévoyant qu'aucun individu qui aurait été impliqué dans des faits passés d'atteintes aux droits de l'homme et de violations du droit international humanitaire ne peut assurer la sécurité de l'entreprise. Cela inclut les individus condamnés pour ce type d'actes, faisant l'objet de procédures en cours ou sur lesquels pèsent de très solides éléments de preuve. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 45 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ En cas d'informations crédibles et avérées faisant état d'atteintes aux droits de l'homme et/ou de violations du droit international humanitaire, exiger que le ou les individus concernés soient exclus du site jusqu'à la conclusion d'une enquête officielle. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. 11-14 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)

#### **Croiser des sources différentes pour obtenir des informations pertinentes.**

- ✓ Lorsque cela est autorisé par la loi, examiner le casier judiciaire des candidats afin de vérifier si les individus concernés ont été condamnés ou arrêtés par le passé. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. 11-13 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Consulter les registres du personnel de la sécurité publique, si cela est autorisé par la loi et s'il est possible de le faire.
- ✓ Dans le cadre de l'analyse du contexte opérationnel effectué par l'entreprise, examiner les atteintes aux droits de l'homme ayant été commises dans la région. En l'absence d'informations relatives aux membres des forces de sécurité publique qui assurent la sécurité de l'entreprise,

mener une enquête sur la conduite passée des forces de sécurité publique dans la région en prêtant une attention particulière aux allégations de mauvaise conduite ou d'atteintes aux droits de l'homme. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 38 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)

- ✓ Pour évaluer les risques, recueillir des informations à partir de sources différentes. Il faut se baser sur un minimum de trois sources d'informations ou d'opinions pour corroborer l'existence d'un risque. Les sources d'information potentielles peuvent inclure : l'Internet, les médias officiels, les ONG internationales et locales, les organisations onusiennes, d'autres entreprises, des dirigeants et des membres de la communauté, des organisations de femmes<sup>14</sup>, des consultants indépendants, les ambassades des États d'origine, les associations professionnelles, etc. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 24 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Protéger la confidentialité des sources. Comme le soulignent les Outils d'orientation pour la mise en œuvre des Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, « certaines sources peuvent se mettre en danger en divulguant des informations ». [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 24 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#) Les informations recueillies peuvent être utilisées sans divulguer la source. Par exemple, une partie de ces informations peut en réalité être du domaine public ou permettre d'identifier d'autres acteurs susceptibles de mieux connaître la question et qui seraient disposés à témoigner.
- ✓ Mettre en place un mécanisme de réclamation de l'entreprise efficace et accessible habilité à examiner les plaintes concernant les actions menées par les services de sécurité publique ([Voir 4.2.e.](#) et [2.8.d.](#)).

### **Le cas échéant, faire appel aux services d'une société de conseil spécialisée dans la sécurité.**

- ✓ Dans certains pays, des entreprises de sécurité, qui se spécialisent dans les conseils en matière de risque politique, les enquêtes et les conseils en sécurité, ont les capacités et sont habilitées par la loi à mener des enquêtes de réputation exhaustives allant bien au-delà de ce que peuvent accomplir les services de sécurité d'une entreprise. Cela peut être particulièrement le cas des entreprises de conseil internationalement reconnues et réputées. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. II-13 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)

### **Partager les informations avec d'autres parties prenantes.**

- ✓ Mettre en place un système régulier de partage d'informations avec d'autres entreprises, la société civile et les organisations pertinentes.

### **Soutenir les initiatives des gouvernements, de la société civile et des institutions multilatérales pour renforcer les institutions étatiques ([Voir 2.1.c.](#)).**

#### Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, p. 5

- ✓ Identifier les programmes de réforme du secteur de la sécurité pouvant aider à renforcer la vérification des antécédents des membres des forces de sécurité publique, et chercher de nouveaux moyens de soutenir ces activités.

- ✓ Le Groupe de travail interorganisations sur la réforme du secteur de la sécurité des Nations Unies a indiqué que le soutien aux forces de sécurité publique devrait favoriser « des politiques et des pratiques équitables, objectives, transparentes, non discriminatoires et fondées sur le mérite en matière de recrutement, de salaires, d'évaluation des performances, de promotion et de développement professionnel des forces de sécurité publique ». Accorder une attention particulière aux programmes favorisant l'intégration (et l'inclusion des femmes dans les forces de sécurité). [UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 105 \(Département du maintien de la paix des Nations Unies 2012\)](#)
- ✓ Identifier différents moyens de soutenir les programmes de formation des forces de sécurité publique ([Voir 2.5.](#)).

## 2.5. Formation

### A. Préparation inadéquate des forces de sécurité publique : Prendre des dispositions pour favoriser le respect des droits de l'homme et minimiser le recours à la force

#### Bonnes pratiques\*

**Effectuer une analyse des risques qui inclut une évaluation des capacités des forces de sécurité publique. Bien que cela ne soit pas toujours faisable, cette pratique devrait être encouragée chaque fois que possible car elle est essentielle pour élaborer un programme de formation adéquat.**

- ✓ Évaluer les connaissances, la condition physique et les aptitudes des forces de sécurité publique.
- ✓ Identifier les manques de capacité éventuels en procédant à un test d'aptitude, si cela est autorisé. Ce test peut aussi être utilisé comme référence afin de mesurer les progrès accomplis à l'issue de la formation.
- ✓ Mettre en place un mécanisme de monitoring pour veiller au maintien de la qualité des services et du professionnalisme des membres de ces forces, compte tenu de leurs fréquentes rotations.

**Veiller à ce que le gouvernement de l'État Hôte identifie et couvre les besoins en formation.**

- ✓ Lors des rencontres avec les parties prenantes du gouvernement de l'État Hôte, souligner la nécessité d'améliorer la qualité de la formation des forces de sécurité publique pour renforcer le respect des droits de l'homme et du droit international humanitaire. Les attentes suscitées par les dispositions des Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme doivent être clairement expliquées, en particulier lorsque l'État est membre de l'Initiative des principes volontaires. Ces réunions devraient couvrir explicitement les obligations incombant au gouvernement de l'État Hôte en matière de respect des droits de l'homme, du droit international humanitaire et d'autres normes, en mettant, en particulier, l'accent sur les liens entre ces normes et la sécurité publique.
- ✓ Coopérer avec le gouvernement de l'État Hôte pour élaborer le contenu de la formation. Les modules devraient inclure des thématiques telles que :
  - Les cadres juridiques pertinents, y compris le droit international des droits de l'homme, le droit national et les normes internationales en matière de maintien de l'ordre.
  - Les normes déontologiques, les responsabilités, les tâches et les pouvoirs des forces de sécurité publique déployées sur les sites extractifs, ainsi que les caractéristiques spécifiques de ces normes, responsabilité, tâches et pouvoirs par rapport aux missions ordinaires d'application de la loi.
  - Les principes régissant l'usage de la force, les réponses graduées, les règles d'utilisation et de stockage des armes légères et de petit calibre, l'utilisation d'armes moins létales et les techniques de contrôle des foules.

- Les mécanismes de coordination de l'entreprise avec les services de sécurité publique sur des sujets tels que le maintien et la restauration de l'ordre ainsi que la police de proximité.
  - Les attentes envers les différentes parties prenantes, telles que les mineurs artisanaux et à petite échelle susceptibles d'opérer sur le site des opérations de l'entreprise ou à proximité.
  - Les règles régissant l'arrestation, la détention, la perquisition et la saisie.
  - Les mécanismes de reddition des comptes et de réponse face aux atteintes graves aux droits de l'homme (Voir 2.5.b.).
- ✓ La formation doit aussi être adaptée au contexte opérationnel.

**Programme de formation sur les normes générales relatives au maintien de l'ordre (Centre pour le contrôle démocratique des forces armées et Comité international de la Croix-Rouge 2018)**

- ✓ Solliciter le soutien de parties prenantes influentes (par exemple, des dirigeants politiques ou sociaux au niveau national, des gouvernements de l'État d'origine, de la société civile, des organisations internationales) afin de veiller à ce que le gouvernement de l'État Hôte assume ses responsabilités en ce qui concerne la formation des forces de sécurité publique déployées dans les zones d'opérations de l'entreprise. Les groupes de travail nationaux sur les entreprises, la sécurité et les droits de l'homme peuvent constituer des forums pour instaurer un dialogue avec les gouvernements des États d'accueil et examiner les lacunes en matière de formation, les processus de mise en œuvre et les mesures visant à assurer la pérennité de ces initiatives.

### **Soutenir les programmes nationaux de formation.**

- ✓ Collaborer avec le ministère concerné (par exemple, le ministère de l'Intérieur ou le ministère de la Défense) pour déterminer comment l'entreprise peut contribuer à améliorer la formation des forces de sécurité publique en matière de droits de l'homme et de droit international humanitaire. Par exemple, l'entreprise peut fournir un soutien budgétaire ou logistique aux programmes nationaux de formation existants.
- ✓ Soutenir une approche durable en matière de programmes nationaux de formation. Favoriser les approches privilégiant la formation des formateurs et identifier les moyens d'intégrer les bonnes pratiques dans les programmes d'enseignement des établissements de formation des forces de sécurité publique.

### Recommandation du Comité Colombien des Mines et de l'Énergie – CME<sup>15</sup>

Le Comité colombien des mines et de l'énergie (CME) est une plate-forme permanente et indépendante qui vise à encourager le dialogue et la coopération effective entre les différentes parties prenantes du gouvernement colombien, de la société civile et des entreprises souhaitant s'impliquer dans la protection, la promotion et le respect des normes en matière de sécurité et de droits de l'homme. (Pour plus d'informations sur le CME, voir 1.1.b.).

Pour renforcer la formation des membres du secteur de la défense en matière de droits de l'homme et de droit international humanitaire, le Comité colombien des mines et de l'énergie a formulé une série de recommandations à l'intention des entreprises, en particulier sur les aspects suivants :

- Les entreprises pourraient envisager de fournir un soutien logistique ou budgétaire afin que les prestataires de services de sécurité publique disposent des matériels nécessaires pour la formation. Cette dernière peut être complétée par des forums ou des réunions de discussion sur des situations réelles, où le droit international humanitaire s'applique, afin d'identifier les bonnes pratiques en la matière.
- Afin de ne pas compromettre la cohérence du secteur de la défense et réduire le risque de confusion des rôles et des responsabilités entre les prestataires de services de sécurité publique et privée, les décisions politiques devraient être prises exclusivement par le secteur de la défense, sans ingérence de la part des entreprises.
- Les formations devraient être exclusivement dispensées par des agents du ministère de la Défense nationale ou des membres des forces militaires et de police, dans le respect des politiques applicables à ces organes.
- En cas de lacunes dans l'enseignement du droit international humanitaire dispensé aux membres des forces publiques, les entreprises devraient formuler des recommandations au secteur de la défense pour compléter la formation.
- Les entreprises devraient indiquer clairement aux membres des forces de sécurité, dont elles ont contracté les services, qu'elles ont pris l'engagement de respecter les Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme.

### Cartographier les programmes de formation existants et établir des partenariats avec d'autres parties prenantes.

- ✓ Identifier les programmes de formation en matière de droits de l'homme et de droit international humanitaire élaborés par les Nations Unies ou par des bailleurs de fonds, la société civile ou d'autres institutions.
- ✓ Soutenir les initiatives visant à améliorer les programmes de formation sur les droits de l'homme et le droit international humanitaire au niveau national et/ou local.
- ✓ Dans les situations de conflit armé, contacter le Comité international de la Croix-Rouge ou un autre prestataire officiel de services de formation ayant les connaissances et l'expérience du contexte local pour vérifier s'ils seraient en mesure d'assurer une formation en droit international humanitaire aux forces de sécurité publique dans la région où opère l'entreprise. Si possible, collaborer avec les autorités nationales et locales pour que toutes les forces de sécurité publique déployées dans la région où opère l'entreprise reçoivent une formation assurée par le Comité international de la Croix-Rouge ou un autre prestataire de services officiel.
- ✓ Chercher des moyens d'établir des liens avec les programmes de soutien à la réforme du secteur de la sécurité dispensant des formations aux forces de sécurité publique.

Si l'entreprise est contrainte de dispenser elle-même une formation aux forces de sécurité publique, il faut prendre en compte les bonnes pratiques présentées sous 2.5.b.

**Outils pratiques :**

- 🔧 Programme de formation sur les normes générales relatives au maintien de l'ordre (Centre pour le contrôle démocratique des forces armées et Comité international de la Croix-Rouge 2018)
- 🔧 Voluntary Principles on Security and Human Rights Training Course (Initiative des Principes volontaires 2018) : ce document propose des modules sur les droits de l'homme, les rôles et les responsabilités du personnel de sécurité et le recours à la force.

## ÉTUDE DE CAS

**La MONUSCO et Tenke Fungurume Mining élaborent une formation destinée aux forces de sécurité publique<sup>16</sup>**

En République démocratique du Congo, la police des mines et hydrocarbures est la seule force de sécurité publique habilitée à opérer autour des sites miniers. Son mandat consiste à maintenir la sécurité et l'ordre et à lutter contre la corruption et la fraude. Le gouvernement congolais est fréquemment confronté à des problèmes de capacité et d'expertise pour dispenser une formation adéquate aux agents de la police des mines. Des organisations internationales telles que la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO) et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) ont soutenu l'élaboration et la fourniture d'un programme de formation à l'intention des services de sécurité publique, y compris une formation sur le respect des droits de l'homme dans le cadre des missions de maintien de l'ordre.

La MONUSCO a été sollicitée pour la première fois en 2012 par Freeport-McMoRan, dans le cadre de réunions multipartites mensuelles sur la sécurité et les droits de l'homme organisées à Lubumbashi. Cette entreprise souhaitait travailler en partenariat avec la MONUSCO afin de dispenser des formations aux droits de l'homme aux forces de sécurité affectées au site opérationnel de Tenke Fungurume Mining, qui constitue la plus grande mine de cuivre et de cobalt de la République démocratique du Congo. Cette initiative s'est avérée être une solution innovante et pragmatique pour répondre au besoin essentiel d'assurer la sécurité de manière responsable dans cette immense concession d'une superficie de 160 000 km<sup>2</sup>. Cette zone constitue également une importante source de revenus pour les communautés locales car de nombreux mineurs artisanaux y opèrent (de 110 000 à 150 000 mineurs).

La première formation a été organisée en 2012 et portait sur l'État de droit, le recours à la force, le respect des droits de l'homme et la prévention des violences sexuelles et fondées sur le genre. La formation était basée sur les Principes volontaires relatifs à la sécurité et les droits de l'homme. Elle était assortie d'exercices pratiques sous forme de jeux de rôle visant à placer les participants dans des situations réelles et leur apprendre, par exemple, à réagir face à une manifestation violente. Les participants étaient issus de la police des mines, de la police territoriale, de l'Agence nationale de renseignement, du Parquet, et incluaient des employés et sous-traitants de Tenke Fungurume Mining, des organisations de la société civile ainsi que des parties prenantes des réunions multipartites sur la sécurité et les droits de l'homme. La MONUSCO a mis à disposition des formateurs spécialisés ; l'entreprise a assuré le coût des repas, du déplacement des participants et des installations de formation sur place.

La formation a servi de base à un partenariat entre la MONUSCO et Tenke Fungurume Mining et a permis d'établir une relation de travail efficace entre l'entreprise extractive et les forces de sécurité publique affectées à ses opérations.

## Nigeria – Un manuel sur les Principes volontaires

En 2014, au Nigéria, les parties prenantes ont élaboré un manuel synthétique destiné à renforcer la formation des membres de la police nigériane sur les Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme. Élaboré par une organisation de la société civile nigériane, PRAWA, avec le soutien de l'ambassade de Suisse, de l'UNICEF et d'ONU Femmes, ce manuel synthétique complète la formation au maintien de l'ordre basée sur les droits de l'homme, qui est dispensée au Nigeria. Cette formation porte sur le respect des normes et des pratiques internationales relatives aux droits de l'homme dans les missions de police ou d'application de la loi.

La partie 2 du manuel présente les principaux outils que la police nigériane peut mobiliser pour mettre en œuvre les Principes volontaires relatifs à la sécurité et les droits de l'homme, notamment :

### Pour l'évaluation des risques :

- Une base de données sur les risques/menaces pour les droits de l'homme : une cartographie des risques potentiels classés par catégories et définissant différentes menaces pour la sécurité des communautés.
- Un outil d'évaluation des vulnérabilités lors d'une mission de maintien de l'ordre : un processus qui contribue à identifier les lacunes en matière de sécurité physique susceptibles de créer des risques pour les droits de l'homme.

### Pour les relations entre les entreprises et la police :

- Une procédure de traitement des allégations relatives aux droits de l'homme.
- Entre 2020 et 2021, le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève (DCAF) et PRAWA ont collaboré pour sensibiliser les membres des forces de l'ordre du Nigeria à ce manuel synthétique et à d'autres documents pertinents relatifs aux Principes volontaires.

## B. Faibles niveaux de connaissance et de compréhension des questions de sécurité et de droits de l'homme par les forces de sécurité publique : S'impliquer dans la formation des forces assignées à la zone d'opérations de l'entreprise

### Bonnes pratiques\*

**Effectuer une analyse des risques qui inclut une évaluation des capacités des forces de sécurité publique. Bien que cela ne soit pas toujours faisable, cette pratique devrait être encouragée chaque fois que possible car elle est essentielle pour dispenser un programme de formation adéquat.**

- ✓ Évaluer les connaissances, la condition physique et les aptitudes des forces de sécurité publique.
- ✓ Identifier les manques de capacité éventuels en procédant à un test d'aptitude, si cela est autorisé. Ce test peut aussi être utilisé comme référence afin de mesurer les progrès accomplis à l'issue de la formation.
- ✓ Mettre en place un mécanisme de monitoring pour veiller au maintien de la qualité des services et du professionnalisme des membres de ces forces, compte tenu de leurs fréquentes rotations.

**Envisager des alternatives à une formation directement assurée aux forces de sécurité publique (Voir 2.5.a.).**

**Si l'entreprise est contrainte de dispenser elle-même une formation aux forces de sécurité publique, négocier un accord avec les autorités compétentes (par exemple, les ministères de la Défense et de l'Intérieur) sur le contenu et la fréquence de cette formation.**

- ✓ Tous les personnels de la sécurité publique travaillant sur les sites de l'entreprise et à proximité doivent bénéficier d'une formation préalablement à leur déploiement.
  - Au minimum, la formation doit inclure les thématiques suivantes :
    - a. Droits de l'homme et droit international humanitaire (dans les pays affectés par un conflit armé).
    - b. Légitime défense.
    - c. Prévention de la violence sexuelle et basée sur le genre.
    - d. Police de proximité, y compris les interactions avec les hommes, les femmes, les filles et les garçons issus des communautés locales résidant à proximité des sites opérationnels de l'entreprise. Cette formation devrait également porter sur les thématiques relatives aux minorités et aux **peuples autochtones**, y compris les sites autochtones sacrés et le respect de la propriété de terres autochtones, si de tels sites se trouvent à proximité du site opérationnel de l'entreprise.

- e. Les règles d'engagement relatives à l'usage de la force et des armes à feu applicables à la protection du site d'un projet. En règle générale, les forces de sécurité publique doivent adopter une approche défensive lorsqu'elles assurent la protection du site d'un projet ; elles doivent également avoir recours à la force uniquement en cas de légitime défense et de défense d'autrui contre un risque léthal ou de lésions corporelles graves. Inviter les participants à se référer aux orientations sur le recours à la force élaborées à l'intention des prestataires de services de sécurité : le [Code de conduite pour les responsables de l'application des lois](#), et les [Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois](#). Il est essentiel que les forces de sécurité publique sachent opérer la distinction entre les règles applicables aux opérations de maintien de l'ordre et celles relatives à la conduite des hostilités (qui relèvent du droit international humanitaire).
- f. La gestion des conflits, le contrôle des foules et l'ordre public.
- g. La réponse aux incidents de sécurité et les techniques de premiers secours.
- h. La prévention et le traitement des crimes de droit commun, comme le vol et l'intrusion.
  - Thématiques relatives au contexte :
    - a. Tous les codes, lois et réglementations applicables au niveau national. Ces documents devraient être mis à la disposition des participants durant la formation et constituer un matériel d'apprentissage obligatoire.
    - b. Les antécédents de conflits entre l'entreprise et la communauté, leur modalité de résolution éventuelle et les perceptions des membres des communautés.
- ✓ Consulter la société civile ou les dirigeants communautaires pour adapter certains modules de formation au contexte local, tels que ceux relatifs à la police de proximité et à la prévention des violences basées sur le genre. Proposer des exercices pratiques illustrant des situations réelles issues du contexte local ou des exemples de cas de force majeure. Il peut être utile, pour cela, d'utiliser la méthode « en parler, décrire, mettre en pratique » : il s'agit de communiquer toutes les tâches et les attentes des participants ; examiner les actions étape par étape et définir les responsabilités des participants ; et effectuer une simulation avec des personnes jouant les rôles prévus dans le scénario. Comme l'expliquent la Banque mondiale et Anvil Mining, « ces formations sont d'autant plus efficaces que le scénario de simulation d'incident est plausible ou n'est que la répétition d'un incident précédent ». [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-10 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Mener des exercices conjoints de mise en situation réelle de gestion des incidents avec les forces de sécurité publique, les personnels de l'entreprise chargés des questions de sécurité et les responsables de la gestion du site des activités minières. La Banque mondiale et Anvil Mining recommandent que ces formations incluent :
  - la préparation et l'examen des règles d'engagement.
  - l'alerte.
  - le déploiement.
  - la désignation d'un chef d'équipe sur le site.
  - les actions lors de la confrontation.
  - la résolution de l'incident.
  - la mise à disposition de secours médicaux, si nécessaire.
  - le passage en revue des leçons apprises après l'incident.
  - l'établissement d'un rapport final et d'un suivi.

Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-10 (Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008)

- ✓ S'assurer que la formation répond aux spécificités de la prestation de services de sécurité autour des sites d'opération de l'entreprise.
- ✓ Souligner l'utilité de la formation pour ceux qui y participent. Ces derniers pourront, par exemple, recevoir un certificat attestant d'une qualification internationalement reconnue ; de même, des mesures d'incitation pourront leur être proposées. Informer les participants que s'ils mènent la formation à bien, ils pourraient être éligibles à des modules de perfectionnement (par exemple, en matière de premiers secours).
- ✓ Inviter des membres de la communauté ou de la société civile à assister et à observer chaque cours.

### Employer un vocabulaire adapté.

- ✓ Utiliser des termes que les forces de sécurité publique peuvent facilement comprendre. Être concret. Il peut être beaucoup plus efficace de traiter les questions de sécurité et de droits de l'homme en mettant l'accent sur les règles relatives à l'usage de la force dans des scénarios concrets et en présentant les bonnes pratiques de gestion de l'ordre dans des situations difficiles plutôt que de parler de principes généraux. Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p. 77 (Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011)
- ✓ S'assurer que la formation est adaptée au niveau d'alphabétisation des participants.
- ✓ Faire en sorte que la formation prenne en compte la dimension de **genre** aussi bien en termes de contenu qu'en regard aux participants.

### Compléter la formation par des ressources additionnelles et des réunions proposées par l'entreprise.

- ✓ Effectuer une formation initiale visant à familiariser les personnels de sécurité privée avec l'entreprise, en particulier avec sa structure, ses politiques, ses processus (par exemple le traitement des plaintes et la structure hiérarchique) et avec le site du projet.
- ✓ Organiser des cours réguliers de cinq minutes sur les principes clés des Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme. Inviter les supérieurs hiérarchiques à les dispenser.
- ✓ Élaborer et distribuer des documents d'accompagnement (par exemple, des manuels au format de poche contenant les principes relatifs à l'usage de la force).

### Si nécessaire, assurer le coût du déplacement et verser des indemnités journalières pour que les participants puissent prendre part à la formation.

- ✓ Ceci est particulièrement important si la formation a lieu loin de leur base d'affectation.
- ✓ Lorsque cela est possible, le coût du déplacement/les indemnités journalières devraient être versés directement aux participants à la formation pour s'assurer que ces paiements leur parviennent effectivement. Cela permet de réduire le risque que ces financements soient détournés.

## ÉTUDE DE CAS

## Partenariats avec des institutions publiques, des experts et la société civile : Une étude de cas tirée de la formation à la sécurité publique au Kenya

Les unités de la sécurité publique nationale affectées à des sites miniers ou à d'autres sites d'exploitation d'entreprises manquent souvent de ressources, de capacités et d'équipements. Les centres de formation eux-mêmes ne disposent parfois pas des capacités requises en termes de formateurs et de matériels pour assurer un enseignement efficace. Dans de nombreux contextes opérationnels, les services de sécurité publique souffrent également de manière endémique d'un taux de renouvellement du personnel élevé. Ces problèmes ont de graves implications pour la sécurité des entreprises. Lorsque les forces publiques chargées d'assurer la sécurité des opérations d'une entreprise ont une connaissance limitée des principes relatifs aux droits de l'homme, cela peut soulever des défis majeurs : manque de contrôle du comportement des agents ; méfiance et réactions négatives de la part des communautés ; risque de recours à la force contre des civils ; arrêts de travail ; retards dans les opérations ; plaintes et poursuites judiciaires. Le taux de renouvellement élevé des agents de sécurité peut également saper l'efficacité de la formation sur le long terme et affecter le professionnalisme des unités. Si les forces de sécurité publique ne jouent pas efficacement leur rôle, cela produit un vide qui risque d'être comblé par des acteurs armés illégaux.

Les entreprises peuvent réduire ces risques de manière efficace en menant des consultations et en coopérant avec les autorités nationales compétentes afin de renforcer les programmes de formation. Les entreprises peuvent contribuer au contenu de la formation, l'enrichir avec des leçons apprises, avec des expériences et des bonnes pratiques et résoudre ainsi les problèmes de sécurité à long terme. Les entreprises peuvent également fournir des ressources pour renforcer les programmes nationaux de formation, notamment en nouant des partenariats avec la société civile et avec des experts de la sécurité et des droits de l'homme, afin de dispenser des formations dans ce domaine. Une telle implication constitue un investissement sur le long terme car cela améliore la qualité de la prestation de services de sécurité, en particulier dans des environnements complexes marqués par la faiblesse ou l'inefficacité des forces de sécurité publique.

En 2012, au Kenya, dans la région de Turkana, des entreprises pétrolières ont découvert d'importantes réserves de pétrole qui pourraient atteindre une capacité d'exportation estimée à 560 millions de barils. La région de Turkana est sous-développée, en proie à une sécheresse permanente et des conflits interethniques. La découverte de ces réserves de pétrole a suscité des attentes au sein des communautés locales eu égard aux bénéfices économiques qu'elles pourraient en retirer et cela a généré de violentes protestations contre les entreprises. Selon la société civile, ces mécontentements sont liés au fait que le gouvernement et les entreprises n'ont pas déployé suffisamment d'efforts pour consulter les communautés locales et ont manqué de transparence sur les avantages financiers découlant de la découverte de ces gisements et cela a suscité des conflits sociaux dans la région. Le déploiement de membres de la police nationale armée a entraîné des risques d'usage excessif de la force lors d'affrontements avec des manifestants.

À partir de 2017, le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité (DCAF) de Genève a travaillé en partenariat avec Safestainable (un cabinet de conseil en formation) et Tullow Oil afin d'élaborer une formation de trois jours intitulée « Service with Dignity ». La formation portait sur les rôles, les responsabilités, les normes déontologiques et les pratiques professionnelles de la police et elle se fondait sur des politiques et des pratiques exemplaires tirées de l'expérience du Service national de police. À l'issue d'un dialogue approfondi avec les parties prenantes et une analyse des besoins en formation, le projet a abouti à l'organisation de quatre formations à l'intention d'unités mixtes d'agents des services de police du Kenya, y compris des membres de

l'Unité de protection des infrastructures critiques (CIPU). La CIPU assure la sécurité de différents secteurs industriels sur le territoire du Kenya, y compris les industries extractives, l'hydro-énergie, les infrastructures aéroportuaires, la construction et d'autres sites industriels sensibles.

Au total, 16 instructeurs de la police kenyane ont été formés pour dispenser des formations aux droits de l'homme à leurs pairs. Lors de ces sessions, 80 policiers ont été formés (58 hommes et 22 femmes). La formation a contribué à générer des changements de comportement positifs au sein de la police de Turkana et à améliorer les relations entre la police, l'entreprise et les communautés locales. À la suite de ces formations, la police kenyane et Tullow Oil ont noté une amélioration des pratiques des unités de police déployées sur le site des opérations de l'entreprise en matière d'usage de la force, de désescalade et de gestion des conflits avec les communautés vivant à proximité. Ce projet de formation pilote a démontré le potentiel important des programmes de formation et de formation des formateurs ; la CIPU devrait compter 5 000 agents dans un proche avenir et pourrait atteindre 10 000 agents déployés sur un large éventail de sites critiques à travers le pays, tels que les barrages hydroélectriques et les aéroports.

## ÉTUDE DE CAS

### Collaboration avec les forces de sécurité publique en Irak<sup>17</sup>

BP a coopéré avec le Gouvernement iraquien pour élaborer un programme exhaustif de mise en œuvre des Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme pour ses opérations menées dans les champs pétrolifères de Rumaila, au sud de l'Irak. Ce programme comprend notamment un projet de soutien à la formation dispensée par le prestataire de sécurité publique concerné, la force de police irakienne chargée de la protection du pétrole (OPF, Oil Police Force).

#### Comme l'a expliqué Safestainable :

« Une fois l'accord signé, Safestainable (une société de conseil indépendante spécialisée dans la gestion durable de la sécurité) a été chargée de mettre en œuvre ce projet de formation, de mettre en place un calendrier des cours et de préparer les programmes d'enseignement dans le cadre d'un programme triennal de soutien à la formation, sous la direction et avec l'appui étroit du Service de sécurité de Rumaila. Cette collaboration a joué un rôle essentiel car elle a permis de faire en sorte que toutes les formations répondent aux exigences tactiques et prennent en compte l'environnement opérationnel et ses contraintes ».

Le Programme de soutien à la formation était fondé sur une approche de formation des formateurs afin de promouvoir l'appropriation de ce projet par l'OPF et de le pérenniser. Le programme est dispensé en suivant un cycle de formation régulier et repose sur un modèle de formation appelé Approche systémique à la formation (Systems Approach to Training) destiné à orienter le processus officiel d'élaboration, de validation et d'évaluation des programmes.

Le Programme visait à former des formateurs de l'OPF dotés des compétences et de l'expertise requises pour former leurs pairs à accomplir efficacement leur mission. Cela a permis à ces formateurs de l'OPF d'assurer durant trois ans des cours élémentaires, intermédiaires et avancés à l'intention de tous les policiers de l'OPF affectés au champ pétrolifère de Rumaila. Le programme a fait appel à des consultants en formation arabophones, qui avaient tous une expérience professionnelle dans des postes de responsabilité au sein des forces de sécurité publique au Moyen-Orient et en Afrique du Nord et avaient également bénéficié d'une formation en matière de droits de l'homme auprès des Nations Unies ou du Comité international de la Croix-Rouge.

Les consultants en formation ont initialement donné un cours pilote à l'intention de l'OPF afin de présenter le programme d'enseignement, et ont ensuite participé au processus de sélection des formateurs avant de dispenser une série de cours de « formation des formateurs ». Par la suite, ils ont joué le rôle de mentors auprès des formateurs de l'OPF, en assurant une formation de remise à niveau continue et en procédant au monitoring de la qualité de la formation pour garantir l'efficacité de la formation. L'équipe des formateurs des services de sécurité de Rumaila a supervisé la gestion du programme et en a assuré la continuité lorsque les consultants externes étaient absents.

Chaque année, le Programme de soutien à la formation fait l'objet d'une évaluation afin de mesurer son impact sur le comportement des policiers de l'OPF et pour identifier les besoins complémentaires en formation. À la fin du programme, une évaluation finale visera à en mesurer l'impact en tant que composante du programme global de mise en œuvre des PV, l'objectif étant d'assurer la sécurité sur le site d'opérations de Rumaila dans le respect des droits de l'homme ».

## Formation de formateurs.

- ✓ Soutenir des programmes de formation sur les droits de l'homme et le droit international humanitaire à l'intention des formateurs des forces de sécurité publique.
- ✓ Engager un dialogue proactif avec les hauts responsables de la police pour encourager la mise en œuvre de programmes de formation des formateurs.
- ✓ Se coordonner au niveau local avec les [groupes de travail nationaux sur les entreprises, la sécurité et les droits de l'homme](#) afin de soutenir des formations de formateurs.
- ✓ Se coordonner avec d'autres organisations ou des programmes de formation de formateurs existants pour identifier et sélectionner des participants potentiels ayant une expérience de formation préalable et/ou des officiers supérieurs qui ont un potentiel pour devenir des formateurs.
- ✓ Si possible, insister pour que les formations destinées à l'armée et à la police soient dispensées respectivement par des militaires et des policiers, car ces agents sont mieux placés pour communiquer à leurs collègues le contenu de la formation d'une manière compréhensible. De plus, les forces de sécurité publique sont davantage susceptibles de prendre ces formations au sérieux si celles-ci sont dispensées par un collègue ou un supérieur hiérarchique.
- ✓ Soutenir les programmes de renforcement des capacités des représentants des organisations de la société civile lorsque cela permet de renforcer la formation des forces de sécurité. S'assurer de la pertinence, de l'adaptabilité et de la sensibilité culturelle des programmes et maximiser leur diffusion au niveau communautaire ». [OECD Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform : Supporting Security and Justice, p. 230 \(OCDE 2007\)](#)
- ✓ Lorsque le pays où opère l'entreprise est affecté par un conflit armé, déterminer si le Comité international de la Croix-Rouge peut assurer la formation des formateurs en droit international humanitaire.

## Évaluer l'impact de la formation.

- ✓ Effectuer un test à l'issue de la formation et le comparer avec le test initial (ou lors de l'épreuve d'aptitude réalisée dans le cadre de l'analyse des besoins) afin d'évaluer l'impact de la formation et de l'adapter, le cas échéant.
- ✓ Assurer le suivi de l'impact de la formation sur les droits de l'homme. Cela peut être fait, par exemple, par le biais d'enquêtes ou de consultations avec les communautés locales, notamment tous les groupes vulnérables (par exemple les [femmes](#)), afin de déterminer si la prestation de services de sécurité et le respect des droits de l'homme se sont améliorés à la suite de la formation. Les [groupes de travail nationaux sur les entreprises, la sécurité et les droits de l'homme](#) peuvent également surveiller les prestataires des services de sécurité publique déployés sur les sites opérationnels de l'entreprise et peuvent contribuer au monitoring et au suivi de l'impact des formations.

## Faciliter la fourniture régulière de formations de remise à niveau.

- ✓ Les formations de remise à niveau devraient faire partie intégrante du programme de formation convenu avec le gouvernement de l'État Hôte et être assorties d'un calendrier agréé par les parties.
- ✓ Inclure de nouvelles thématiques dans chacune de ces formations.

**Ressources clés :**

- [Programme de formation sur les normes générales relatives au maintien de l'ordre \(Centre pour le contrôle démocratique des forces armées et Comité international de la Croix-Rouge 2018\)](#)
- [Voluntary Principles on Security and Human Rights Training Course](#) (Initiative des Principes volontaires 2018) : ce document inclut comprend des modules sur les droits de l'homme, les rôles et les responsabilités du personnel de sécurité et le recours à la force.
- [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- [Servir et protéger : Droit des droits de l'homme et droit humanitaire pour les forces de police et de sécurité \(Comité international de la Croix-Rouge\)](#)

## C. **Rotation fréquente des forces de sécurité publique : Consolider l'impact positif des séances d'information, d'initiation et de formation soutenues par les entreprises**

### **Bonnes pratiques\***

**Engager un dialogue avec le ministère concerné (par exemple, le ministère de l'Intérieur ou le ministère de la Défense) afin de :**

- ✓ Comprendre les politiques régissant la rotation des personnels (que ces politiques soient explicites ou implicites) ;
- ✓ Demander à être notifié suffisamment à l'avance du déploiement de nouveaux personnels ;
- ✓ Souligner l'importance de dispenser à ces personnels une formation adéquate avant leur déploiement (et non pas une fois qu'ils ont déjà pris leurs fonctions sur le terrain) ;
- ✓ Demander à être notifié de tout changement des politiques de déploiement/rotation.

**Soutenir les programmes nationaux de formation visant à renforcer les capacités des forces de sécurité publique. Veiller à ce que ces formations soient renouvelées sur une base régulière.**

- ✓ Engager un dialogue avec le ministère compétent pour déterminer comment l'entreprise peut contribuer à améliorer la formation sur les droits de l'homme et le droit international humanitaire à l'intention des forces de sécurité publique ([Voir 2.5.a.](#)).

**Soutenir les programmes de formation assurés par d'autres parties prenantes aux niveaux national ou régional pour veiller à ce que toutes les forces de sécurité publique bénéficient d'une formation. Veiller à ce que ces formations soient renouvelées sur une base régulière.**

- ✓ Soutenir les programmes de formation sur les droits de l'homme élaborés par les organisations multilatérales, les ONG, les institutions nationales des droits de l'homme ou d'autres parties prenantes.
- ✓ Dans les situations de conflit armé, contacter le Comité international de la Croix-Rouge ou un autre prestataire officiel de services de formation ayant les connaissances et l'expérience du contexte local. Déterminer s'ils seraient en mesure d'assurer une formation en droit international humanitaire aux forces de sécurité publique dans la région où opère l'entreprise. Si possible, collaborer avec les autorités nationales et locales pour que toutes les forces de sécurité publique déployées dans la région où opère l'entreprise reçoivent une formation du Comité international de la Croix-Rouge ou d'un autre prestataire de services officiel.
- ✓ Soutenir les programmes de réforme du secteur de la sécurité qui offrent une formation aux forces de sécurité publique.

**Informers les forces de sécurité publique déployées sur le site du projet sur les politiques de l'entreprise et les normes énoncées dans les Principes volontaires relatifs à la sécurité et les droits de l'homme. Mener ces actions sur une base régulière afin de veiller à ce que les nouveaux personnels connaissent ces politiques et normes.**

## D. Attitudes face à la question des droits de l'homme : Prendre en compte les différences entre les divers acteurs

### Bonnes pratiques\*

- ✓ Faire savoir que l'entreprise adhère aux principes relatifs à la sécurité responsable et au respect des droits de l'homme. Inclure cet engagement dans les accords conclus avec le gouvernement de l'État Hôte pour faciliter l'acceptation de ces normes par les acteurs chargés de la sécurité nationale.
- ✓ Élaborer et publier une déclaration de principe claire sur la politique de l'entreprise en matière de droits de l'homme. Dans cette déclaration, faire référence aux normes internationales et aux bonnes pratiques en matière de sécurité et de droits de l'homme, y compris les Principes volontaires relatifs à la sécurité et les droits de l'homme. Veiller à ce que cette déclaration de principes soit disponible dans les langues locales et sur divers supports médiatiques (par exemple, sous forme audio, d'images, de graphiques et d'écrits) ([Voir 1.3.a.](#)). Cela constitue une composante importante de la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 16](#)
- ✓ Diffuser aux forces de sécurité publique la politique de l'entreprise relative à la déontologie et au respect des droits de l'homme. [Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, p. 3](#)
- ✓ Consulter la législation nationale pour identifier les normes en vigueur qui renforcent les [Principes volontaires relatifs à la sécurité et les droits de l'homme](#). Faire référence à ces principes dans tout contrat ou tout accord conclu avec les acteurs de l'État Hôte.
- ✓ Inclure les Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme et/ou d'autres normes dans les contrats/accords/protocoles d'accord conclus avec le gouvernement de l'État Hôte. Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme précise que l'inclusion de dispositions relatives aux droits de l'homme dans les contrats et accords « peut jouer un rôle important pour faire obligation aux autres parties de respecter les droits de l'homme, ou les inciter à le faire ». De plus, il est essentiel d'assurer une bonne communication et de gérer les attentes suscitées par cette politique à la fois en interne et en externe. « En effet, si un nouveau projet ou activité est régi par un contrat négocié avec des parties externes, des échanges préliminaires entre le personnel qui négocie le contrat, les services chargés de son exécution et ceux qui contrôlent les questions des droits de l'homme, peuvent aider à prévenir les problèmes éventuels par la suite ». [La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. Guide interprétatif, p. 54, \(Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme 2012\)](#)

### Rencontrer régulièrement le commandement des forces de sécurité publique.

- ✓ Le Conseil international des mines et métaux souligne que les entreprises devraient « établir un calendrier de rencontres régulières et formelles avec les prestataires de services de sécurité publique afin d'échanger des informations sur la sécurité et traiter des préoccupations concernant les droits de l'homme et le droit (international) humanitaire ». [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 40 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)

## Mettre l'accent sur les valeurs communes.

- ✓ Axer le dialogue sur des concepts tels que « l'excellence opérationnelle », les « bonnes pratiques », le « respect de la vie et de la dignité humaine » ou d'autres valeurs partagées. Instaurer un climat de confiance entre le prestataire public et le responsable de la sécurité au sein de l'entreprise. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 41, 47 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Travailler avec les commandants des forces de sécurité publique au niveau local pour établir d'un commun accord des règles d'engagement en matière d'usage de la force qui respectent les normes des droits de l'homme et du droit international humanitaire. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-8 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)

## Collaborer avec les parties prenantes au niveau national pour instaurer un dialogue sur les principes relatifs à une sécurité responsable et au respect des droits de l'homme (Voir 1.1.b.).

- ✓ Coopérer avec d'autres entreprises, des agents de l'État d'origine, des ONG et des associations professionnelles pour faire avancer le dialogue sur les principes relatifs à une sécurité responsable et le respect des droits de l'homme. En particulier, engager un dialogue sur les Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme ; si les Principes volontaires étaient au départ destinés aux entreprises opérant dans le secteur extractif, ils sont également applicables aux entreprises d'autres secteurs qui souhaitent mettre en œuvre les dispositions des Principes volontaires dans leurs opérations. [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p. 47 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Envisager de recommander que le gouvernement établisse un processus multipartite officiel à l'échelle nationale pour traiter les questions relatives à la sécurité responsable et au respect des droits de l'homme ([Voir groupes de travail nationaux](#)). [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p. 47 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)

## ÉTUDE DE CAS

## Impact du Groupe de travail sur les Principes volontaires du Sud-Kivu en République démocratique du Congo

Dans la région de Bitale des mineurs artisanaux locaux procédaient à des activités d'extraction de minerais sur un site minier. Ils s'étaient auto-organisés en coopérative, mais ne disposaient pas d'un statut officiel ni d'une autorisation légale délivrée par les autorités. Lorsqu'une coopérative voisine, officiellement reconnue, a revendiqué des droits miniers sur le site, les habitants de cette zone s'y sont opposés. Des affrontements violents ont éclaté, entraînant de graves atteintes aux droits de l'homme. La deuxième coopérative avait fait appel à des unités de l'armée congolaise pour imposer par la force sa présence sur le site minier. Les habitants de cette zone, qui incluaient d'anciens membres de la milice Maï-Maï, ont riposté.

Pour éviter de nouveaux incidents de sécurité, les autorités ont suspendu toutes les opérations minières sur cette zone artisanale. Par conséquent, les communautés minières locales ont perdu leur principale source de revenus. Par la suite, les forces armées engagées par la deuxième coopérative ont quitté le site désormais fermé et se sont déployées dans une ville minière voisine, où elles ont assumé de manière illégale les fonctions de police et ont abusé de leur pouvoir. Face à la résistance des populations locales, ces forces se seraient, selon certains membres de la population locale, rendues responsables de harcèlement, d'extorsion et, dans certains cas, de torture. La coopérative officiellement reconnue a saisi le tribunal provincial de Bukavu afin de faire valoir ses droits miniers. Le tribunal n'a cependant pas réglé le différend entre les deux coopératives.

### La solution du groupe de travail

Constatant que le tribunal ne prenait pas de décision afin de régler le différend, un représentant de la coopérative officiellement reconnue a contacté le Groupe de travail sur les principes volontaires du Sud-Kivu pour rechercher une solution permettant de régler ce conflit. Le Groupe de travail a examiné ce cas dans le cadre de ses réunions mensuelles multipartites – auxquelles participaient les acteurs clés des pouvoirs publics, des entreprises et de la société civile – et il a décidé de tenter de faciliter une résolution de ce conflit. Le Groupe de travail a diligenté des missions d'enquête afin d'avoir une compréhension indépendante et impartiale de la situation et d'orienter ses actions.

Au niveau provincial, le Groupe de travail national a :

- Informé le commandant général des forces armées locales des allégations de violations des droits de l'homme et des risques persistants générés par la présence des troupes autour de cette zone d'exploitation minière artisanale.
- Obtenu le retrait immédiat des troupes militaires déployées illégalement sur le site minier et la ville minière.
- Appelé au déploiement de la police nationale des mines sur le site minier et dans la ville voisine.

Dans la zone minière artisanale locale, le Groupe de travail national a :

- Assuré le monitoring du retrait des troupes illégales de l'armée de la ville minière et escorté les troupes jusqu'à la capitale provinciale à Bukavu.

- Assuré la médiation d'un accord mutuellement acceptable entre les deux coopératives en conflit. Aux termes de cet accord, la coopérative légalement autorisée s'est vue reconnaître des droits d'extraction et s'est engagée à fournir aux communautés locales une indemnisation adéquate pour compenser leurs investissements antérieurs.

[Pour de plus amples informations, cliquer ici.](#)

## ÉTUDE DE CAS

### Formation aux droits de l'homme au Cameroun<sup>18</sup>

De 2010 à 2014, l'entreprise Energy a mené des opérations au Cameroun et a confié la sécurité de ses activités extractives à des forces de sécurité publique. Le projet pétrolier de Kosmos Energy était le premier projet pétrolier situé sur la terre ferme au Cameroun. La plupart des acteurs impliqués ignoraient donc les défis relatifs aux droits de l'homme auxquels sont généralement confrontées ces opérations d'extraction. Tout d'abord, les forces de sécurité publique assurant la sécurité des opérations de Kosmos Energy n'avaient pas été informées et formées sur les normes des droits de l'homme que l'entreprise s'est engagée à respecter aux termes des Principes volontaires relatifs à la sécurité et les droits de l'homme. Deuxièmement, le déploiement de forces militaires et l'implantation de l'entreprise bouleversaient la situation des communautés locales et engendraient des risques de sécurité.

Pour éviter tout conflit ou toute violation des droits de l'homme au niveau local, il fallait que Kosmos Energy sensibilise l'ensemble des parties prenantes afin qu'elles respectent les normes des droits de l'homme applicables. Le défi auquel était confrontée l'entreprise était de formuler un discours commun, conforme aux normes universelles des droits de l'homme tout en prenant en compte les réalités du contexte local.

Afin d'identifier et de concevoir une formation en droits de l'homme adéquate, Kosmos a établi un partenariat avec le Fund for Peace (FFP), une organisation basée aux USA qui promeut la sécurité durable. L'objectif était de soutenir le renforcement des capacités de formation du Bataillon d'intervention rapide (BIR), l'unité spéciale de l'armée du Cameroun chargée de la sécurité des opérations d'extraction.

Au début de ce processus conjoint, le Fund for Peace s'est entretenu avec des membres du Bataillon d'intervention rapide de grades différents ainsi qu'avec des représentants des communautés locales affectées par les opérations d'extraction. Une réunion a été organisée avec le chef du village, le conseil de direction du village et des membres éminents de la communauté. FFP a informé les membres de la communauté des objectifs du programme et a sollicité leurs réactions face aux problèmes liés au déploiement de forces de sécurité. Ces réactions ont été prises en compte dans la conception du programme. Sur la base de cette étude exploratoire, un programme de formation a été élaboré autour de cinq éléments clés.

Tout d'abord, **la formation s'est appuyée sur des cas concrets correspondant aux situations auxquelles les soldats du Bataillon d'intervention rapide étaient couramment confrontés.** Le programme évoquait donc des situations habituelles, telles que des manifestations locales et des barrages routiers, plutôt que les principes généraux des droits de l'homme.

Deuxièmement, le processus conjoint a **identifié des valeurs communes telles que l'honneur, le respect et la garantie de la sécurité humaine**, qui ont été utilisées pendant la formation pour « exprimer » l'objectif des normes des droits de l'homme selon une terminologie compréhensible au niveau local ;

En troisième lieu, **le matériel de formation a été adapté au contexte local**. Par exemple, le programme a abordé des concepts comme la « sécurité humaine » en faisant référence à la sphère familiale car l'étude exploratoire avait identifié l'importance fondamentale de la famille pour les Camerounais.

Quatrièmement, le processus conjoint a **mis en place une plate-forme d'échanges permettant aux participants du Bataillon d'intervention rapide de présenter et de discuter de leur propre expérience** opérationnelle. Les soldats et les commandants ont pu ainsi examiner les défis auxquels étaient confrontés leurs pairs et partager leurs bonnes pratiques personnelles.

Enfin, ce processus conjoint a trouvé **un moyen de communication approprié pour favoriser la sensibilisation effective de tous les acteurs concernés**. Ce moyen de communication a été conçu pour renforcer et soutenir la formation proprement dite et proposer aux participants un outil « à emporter ». Il s'agissait d'une série de bandes dessinées, faciles à diffuser. La série de BD, intitulée « Capitaine Cameroun », décrit le contexte et les difficultés au niveau local en expliquant quels types de réponses sécuritaires sont appropriés ou non en faisant référence aux valeurs partagées qui avaient été précédemment identifiées : la famille, l'honneur, le respect et la garantie de la sécurité humaine.

**Source : [Human Rights Training for Security Forces in the Extractive Industry \(Fund for Peace 2013\) ; \[Cameroon : Human Rights Training Case Study \\(Fund for Peace et Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève 2015\\)\]\(#\)](#)**

## 2.6. Équipement

### A. Gérer les réponses aux conflits sociaux : Prévenir l'usage excessif de la force par les forces de sécurité publique en assurant la mise à disposition d'un équipement approprié permettant un usage différencié de la force

#### Bonnes pratiques\*

##### Effectuer/actualiser une évaluation des besoins/risques.

- ✓ Évaluer les besoins de l'entreprise à l'aune des capacités des forces de sécurité publique. Cette évaluation doit notamment examiner : les moyens de transport, les modes de communication, la formation et la disponibilité d'armes non létales.
- ✓ Déterminer si la fourniture aux forces de sécurité d'une des ressources mentionnées ci-dessus pourrait constituer un risque pour la sécurité ou la réputation de l'entreprise. Évaluer les avantages à l'aune des éventuelles conséquences négatives
- ✓ Effectuer des recherches sur d'éventuels incidents antérieurs ayant impliqué un soutien logistique ou financier aux forces de sécurité publique.
- ✓ Actualiser régulièrement l'évaluation des risques en s'appuyant sur des sources locales afin de prendre en compte l'évolution de l'environnement sécuritaire.

##### Veiller à ce que le gouvernement de l'État Hôte fournisse un équipement approprié et d'autres ressources adéquates aux forces de sécurité publique.

- ✓ Engager un dialogue avec les organes gouvernementaux compétents et insister sur la nécessité de fournir aux forces de sécurité publique un équipement approprié pour qu'elles puissent remplir efficacement leurs fonctions dans le respect des normes des droits de l'homme et du droit international humanitaire. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. II-19 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Engager un dialogue avec le gouvernement de l'État Hôte et/ou le commandement supérieur de la sécurité publique afin de veiller à ce que les prestataires de services de sécurité soient équipés d'armes moins létales, ce qui permet un usage différencié de la force. Les [Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois, adoptés en 1990](#), appellent les États et les organes chargés de l'application des lois à mettre au point « des armes non meurtrières neutralisantes à utiliser dans les situations appropriées, en vue de limiter de plus en plus le recours aux moyens propres à causer la mort ou des blessures ».
- ✓ Inclure une disposition dans l'accord/le protocole d'accord prévoyant que le gouvernement de l'État Hôte devra utiliser une partie des fonds versés par les entreprises extractives afin de fournir des équipements et autres ressources aux forces de sécurité publique. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. II-19 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)

- ✓ Envisager des paiements « séparés » dont une partie serait destinée au gouvernement central et une autre directement versée aux forces de sécurité publique déployées dans la zone d'opération de l'entreprise.
- ✓ Solliciter le soutien d'autres parties prenantes, telles que les gouvernements des États d'origine, les organisations multilatérales et/ou des associations professionnelles locales, pour encourager le gouvernement de l'État Hôte à assumer ses responsabilités quant à la fourniture d'un équipement adéquat et au bon fonctionnement des forces de sécurité publique affectées aux régions où opère l'entreprise.
- ✓ Surveiller la chaîne de paiement pour veiller à ce que les fonds alloués à ce soutien parviennent effectivement aux forces de sécurité publique chargées de la sécurité de l'entreprise.

### **Soutenir les initiatives des gouvernements des États d'origine, de la société civile et des institutions multilatérales visant à renforcer les institutions de l'État.**

- ✓ Explorer la possibilité que les bailleurs de fonds internationaux fournissent le soutien matériel nécessaire (y compris en termes de formation) dans le cadre de programmes d'assistance plus larges.
- ✓ Identifier les programmes de réforme du secteur de la sécurité, tels que les programmes de réforme de la police et les programmes de formation, qui traitent de la question de l'équipement. Collaborer avec les parties prenantes concernées pour étendre leurs activités à la zone d'opérations de l'entreprise. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. 11-20 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)

**S'assurer que les forces de sécurité ont reçu une formation sur les règles relatives à l'usage de la force et des armes à feu consacrées par le droit relatif aux droits de l'homme et le droit international humanitaire (Voir 2.5). Expliquer que les armes moins létales et les équipements connexes peuvent également tuer, ou infliger des blessures graves ou d'autres dommages, en particulier lorsque l'individu utilisant ces armes n'a pas été adéquatement formé ou si ces armes ne sont pas utilisées conformément à leurs caractéristiques, aux principes généraux sur l'usage de la force et aux principes fondamentaux des droits de l'homme.**

Lignes directrices portant sur l'utilisation des armes à létalité réduite dans le cadre de l'application des lois (Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme)

- ✓ Si l'entreprise est contrainte de fournir un soutien logistique, financier et/ou en nature directement aux forces de sécurité publique, il faut prendre en compte les bonnes pratiques présentées au [2.6.b.](#)
- ✓ En cas d'usage excessif de la force par les forces de sécurité publique, examiner les bonnes pratiques présentées au [2.7.a.](#)

**Outils pratiques :**

- 🔧 [Programme de formation sur les normes générales relatives au maintien de l'ordre \(Centre pour le contrôle démocratique des forces armées et Comité international de la Croix-Rouge 2018\)](#)
- 🔧 [Voluntary Principles on Security and Human Rights Training Course](#) (Initiative des Principes volontaires 2018) : ce document inclut des modules sur les droits de l'homme, les rôles et les responsabilités du personnel de sécurité et le recours à la force

**Ressources clés :**

- 📌 [Lignes directrices portant sur l'utilisation des armes à létalité réduite dans le cadre de l'application des lois \(Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme\)](#)
- 📌 [Recours aux forces de sécurité : Évaluer et gérer les risques et les impacts \(Société financière internationale 2017\)](#)
- 📌 [Violence et usage de la force \(Comité international de la Croix-Rouge 2011\)](#)

## B. Fournir un soutien logistique, financier et/ou en nature aux forces de sécurité publique : Gérer les risques connexes

### Bonnes pratiques\*

#### Effectuer/actualiser une évaluation des besoins et des risques.

- ✓ Évaluer les besoins de l'entreprise à l'aune des capacités des forces de sécurité publique. Cette évaluation doit notamment aborder les questions suivantes : les salaires minimums, la nourriture, le logement, le transport, les moyens de communication, la formation et la disponibilité d'armes non létales.
- ✓ Déterminer si la fourniture aux forces de sécurité publique d'une des ressources mentionnées ci-dessus pourrait constituer un risque pour la sécurité ou la réputation de l'entreprise. Évaluer les avantages à l'aune des éventuelles conséquences négatives.
- ✓ Effectuer des recherches sur d'éventuels incidents antérieurs ayant impliqué un soutien logistique, financier ou en nature aux forces de sécurité publique.
- ✓ Actualiser régulièrement l'évaluation des risques en s'appuyant sur des sources locales afin de prendre en compte l'évolution de l'environnement sécuritaire.

#### Envisager des alternatives à la fourniture d'un soutien logistique, financier et/ou en nature (Voir 2.6.a.).

#### Veiller à ce que le gouvernement de l'État Hôte fournisse un équipement approprié et d'autres ressources adéquates aux forces de sécurité publique.

- ✓ Engager un dialogue avec les organes gouvernementaux compétents afin d'examiner les besoins éventuels en équipement. Insister sur la nécessité de fournir aux forces de sécurité publique un équipement approprié pour qu'elles puissent remplir efficacement leurs fonctions dans le respect des normes des droits de l'homme et du droit international humanitaire.
- ✓ Inclure une disposition dans l'accord/le protocole d'accord prévoyant qu'une partie des fonds versés par les entreprises extractives au gouvernement de l'État Hôte devra servir à la fourniture d'équipements et autres ressources aux forces de sécurité publique.
- ✓ Solliciter le soutien d'autres parties prenantes, telles que les gouvernements des États d'origine, les organisations multilatérales ou des associations professionnelles locales, pour faire en sorte le gouvernement de l'État Hôte assume ses responsabilités quant à la fourniture d'un équipement adéquat et au bon fonctionnement des forces de sécurité publique déployées dans les régions où sont menées des opérations extractives.

#### En collaboration avec tous les services de l'entreprise concernés, élaborer une politique d'entreprise et un protocole sur la fourniture d'un soutien logistique, financier et/ou en nature aux forces de sécurité publique.

- ✓ Répondre aux questions suivantes :
  - Qu'est-ce qui a été fourni : équipement, indemnités journalières, biens et/ou services ?
  - Pourquoi ce soutien est-il nécessaire ?
  - Comment ce soutien sera-t-il géré et utilisé ?
  - Qui en est le bénéficiaire et quel est le degré de contrôle nécessaire ?

Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. II-19 (Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008)

- ✓ Promouvoir la transparence en appliquant des processus d'approvisionnement clairs et préétablis. À titre d'exemple, le plan de mise en œuvre des Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme élaboré par BP prévoit de « veiller à ce que l'origine de tous les achats soit établie par le biais de processus d'approvisionnement standards. Envisager de rendre publics les motifs justifiant ce soutien et obtenir l'approbation du bénéficiaire afin de publier les informations concernant tout accord relatif à l'aide fournie<sup>19</sup> ».
- ✓ Inclure les coûts de soutien dans l'accord de fourniture.
- ✓ Adopter des mesures de sauvegarde pour le transfert/la fourniture d'équipements dans le cadre d'un soutien logistique, financier ou en nature apporté aux forces de sécurité publique.
  - S'assurer de la légalité du transfert.
  - Interdire le transfert de matériel létal (par exemple d'armes à feu).
  - Conditionner les demandes de soutien logistique, financier et/ou en nature à l'établissement d'un engagement écrit attestant que les forces de sécurité publique respectent les droits de l'homme et le droit international humanitaire. Cet accord doit être convenu avec les autorités aux niveaux national et local.
  - Spécifier l'utilisation qui doit être faite de l'équipement ou des biens et faire en sorte que les forces de sécurité publique s'engagent formellement sur ce point.
  - Interdire le transfert, le prêt ou la vente d'équipements à un tiers. Mettre en place un contrôle adéquat pour empêcher l'appropriation illicite ou le détournement d'équipement pouvant mener à des atteintes aux droits de l'homme<sup>20</sup>. Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, p. 4
  - Inclure des conditions d'annulation en cas d'utilisation dévoyée du financement, de l'équipement, des installations ou de l'assistance en nature.
  - Si possible, prévoir un système de localisation ou de suivi pour certains types d'équipements, qui pourraient poser des risques supplémentaires pour les droits de l'homme s'ils échappaient au contrôle du prestataire de services de sécurité ou de l'entreprise. Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 43 (Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011)
  - Les orientations élaborées par BP pour la mise en œuvre des Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme précisent également que l'entreprise doit « promouvoir une formation visant à renforcer les compétences en gestion ou les compétences individuelles au sein de l'organisation bénéficiaire afin d'utiliser les fonds ou l'équipement de façon responsable<sup>21</sup> ». D'autres entreprises peuvent intégrer ces bonnes pratiques.
  - Mettre en place une procédure de contrôle pour traiter les cas d'appropriation illégale ou de détournement de l'équipement.

## Engager un dialogue avec les organes gouvernementaux appropriés pour définir les conditions du transfert.

- ✓ Diffuser la politique de l'entreprise en matière de transferts d'équipements. Expliquer que la mise en œuvre de la politique de l'entreprise fera l'objet d'un contrôle.
- ✓ S'accorder sur les termes et conditions relatifs à la fourniture d'un soutien logistique, financier et/ ou en nature. Par exemple, convenir qu'aucun matériel fourni ne peut être utilisé sans l'autorisation préalable de l'entreprise. Bien que cela puisse être une question sensible à traiter, s'efforcer de convenir d'une procédure pour réagir à toute utilisation dévoyée de l'équipement fourni par l'entreprise.
- ✓ Inclure des clauses dans l'accord/le protocole d'accord précisant les termes et conditions pour le transfert de matériel. Inclure en annexe la politique de l'entreprise en matière de transferts d'équipements.
- ✓ Consigner dans un registre des transferts tout le soutien fourni aux forces de sécurité publique. Le Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining encouragent les entreprises à préciser exactement ce que l'entreprise a fourni, quand et à quelle fin. Les articles ne doivent être fournis que contre reçu donné par un haut fonctionnaire. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. II-21 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Veiller à la transparence des paiements effectués et/ou de l'équipement transféré.

## Surveiller l'utilisation de l'équipement.

- ✓ Les Principes volontaires relatifs à la sécurité et les droits de l'homme précisent que les entreprises devraient « surveiller l'utilisation de l'équipement fourni par l'entreprise et enquêter sérieusement sur les situations dans lesquelles l'équipement est utilisé d'une façon inadéquate. » [Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, p. 6](#) Ce contrôle peut être effectué par l'entreprise elle-même via des rapports et des contrôles inopinés ou par un tiers. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p.43 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Les Outils d'orientation pour la mise en œuvre des Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme encouragent les entreprises à mener des consultations avec les gouvernements des États d'origine « en cas de risques d'utilisation inappropriée du matériel transféré par l'entreprise aux forces de sécurité publique ». [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p.16 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Si l'équipement de l'entreprise est utilisé sans autorisation, suivre, le cas échéant, la procédure établie avec les organes gouvernementaux concernés ou se reporter au protocole de l'entreprise.

## Coopérer avec d'autres entreprises concernées.

- ✓ S'accorder sur une approche commune pour les transferts d'équipements.
- ✓ Partager les bonnes et les mauvaises pratiques avec d'autres entreprises opérant dans la même région.

- ✓ Si possible, envisager de contribuer à la consolidation d'un programme d'équipement et de formation qui bénéficiera globalement à toutes les entreprises opérant dans la région. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. II-20 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)

### **Coopérer, le cas échéant, avec un processus national multipartite travaillant sur les questions de sécurité et de droits de l'homme ou proposer de lancer ce type de processus (Voir les groupes de travail nationaux).**

- ✓ Vous pouvez également aborder la question de l'équipement des forces de sécurité publique dans le cadre d'un forum, tel un « groupe de travail des responsables de la sécurité », ou lors des rencontres d'associations professionnelles, etc.

#### **Ressources clés :**

- [Recours aux forces de sécurité : Évaluer et gérer les risques et les impacts \(Société financière internationale 2017\)](#)
- [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)

### **Utilisation abusive d'équipements transférés sans surveillance**

Dans une situation donnée, le personnel de sécurité publique avait demandé le transfert de conteneurs d'expédition vides aux fins alléguées d'entreposer son propre équipement, mais il utilisait ces conteneurs pour détenir des prisonniers. Dans un deuxième cas, des lunettes de vision nocturne avaient été demandées pour aider les patrouilles du périmètre, alors que ces lunettes étaient utilisées pour lancer des raids nocturnes contre les forces de l'opposition. Dans un troisième cas, le personnel de sécurité publique avait demandé à utiliser des véhicules de l'entreprise car leurs voitures étaient en panne. Le fait que des militaires utilisent des véhicules portant le logo de l'entreprise a conduit les communautés locales non seulement à associer les forces de sécurité publique à l'entreprise, mais également aux atteintes aux droits de l'homme qu'elles commettaient.

**Source :** [Recours aux forces de sécurité : Évaluer et gérer les risques et les impacts \(Société financière internationale 2017\)](#)

## 2.7. Usage de la force

### A. Formation inadéquate des forces de sécurité publique : Réduire le risque de recours à la force à proximité du site d'opération de l'entreprise

#### Bonnes pratiques\*

##### Effectuer/actualiser une évaluation des risques.

- ✓ Vérifier les antécédents des forces de sécurité publique en matière d'usage de la force et de respect des droits de l'homme et du droit international humanitaire.
- ✓ Veiller à ce que l'évaluation des risques examine les risques spécifiques – qui tendent à être de nature différente – auxquels sont confrontés les hommes, les **femmes**, les garçons et les jeunes filles ainsi que les risques pesant sur les personnes âgées, **les communautés autochtones** et d'autres groupes vulnérables (Voir le devoir de diligence en matière de droits de l'homme).

##### Réduire au minimum la présence des forces de sécurité publique sur les sites de l'entreprise.

Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-1 (Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008)

- ✓ Éviter d'impliquer des forces de sécurité publique sur le site d'exploitation de l'entreprise lorsque des prestataires de services de sécurité privée peuvent légalement et efficacement répondre aux besoins. Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-1 (Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008)
- ✓ Faire appel aux forces de sécurité publique uniquement en cas de besoin urgent sur un site spécifique, puis déterminer leur mandat et fixer les délais relatifs à leur retrait. Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-1 (Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008)

##### Veiller à ce que les forces de sécurité publique soient informées des normes en matière de gestion responsable de la sécurité et des politiques de l'entreprise.

- ✓ Les Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme précisent que les entreprises devraient « faire clairement savoir que l'entreprise exige que toutes les opérations soient menées dans le plein respect des droits de l'homme et du droit (international) humanitaire ». Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, pp. 39,90 (Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011)
- ✓ Promouvoir les principes suivants auprès des organes de sécurité publique, tels que soulignés dans les Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme :

- a. « L'usage de la force devrait être strictement limité aux cas d'extrême nécessité et à un degré proportionnel à la menace. [...] Dans les cas où la force physique est employée par la sécurité publique, de tels incidents devraient être signalés aux autorités compétentes et à l'entreprise. Lorsque la force est employée, une aide médicale devrait être fournie aux blessés, y compris aux contrevenants ». [Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, p. 5](#)
- b. « Les droits des individus ne devraient pas être violés lorsqu'ils exercent leur droit à la liberté d'association et de rassemblement pacifique, leur droit de prendre part aux négociations collectives, ou autres droits associés des employés d'entreprise reconnus par la Déclaration universelle des droits de l'homme et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. » [Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, p. 5](#)
- ✓ Distribuer des exemplaires du [Code de conduite pour les responsables de l'application des lois](#), et des [Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois](#).
- ✓ S'assurer que le commandant local fournisse des instructions détaillées à ses personnels sur les normes de conduite attendues. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-9 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)

### Code de conduite des Nations Unies pour les responsables de l'application des lois

**Article 1** – Les responsables de l'application des lois doivent s'acquitter en tout temps du devoir que leur impose la loi en servant la collectivité et en protégeant toutes les personnes contre les actes illégaux, conformément au haut degré de responsabilité qu'exige leur profession.

**Article 2** – Dans l'accomplissement de leur devoir, les responsables de l'application des lois doivent respecter et protéger la dignité humaine et défendre et protéger les droits fondamentaux de toute personne.

**Article 3** – Les responsables de l'application des lois peuvent recourir à la force seulement lorsque cela est strictement nécessaire et dans la mesure exigée par l'accomplissement de leurs fonctions.

**Article 4** – Les renseignements de caractère confidentiel qui sont en la possession des responsables de l'application des lois doivent être tenus secrets, à moins que l'accomplissement de leurs fonctions ou les besoins de la justice n'exigent absolument le contraire.

**Article 5** – Aucun responsable de l'application des lois ne peut infliger, susciter ou tolérer un acte de torture ou quelque autre peine ou traitement cruel, inhumain ou dégradant, ni ne peut invoquer un ordre de ses supérieurs ou des circonstances exceptionnelles telles qu'un état de guerre ou une menace de guerre, une menace contre la sécurité nationale, l'instabilité politique intérieure ou tout autre état d'exception pour justifier la torture ou d'autres peines ou traitements cruels, inde l'homme ou dégradants.

**Article 6** – Les responsables de l'application des lois doivent veiller à ce que la santé des personnes dont ils ont la garde soit pleinement protégée et, en particulier, prendre immédiatement des mesures pour que des soins médicaux leur soient dispensés chaque fois que cela s'impose.

**Article 7** – Les responsables de l'application des lois ne doivent commettre aucun acte de corruption. Ils doivent aussi s'opposer vigoureusement à tous actes de ce genre et les combattre.

**Article 8** – Les responsables de l'application des lois doivent respecter la loi et le présent Code. De même, ils doivent empêcher toute violation de la loi ou du présent Code et s'y opposer vigoureusement au mieux de leurs capacités. Les responsables de l'application des lois qui ont des raisons de penser qu'une violation du présent Code s'est produite ou est sur le point de se produire signalent le cas à leurs supérieurs et, au besoin, à d'autres autorités ou instances de contrôle ou de recours compétentes.

## S'accorder sur des règles et des procédures relatives à l'usage de la force avec les commandants locaux des forces de sécurité publique.

Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-9 (Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008)

- ✓ S'accorder sur la procédure à suivre en cas d'escalade de la violence en prévoyant une réponse proportionnelle à la menace et une utilisation de la force létale uniquement en dernier recours
- ✓ Déterminer la structure hiérarchique en identifiant clairement la chaîne de commandement et les responsables habilités à faire appel aux forces de sécurité publique. Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-11 (Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008)
- ✓ Si possible, convenir que les forces de sécurité publique affectées aux installations de l'entreprise constituent uniquement une force de réserve en cas d'urgence mais ne soient pas chargées d'assumer des tâches de sécurité routinières. S'assurer que les forces de sécurité publique disposent de moyens de transport adéquats pour répondre rapidement aux incidents éventuels. Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-9 (Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008)
- ✓ La Banque mondiale et Anvil Mining ont déclaré que les entreprises devraient veiller à ce que « les procédures d'implication des forces de sécurité publique dans un incident [soient] claires pour la direction de l'entreprise, le service de sécurité de l'entreprise et les forces de sécurité publique elles-mêmes ». Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-9 (Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008)
- ✓ S'assurer de l'établissement de comptes rendus après chaque intervention des forces de sécurité publique et veiller à la mise en œuvre de leurs recommandations.

## Veiller à ce que les forces de sécurité publique affectées à la zone d'opérations aient reçu une formation adéquate (Voir 2.5.).

### Soutenir les programmes de réforme du secteur de la sécurité (Voir 2.1.c.).

- ✓ L'Équipe spéciale interinstitutions pour la réforme du secteur de la sécurité des Nations Unies encourage les entreprises à prendre part aux programmes de réforme du secteur de la sécurité qui « soutiennent une politique de sélection et de recrutement reposant sur des mécanismes appropriés de recrutement, d'évaluation de l'intégrité, et de vérification des antécédents ou d'autres formes d'examen/de contrôle des personnels en service. Favoriser la publication des appels à candidature pour les postes vacants/ouvertures de poste et encourager la transparence des processus de recrutement ». UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 105 (Département du maintien de la paix des Nations Unies 2012)
- ✓ Identifier les programmes de réforme du secteur de la sécurité, tels que les programmes de réforme de la police et les programmes de formation, dont les activités pourraient être étendues à la zone où opère l'entreprise. Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. II-20 (Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008)

## Envisager la création d'un groupe consultatif composé de parties prenantes externes pour contribuer au monitoring des questions de sécurité et de droits de l'homme.

- ✓ Solliciter des acteurs dotés de légitimité aux yeux des prestataires de services de sécurité publique (par exemple un ancien ministre de la Défense, un homme d'État ayant une stature internationale, etc.) ainsi que d'autres parties prenantes disposant d'une expertise sur les questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme. Inclure, en particulier, des représentants des communautés (par exemple une ONG de premier plan, un homme d'État, etc.). [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p.47 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Garantir la participation des individus qui défendent les intérêts des groupes les plus vulnérables, comme les femmes et les communautés autochtones.

## Cartographier la manière dont les forces de sécurité publique peuvent être tenues responsables d'infractions à la loi (Voir 2.8.d.).

### Outils pratiques :

- 🔧 [Programme de formation sur les normes générales relatives au maintien de l'ordre \(Centre pour le contrôle démocratique des forces armées et Comité international de la Croix-Rouge 2018\)](#)
- 🔧 [Recours aux forces de sécurité : Évaluer et gérer les risques et les impacts \(Société financière internationale 2017\)](#)
- 🔧 [Voluntary Principles on Security and Human Rights Training Course \(Initiative des Principes volontaires 2018\)](#): ce document inclut des modules sur les droits de l'homme, les rôles et les responsabilités du personnel de sécurité et le recours à la force.

### Ressources clés :

- 📖 [Lignes directrices portant sur l'utilisation des armes à létalité réduite dans le cadre de l'application des lois \(Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme\)](#)
- 📖 [Violence et usage de la force \(Comité international de la Croix-Rouge 2011\)](#)
- 📖 [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-15 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)

## 2.8. Violations des droits de l'homme

### A. Violations des droits de l'homme par les forces de sécurité publique : Traiter les incidents ou les plaintes déposées auprès des autorités compétentes

#### Bonnes pratiques\*

- ✓ Démontrer l'engagement politique de l'entreprise et ses attentes en matière de conduite appropriée des forces de sécurité publique.
- ✓ Élaborer une déclaration de principe claire. Celle-ci devrait être approuvée au plus haut niveau de l'entreprise, s'appuyer sur une expertise pertinente et préciser les attentes de l'entreprise en matière de respect des droits de l'homme par les forces de sécurité publique. Cette déclaration de principe devrait être diffusée publiquement et être activement et clairement communiquée aux forces de sécurité ([Voir 1.3.a.](#)). Cette politique constitue une composante essentielle pour la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 16](#)
- ✓ Expliquer aux forces de sécurité publique les principes relatifs à la sécurité responsable et aux droits de l'homme, en prenant appui, par exemple, sur les Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme. Les Principes volontaires s'appliquent particulièrement aux entreprises opérant dans le secteur extractif, mais ils peuvent également servir de source d'inspiration pour d'autres secteurs.
- ✓ Souligner que les individus sur lesquels pèsent des allégations crédibles de violations des droits de l'homme ne doivent pas assurer la sécurité des entreprises. [Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, p. 5](#)
- ✓ Les Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme invitent les entreprises à « promouvoir le respect des principes relatifs au maintien de l'ordre consacrés par le droit international, en particulier les principes reconnus par le [Code de conduite pour les responsables de l'application des lois](#), et les [Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois](#) ». Les entreprises devraient également promouvoir les règles régissant la conduite des hostilités en vertu du droit international humanitaire applicable dans les situations de conflits armés. [Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, p. 5](#)
- ✓ Dans le cadre de cette politique, faire référence aux exigences stipulées dans les contrats ou un accord d'investissement avec le gouvernement. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p.41 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)

#### Communiquer régulièrement avec la direction des forces de sécurité publique à différents niveaux.

- ✓ Tenir des réunions régulières avec la direction des forces de sécurité publique à différents niveaux, y compris les ministères chargés respectivement de la protection des ressources naturelles et de la sécurité – pour examiner les questions relatives à la sécurité et aux droits de l'homme.

- ✓ Veiller à ce que le personnel de sécurité consigne et rende régulièrement compte de tous les incidents de sécurité et de leur évolution. Diffuser ces informations au commandant des forces de sécurité publique sur le site (le cas échéant) ainsi qu'aux chefs des forces de sécurité publique au niveau local et régional.
- ✓ Renforcer les rapports de confiance avec les acteurs de la sécurité publique. Pour cela, il peut être efficace de reconnaître publiquement les personnes qui se sont illustrées par leurs performances et leur professionnalisme, (par exemple en adressant à tous les niveaux de la structure hiérarchique des recommandations spéciales et des lettres de reconnaissance pour ceux qui méritent ces éloges). [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-16 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Utiliser un vocabulaire adapté. Par exemple, utiliser des termes tels que « professionnalisation » et « amélioration de l'efficacité ». Mettre l'accent sur l'objectif d'aider les institutions de sécurité à assurer un meilleur service. Appeler au respect de valeurs telles que « l'excellence opérationnelle » ou à la mise en œuvre de « bonnes pratiques ». [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 41 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Mettre en place des mécanismes formels et cohérents de transmission d'informations et de communication avec les forces de sécurité publique. [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p. 14 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Recueillir et analyser les informations publiées par les médias ou les rapports d'ONG sur tout incident de sécurité afin de soutenir les enquêtes diligentées par les autorités locales. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-20 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)

### **Incorporer les exigences en matière de conduite appropriée des forces de sécurité publique dans un accord/protocole d'accord conclu au niveau local (Voir 2.3.).**

- ✓ Négocier et signer un accord/protocole d'accord sur la sécurité du site. La Banque mondiale et Anvil Mining précisent que cet accord devrait fixer les « conditions, les attentes, les obligations et les normes de comportement applicables à toutes les parties » à la fois « dans les procédures d'exploitation standards (PES) et dans des circonstances extraordinaires et d'urgence ». De plus, « l'idéal serait un accord faisant force de loi qui spécifie les responsabilités et les obligations de l'entreprise et des forces de sécurité publique, signé par le dirigeant principal de l'entreprise et les organismes respectifs, avec des instructions détaillées de mise en œuvre pour les niveaux hiérarchiques inférieurs ». [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-4 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Utiliser toute aide en nature fournie par l'entreprise comme levier pour convenir de règles claires relatives au déploiement et à la conduite des forces de sécurité publique. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-8 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Inclure une clause précisant la procédure à suivre en cas de violations des droits de l'homme et du droit international humanitaire.

- ✓ Veiller à ce que l'accord respecte la législation et les règlements applicables dans de l'État Hôte.
- ✓ Consacrer le temps nécessaire, durant les négociations, pour s'assurer que les Principes volontaires relatifs à la sécurité et les droits de l'homme sont intégrés dans le protocole d'accord.

### Collaborer avec d'autres parties prenantes.

- ✓ User de l'influence de l'entreprise ou s'appuyer sur ses bonnes relations avec des représentants du gouvernement pour veiller à ce que les forces de sécurité publique respectent les droits de l'homme et le droit international humanitaire.
- ✓ Solliciter le soutien du gouvernement de l'État d'origine pour avoir accès à des responsables de la sécurité publique de haut niveau.
- ✓ Mener des consultations régulières avec d'autres entreprises qui partagent certaines préoccupations et envisager de soulever collectivement ces préoccupations auprès des gouvernements des États d'accueil et d'origine. [Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, p. 5](#)
- ✓ Collaborer avec les ONG. Les Outils d'orientation pour la mise en œuvre des Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme considèrent les ONG et la société civile comme « des interlocuteurs ou des médiateurs précieux afin de communiquer avec les prestataires de sécurité, les gouvernements ou les communautés des États d'accueil ». [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 18 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Chercher à obtenir des informations sur les violations des droits de l'homme par le biais de mécanismes de réclamation au niveau communautaire.
- ✓ S'il n'en existe pas, envisager la création d'un forum multipartite sur la sécurité, ou d'un [groupe de travail national sur les entreprises, la sécurité et les droits de l'homme](#) chargé d'examiner les questions de sécurité et de droits de l'homme. Ce groupe devrait se réunir régulièrement (par exemple, une fois par mois) et travailler ensemble pour trouver des réponses appropriées aux incidents de sécurité ou aux défis à surmonter. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 44 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)

### Démontrer l'engagement à mettre un terme aux violations des droits de l'homme commises par les forces de sécurité publique déployées dans la région où opère l'entreprise.

- ✓ Déployer des efforts constants afin d'atténuer les incidences des violations. Comme le prescrivent les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les entreprises devraient exercer leur influence sur les entités directement liées à leurs activités commerciales afin de modifier les pratiques illicites de tierces parties qui entraînent des incidences négatives sur les droits de l'homme – ou y contribuent. Il s'agit d'un élément clé du devoir de [diligence raisonnable en matière de droits de l'homme](#) qui incombe aux entreprises (Voir 1.2. et l'Encadré 6 dans 3.2.c.). [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 19 et 22](#)
- ✓ En cas de violations graves, mettre fin, si cela est possible, à la relation avec les forces de sécurité publique. S'il est impossible de mettre un terme à la relation, réduire au minimum la présence des forces de sécurité publique sur les sites de l'entreprise.

**Ressources clés :**

- 📌 [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme \(Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme\)](#)
- 📌 [Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks \(Shift 2013\)](#)
- 📌 [Using Leverage \(Global Business Initiative on Human Rights\)](#)

**Soutenir les programmes de réforme du secteur de la sécurité (Voir 2.1.c.).**

- ✓ L'Équipe spéciale interinstitutions pour la réforme du secteur de la sécurité des Nations Unies encourage les entreprises à s'investir dans les programmes de réforme du secteur de la sécurité qui « appuient une politique de sélection et de recrutement reposant sur des mécanismes appropriés de recrutement, d'évaluation de l'intégrité, et de vérification des antécédents ou d'autres formes d'examen/de contrôle des personnels en service. Favoriser la publication des appels à candidature pour les postes vacants/ouvertures de poste et encourager la transparence des processus de recrutement ». [UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 105 \(Département du maintien de la paix des Nations Unies 2012\)](#)
- ✓ Si cela est autorisé par la loi, l'Équipe spéciale interinstitutions incite également les entreprises à soutenir les programmes qui promeuvent « une vérification des antécédents des personnes concernées fondée sur les normes des droits de l'homme et sur leur attitude en matière de respect des droits de l'homme, afin de garantir que les individus personnellement responsables de violations flagrantes des droits de l'homme soient exclus du secteur de la sécurité ciblé par la réforme ; veiller à ce que la procédure d'exclusion d'un individu, suite au processus de vérification des antécédents, respecte les garanties prévues par la loi et le principe de non-discrimination ». [UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 106 \(Département du maintien de la paix des Nations Unies 2012\)](#)

## B. Agir sur les politiques relatives aux droits de l'homme : Tenir compte des différences de perception entre les forces armées et la police

### Bonnes pratiques\*

#### Communiquer régulièrement avec des membres des forces armées de différents niveaux.

- ✓ Instaurer une relation constructive avec les représentants des forces militaires à différents niveaux et tenir des réunions régulières pour examiner les questions de sécurité et de droits de l'homme. Mettre en place des mécanismes formels et cohérents de transmission d'informations et de communication avec les forces armées. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-16 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Mettre en place des relations institutionnelles avec le ministère de la Défense.
- ✓ Renforcer les rapports de confiance avec les forces armées. Pour cela, il peut être efficace de reconnaître publiquement les personnes qui se sont illustrées par leurs performances et leur professionnalisme (par exemple en adressant à tous les niveaux de la structure hiérarchique des recommandations spéciales et des lettres de reconnaissance pour ceux qui méritent ces éloges). [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-16 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Utiliser un vocabulaire adapté. Employer, par exemple, des termes tels que « professionnalisation » et « amélioration de l'efficacité ». Mettre l'accent sur l'objectif d'aider les institutions de sécurité à assurer un meilleur service. Appeler au respect de valeurs telles que « l'excellence opérationnelle » ou la mise en œuvre de « bonnes pratiques ». [OECD Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice, p. 33 \(OCDE 2007\)](#) ; [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p. 41 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Veiller à ce que le personnel de sécurité consigne et rende régulièrement compte de tous les incidents de sécurité et de leur évolution. Diffuser ces informations au commandant des forces de sécurité publique sur le site (le cas échéant) ainsi qu'aux chefs des forces de sécurité publique au niveau local et régional. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-15 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)

## Soutenir les initiatives visant à délimiter clairement les rôles des forces de sécurité publique.

- ✓ Veiller à ce que l'entreprise soutienne les initiatives visant à définir les rôles respectifs de la police, des forces paramilitaires et des militaires. Soutenir également les efforts visant à assurer un contrôle adéquat afin d'éviter toute confusion dans la chaîne de responsabilité. Les services de police sont avant tout chargés de la sécurité interne du pays. Cependant, si la police et les forces paramilitaires ne sont pas compétentes ou suffisamment équipées, il peut être nécessaire de déployer l'armée. [OECD Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice, p. 124 \(OCDE 2007\)](#) Si tel est le cas, s'assurer que les personnels déployés disposent d'une formation et des équipements adéquats pour mener à bien cette mission.

## Soutenir les programmes de formation sur les droits de l'homme et le droit international humanitaire destinés aux forces de sécurité publique (Voir 2.5).

- ✓ Inclure une clause dans l'accord conclu avec les organes de sécurité publique exigeant que toutes les forces de sécurité publique affectées au site de l'entreprise bénéficient d'une formation sur les droits de l'homme et le droit international humanitaire. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 45 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Soutenir les programmes de formation des formateurs au sein des forces de sécurité publique. Si possible, insister pour que les formations destinées à l'armée et à la police soient dispensées respectivement par des militaires et des policiers, car ces agents sont mieux placés pour communiquer à leurs collègues le contenu de la formation d'une manière compréhensible. De plus, les forces de sécurité publique sont davantage susceptibles de prendre ces formations au sérieux si celles-ci sont dispensées par un pair ou un supérieur hiérarchique.

## C. Atteintes aux droits de l'homme commises par les forces de sécurité publique : Traiter cette question

### Bonnes pratiques\*

- ✓ Évaluer le risque d'atteintes aux droits de l'homme perpétrées par les forces de sécurité publique.
- ✓ Examiner tout fait antérieur de violations des droits de l'homme commises par des forces de sécurité publique.
- ✓ Mener des consultations avec les représentants des gouvernements des États d'origine et d'accueil, de la société civile et d'autres sources afin de recueillir des informations sur la gravité du risque d'atteintes aux droits humains.
- ✓ Évaluer les différents risques pesant sur les hommes et les femmes servant au sein des forces de sécurité publique, en tenant particulièrement compte du risque de violence fondée sur le genre.

#### Ressource clé :

- [Recours aux forces de sécurité : Évaluer et gérer les risques et les impacts \(Société financière internationale 2017\)](#)

### Collaborer avec les autorités nationales et locales.

- ✓ Engager un dialogue avec les interlocuteurs concernés à chaque niveau de commandement des forces de sécurité publique, y compris le ministère responsable. Rencontrer le représentant des forces de sécurité publique aux niveaux régional et local de manière régulière (de préférence au moins une fois par trimestre). [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-13 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#) Soulever la question des atteintes aux droits de l'homme dans le cadre des échanges sur la sécurité et les droits de l'homme.
- ✓ Solliciter le soutien du gouvernement de l'État d'origine pour avoir accès à des responsables de la sécurité publique de haut niveau afin d'examiner la question des atteintes aux droits de l'homme commises par les forces de sécurité publique.
- ✓ S'assurer que les salaires/allocations sont effectivement versés aux forces de sécurité publique affectées aux régions où opère l'entreprise.
- ✓ Collaborer avec les ONG pour traiter les allégations d'atteintes aux droits de l'homme et les violations du droit international humanitaire. [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p. 18 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#) Identifier les ONG travaillant sur ces thèmes. Au vu de la nature sensible de ces allégations, l'entreprise doit évaluer soigneusement la meilleure approche possible afin de veiller à ce que les ONG ne soient pas la cible de représailles, et de s'assurer que leur identité soit anonymisée et que leur protection l'emporte sur toute autre considération. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 17 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)

- ✓ En cas d'informations fiables faisant état de violences fondées sur le **genre** à l'encontre de membres des forces de sécurité publique, consulter une organisation locale ayant une expertise dans les questions de genre pour identifier des stratégies possibles afin de prévenir ces violences.

### **Soutenir les programmes de réforme du secteur de la sécurité (Voir 2.1.c.).**

- ✓ L'Équipe spéciale interinstitutions pour la réforme du secteur de la sécurité des Nations Unies encourage les entreprises à s'investir dans les programmes de réforme du secteur de la sécurité qui « appuient une politique de sélection et de recrutement reposant sur des mécanismes appropriés de recrutement, d'évaluation de l'intégrité, et de vérification des antécédents ou d'autres formes d'examen/de contrôle des personnels en service. Favoriser la publication des appels à candidature pour les postes vacants/ouvertures de poste et encourager la transparence des processus de recrutement ». [UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 105 \(Département du maintien de la paix des Nations Unies 2012\)](#)
- ✓ Soutenir les programmes de réforme du secteur de la sécurité qui visent à renforcer les capacités des institutions nationales compétentes (telles que le Médiateur ou des mécanismes similaires) pour traiter des atteintes aux droits de l'homme commises par les forces de sécurité publique.
- ✓ Mettre en place un mécanisme de réclamation opérationnel qui permet aux individus et aux communautés de signaler toute atteinte aux droits de l'homme de manière anonyme ([Voir 4.2.e.](#)). [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 31](#)
- ✓ Garder à l'esprit que la mise en place d'un mécanisme de réclamation constitue un élément clé du devoir de [diligence en matière de droits de l'homme](#).

## D. Violations des droits de l'homme par les forces de sécurité publique : Assurer un suivi des incidents et les transmettre à des organes appropriés à des fins de réparations

### Bonnes pratiques\*

Faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer les incidences négatives de l'entreprise sur les droits de l'homme et de rendre compte des actions menées à cette fin.

Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 15-21

- ✓ Identifier et évaluer les risques et les incidences réelles et potentielles de la présence et des activités de l'entreprise sur les droits de l'homme. Les actions de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme devraient :
  - Intégrer les conclusions de toute évaluation des risques de sécurité ([Voir 3.1.](#)).
  - Prendre en compte les informations recueillies dans le cadre de la cartographie des parties prenantes, des consultations auprès de ces dernières, et de leur participation au processus. Les parties prenantes clés incluent les communautés, les relations commerciales de l'entreprise, les acteurs gouvernementaux et les autres personnes potentiellement impactées par les activités commerciales.
  - S'appuyer sur une analyse du contexte opérationnel, en identifiant les atteintes aux droits de l'homme commises dans le passé ainsi que les caractéristiques du système juridique et les dynamiques du conflit (le cas échéant).
- ✓ Adopter des mesures en se fondant sur ces analyses : prévenir, atténuer et traiter toute incidence réelle ou potentielle. Identifier les incidences à traiter en priorité selon leur gravité (en fonction de leur niveau de gravité, de leur portée et de leur caractère irrémédiable).
- ✓ Cartographier les actions menées dans la durée tout en protégeant l'identité des personnes concernées afin d'éviter les risques de représailles.
- ✓ Sensibiliser aux modalités de traitement des incidences sur les droits de l'homme.
- ✓ Veiller à ce que les incidences sur les groupes vulnérables (tels que les enfants, les personnes âgées, les [peuples autochtones](#) et les [femmes](#)) fassent l'objet d'une évaluation spécifique.
- ✓ Veiller à ce que les activités de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme :
  - traitent les incidences négatives sur les droits de l'homme provoquées par les entreprises ou auxquelles elles ont contribué par le biais de leurs activités. Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme précisent que cela inclut les incidences qui peuvent être « directement liées à leurs activités, produits ou services par le biais de leurs relations commerciales, même si elles-mêmes n'ont pas contribué à ces incidences ». Par ailleurs, on « entend par “ activités ” de l'entreprise ce qu'elle fait comme ce qu'elle omet de faire ». [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 13-14](#)
  - varient en complexité en fonction de la taille de l'entreprise, du risque d'incidences graves sur les droits de l'homme, et de la nature et du cadre de ses activités. [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 17](#)

- fassent l'objet d'un réexamen de manière continue, étant donné que les risques en matière de droits de l'homme peuvent changer au fur et à mesure de l'évolution des activités et du cadre de fonctionnement de l'entreprise commerciale. [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 17.](#)
- ✓ Évaluer les capacités locales pour enquêter sur les atteintes aux droits de l'homme et assurer une résolution adéquate de ces cas. Les Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme précisent que les évaluations des risques devraient « examiner l'aptitude du ministère public local et des autorités judiciaires à poursuivre les personnes responsables d'atteintes aux droits de l'homme et de violations du droit humanitaire international tout en respectant les droits de l'accusé ». [Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, p. 3](#)

#### Ressources clés :

- [Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises \(2018\)](#)
- [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#)
- [Guide et boîte à outils pour l'évaluation de l'incidence sur les droits de l'homme \(Institut danois des droits de l'homme 2016\)](#)
- [Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings \(International Alert 2018\)](#)

### Engager un dialogue avec les autorités nationales, régionales et locales.

- ✓ Organiser des réunions bilatérales avec des représentants du gouvernement de l'État Hôte. Assurer la confidentialité de ces échanges permet de renforcer l'efficacité des initiatives de l'entreprise en instaurant un espace de dialogue sécurisé et neutre. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. VI-6 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ User de son influence pour réduire les incidences négatives sur les droits de l'homme provoquées par les relations commerciales de l'entreprise. Comme cela est précisé dans les principes directeurs relatifs aux entreprises et les droits de l'homme, l'entreprise « peut renforcer son influence, par exemple, en offrant un renforcement des capacités ou d'autres incitations à l'entité connexe, ou en collaborant avec d'autres acteurs ». [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 22](#)

#### Ressources clés :

- [Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks \(Shift 2013\)](#)
- [Using Leverage \(Global Business Initiative on Human Rights\)](#)

### Consulter les groupes susceptibles d'être affectés et d'autres parties prenantes concernées.

- ✓ Mener des échanges constructifs sur la sécurité et les droits de l'homme dans le cadre de consultations avec les communautés. Les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme précisent que ces échanges doivent se dérouler « de telle manière que soient pris en compte la langue et les autres obstacles potentiels à un dialogue fructueux ». [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 20](#)
- ✓ Ces consultations devraient inclure, au minimum, des hommes et **femmes** issus de différentes ethnies et de divers groupes d'âge ainsi que des représentants des **peuples autochtones**. Le dialogue avec les parties prenantes constitue une composant clé de toutes les étapes du [processus de diligence raisonnable \(Voir 1.1.a. et 4.2.b.\)](#).

## Participer activement au processus de monitoring et ne pas se contenter de réagir aux plaintes.

- ✓ Adopter une politique d'entreprise qui précise les dispositions devant être prises par les employés en cas d'allégations de violations des droits de l'homme par les forces de sécurité publique.
- ✓ Inclure la mise en place d'un système de monitoring dans tout protocole d'accord entre l'entreprise et le gouvernement de l'État Hôte. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 45 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Consigner toutes les allégations. Veiller à ce que les procédures de signalement et de plainte prévoient des modalités et un lieu pour faire en sorte que les allégations de violations des droits de l'homme soient enregistrées de manière confidentielle et fiable, et qu'elles précisent la procédure de renvoi de ces allégations au mécanisme de réclamation de l'entreprise. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-11 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Vérifier que les informations sont fiables. Les Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme précisent qu'« aucun effort ne devrait être ménagé pour s'assurer que l'information utilisée comme base pour les allégations d'atteintes aux droits de l'homme (et au droit international humanitaire) est crédible et basée sur des preuves fiables ». [Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, p. 6](#)
- ✓ Envisager la possibilité de rejoindre ou de créer un groupe consultatif de parties prenantes externes pour contribuer au monitoring des questions de sécurité et de droits de l'homme.
  - Les Outils d'orientation pour la mise en œuvre des Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme précisent que les entreprises devraient « inclure des parties prenantes jouissant d'une légitimité aux yeux des prestataires de services de sécurité publique ». [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 47 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
  - Veiller à ce que la population locale participe aux mécanismes de monitoring. Il est particulièrement important que les besoins des groupes les plus vulnérables, y compris des [femmes](#) et des [communautés autochtones](#), soient représentés de manière adéquate dans ce groupe.

## Fournir une réparation ou contribuer à la réparation des incidences négatives que l'entreprise a provoquées ou auxquelles elle a contribué par le biais de processus légitimes (Voir 4.2.e).

[Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 22](#)

## ÉTUDE DE CAS

## Groupes de travail nationaux comme outils de coopération et de réparation : Une étude de cas en République Démocratique du Congo

Les groupes de travail nationaux sur les entreprises, la sécurité et les droits de l'homme sont des structures qui peuvent jouer un rôle important pour assurer le monitoring de l'impact des formations dispensées aux forces de la sécurité publique et pour apporter une réponse aux violations des droits de l'homme. En République démocratique du Congo (RDC), le Groupe de travail sur les principes volontaires de la province du Sud-Kivu assure le monitoring du comportement des forces de sécurité publique dans plusieurs sites miniers, y compris une concession détenue par une entreprise minière internationale. Les entreprises extractives opérant en RDC sont tenues de faire appel à la Police nationale congolaise, qui a mis en place une unité spécialisée – la police des mines et des hydrocarbures – qui est chargée de faire appliquer le code minier national.

En 2020, les incidents suivants se sont produits autour d'une des mines situées dans cette région :

- Un membre de la communauté non armé, qui avait pénétré sans autorisation dans cette vaste concession minière, a été blessé à la jambe par une balle tirée par un agent de la police des mines.
- Un berger qui a pénétré sans autorisation dans la concession a été interpellé et arrêté par des agents de la police des mines et aurait été torturé sur ordre d'un commandant de la police des mines.
- La police des mines est intervenue lors de manifestations et de marches organisées par les communautés locales afin de protester contre les opérations de la filiale de l'entreprise internationale ; l'intervention de ces forces de police a entraîné de nombreuses arrestations de membres de la communauté, ainsi qu'un recours disproportionné à la force contre les manifestants.

Le Groupe de travail du Sud-Kivu, piloté par son secrétariat, l'Observatoire pour la gouvernance et la paix, a examiné les incidents mentionnés ci-dessus et a signalé que des violations graves des droits de l'homme avaient été commises par la police des mines. Il a analysé la conduite de ces forces de sécurité à l'aune de la législation nationale et des bonnes pratiques en la matière. L'action de plaidoyer du Groupe de travail a conduit à la destitution du commandant de la police des mines. Le Groupe de travail a également organisé plusieurs réunions multipartites au niveau local afin d'examiner, avec l'entreprise minière, des modalités de règlement de ces tensions. Cet exemple souligne la pertinence et l'efficacité des groupes de travail nationaux et, de manière plus générale, des mécanismes de dialogue multipartites.

## Mettre en place un mécanisme de réclamation opérationnel qui permet aux individus et aux communautés de signaler toute atteinte aux droits de l'homme de manière anonyme (Voir 4.2.e).

### Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 31

- ✓ Veiller à ce que le mécanisme de réclamation soit accessible. Tenir compte du fait que pour être accessible, ce mécanisme doit également prendre en compte les langues utilisées au niveau local ainsi que le degré d'alphabétisation et la position sociale des personnes concernées ; il faut également veiller à ce que la procédure à suivre soit disponible dans les langues locales ; par ailleurs, il faut que cette procédure soit expliquée oralement par les agents communautaires en cas de niveau insuffisant d'alphabétisation ; de même, il faut prendre en compte les besoins des personnes ayant des difficultés à se déplacer (par exemple, les femmes qui ne peuvent pas quitter seules leur domicile).
- ✓ Envisager la possibilité de mettre en place un ou plusieurs des points d'accès suivants :
  - [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-19 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
  - Un canal de communication direct pour signaler les violations, soit par téléphone, soit par sms.
  - Une adresse électronique sécurisée qui soit uniquement accessible depuis un écran d'affichage sécurisé
  - Des « boîtes à suggestions » accompagnées d'instructions clairement affichées et disposées dans des lieux auxquels les individus peuvent accéder sans être vus et y glisser de manière anonyme des notes, des remarques ou d'autres informations.
  - Un bureau local où les individus peuvent soumettre leurs réclamations en personne. Veiller à ce que ce bureau soit facilement accessible. S'il apparaît que certains membres de la communauté susceptible d'être affectée par les opérations de l'entreprise ne peuvent pas accéder au bureau, des équipes mobiles devraient être diligentées auprès de la communauté et mettre en œuvre le processus de plainte là où ces personnes se trouvent.
- ✓ Veiller à ce que le mécanisme de réclamation soit habilité à traiter un large éventail de plaintes. Il n'est pas nécessaire d'attendre qu'une question constitue une atteinte aux droits de l'homme ou une violation d'autres normes pour pouvoir la prendre en compte.
- ✓ Les Outils d'orientation pour la mise en œuvre des Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, élaborées par BP, recommandent que « lorsque des entreprises apprennent l'existence d'allégations de violations au sein de leur zone d'opérations, elles doivent consigner l'allégation ainsi que toutes les mesures prises, indépendamment du dépôt d'une réclamation<sup>22</sup> ».
- ✓ Les mécanismes de réclamation devraient être adaptés à la culture locale et traiter des plaintes selon des modalités conformes aux attentes de la communauté.
- ✓ Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme précise que les entreprises doivent veiller à ce que « les acteurs pour lesquels [le mécanisme de réclamation] est prévu, le connaissent et lui [fassent] confiance ». [La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. Guide interprétatif, p. 73, \(Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme 2012\)](#)
- ✓ Tenir compte du fait que les obstacles à l'accessibilité des mécanismes de réclamation peuvent avoir une nature sexo-spécifique. Ces obstacles doivent être examinés et traités dans une perspective sensible au **genre**.

**Outils pratiques :**

- 🔧 [Handling and Resolving Local-level Concerns and Grievances \(International Council on Mining and Metals 2019\)](#)
- 🔧 [Guide d'interprétation. Élaboration et mise en œuvre par les entreprises de mécanismes de traitement de plaintes équitables, accessibles et offrant des mesures correctives efficaces \(Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privées\)](#)
- 🔧 [Community Grievance Mechanisms in the Oil and Gas Industry \(IPIECA 2015\)](#)
- 🔧 [Guide de mécanismes de règlement des différends et des préoccupations à l'échelle des sites \(Association manière du Canada 2015\)](#)

**Vérifier que les procédures opérationnelles incluent l'obligation de veiller à ce que des soins médicaux soient fournis aux personnes blessées des suites d'un recours à la force.**

[Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, p. 5](#)

**Signaler toute atteinte aux droits de l'homme.**

- ✓ Le personnel de l'entreprise doit être averti qu'il a l'obligation de signaler toute allégation afin que des enquêtes soient diligentées. L'entreprise peut plus facilement influencer ses propres employés que les autres parties prenantes de la sécurité. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-18 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Signaler toutes les allégations crédibles et corroborées d'atteintes aux droits de l'homme et de violations du droit international humanitaire dans les régions où opère l'entreprise, y compris les abus commis par les forces de sécurité publique. Veiller à ce que ces incidents soient signalés aux autorités gouvernementales compétentes. [Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, p. 6](#). Demander que l'enquête soit diligentée par les autorités les plus proches du lieu de l'incident, sauf si elles ont elles-mêmes été impliquées dans ces faits. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-20 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Faire en sorte que les services du ministère public, ou d'une entité équivalente, soient informés de toute allégation crédible.
- ✓ Veiller à ce que les personnes formulant les allégations ainsi que les victimes bénéficient d'une protection juridique et physique. [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p. 46 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)

**Exiger que les auteurs présumés des violences soient exclus du site jusqu'à la conclusion de l'enquête.**

## Surveiller activement les avancées de l'enquête et insister pour qu'elle soit suivie de mesures adéquates.

### Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, p. 6

- ✓ Comme l'expliquent la Banque mondiale et Anvil Mining, les entreprises devraient mener une enquête interne à grande échelle « si l'incident dont il est fait allégation est survenu dans l'enceinte même de l'entreprise, s'il a impliqué l'équipement de l'entreprise, ou bien s'il est survenu à cause des activités ou des opérations de l'entreprise [...] Une enquête similaire est appropriée pour les allégations qui surviennent dans les "zones d'exploitation" de l'entreprise ». [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-20 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Le cas échéant, demander instamment l'ouverture d'une enquête et l'adoption de mesures pour prévenir toute récurrence. Les Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme précisent que les entreprises devraient « faire tout ce qui est en leur pouvoir pour veiller à ce que le gouvernement de l'État Hôte enquête sur toute allégation d'atteintes aux droits de l'homme, protège les victimes et résolve la situation conformément aux normes de l'État de droit ». ([Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p. 15 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#))

## Impliquer les autres parties prenantes dans le suivi des enquêtes.

- ✓ Partager les informations relatives aux incidents de sécurité avec les représentants de la communauté, le gouvernement de l'État Hôte et les mécanismes de reddition des comptes compétents.
- ✓ Informer l'autorité de médiation nationale ou l'organe des droits de l'homme chargé d'enquêter sur les allégations d'atteintes aux droits de l'homme afin que ces acteurs s'assurent que les autorités compétentes diligentes une enquête effective et mettent en œuvre les actions disciplinaires légales lorsque cela est justifié. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-21 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Soutenir les actions des ONG et de la société civile visant à surveiller activement les politiques et pratiques sécuritaires qui affectent les communautés qu'elles représentent et à recommander des solutions appropriées. [UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 98 \(Département du maintien de la paix des Nations Unies 2012\)](#)
- ✓ Engager un dialogue avec les gouvernements des États d'origine et les organisations internationales. Les Outils d'orientation pour la mise en œuvre des Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme précisent que les gouvernements des États d'origine et les organisations internationales « peuvent servir d'interlocuteurs clés entre l'entreprise et le gouvernement de l'État Hôte en cas d'allégations d'atteintes aux droits de l'homme (et au droit international humanitaire) ». [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p. 16 \(International Council on Mining and Metals, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#) Cette approche permet également de conserver de bonnes relations avec les autorités et d'éviter de donner l'impression d'exercer une influence indue.
- ✓ Lorsqu'un incident préoccupe vivement certaines parties prenantes externes, telles que des organisations internationales, des gouvernements d'États d'origine, ou des ONG, envisager de demander l'ouverture d'une enquête externe<sup>23</sup>.

## Assurer le suivi de l'efficacité des réponses apportées aux allégations.

- ✓ Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme précisent que l'efficacité des réponses apportées aux allégations doit être évaluée en se fondant sur « des indicateurs qualitatifs et quantitatifs appropriés » et « sur les appréciations de sources tant internes qu'externes, y compris des acteurs concernés ». [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 20-22](#)

## Examiner les enseignements tirés avec les personnels de l'entreprise ainsi qu'avec toutes les parties prenantes concernées.

[Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 46 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)

- ✓ Pour toute incidence significative sur les droits de l'homme, engager un processus pour déterminer comment et pourquoi cet événement a eu lieu. Il est important de prévenir ou d'atténuer la perpétuation ou la réapparition de tels incidents. Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme a estimé que « si les preuves sont suffisamment claires, le fait de relier ce type d'analyse aux incitations et freins du personnel – qu'il s'agisse de compensation financière, promotion ou autres récompenses – peut jouer un rôle non négligeable en contribuant à ancrer le respect des droits de l'homme dans les pratiques de l'entreprise ». [La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. Guide interprétatif, p. 60-61, \(Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme 2012\)](#)
- ✓ Le cas échéant, travailler avec les prestataires de services de sécurité publique afin de partager, discuter et appliquer les leçons apprises. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 46 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)

\* Ces bonnes pratiques n'ont pas une visée prescriptive. Il appartient à l'utilisateur d'évaluer si elles peuvent être réalisables, utiles et adaptées au contexte local dans une situation spécifique sur le terrain.

10. [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Performance Indicators, p.15 \(International Alert 2008\)](#)
11. Comme l'expliquent la Banque mondiale et Anvil, « Le titre et le format de cet accord dépendent des exigences des parties. Il peut s'agir d'un protocole commun, d'un protocole d'accord, d'une entente de principe ou d'une lettre. Ce qui compte est le contenu ». Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-4 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#). Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-4 (Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008).
12. Sauf indication contraire, ces points sont extraits de [UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 45 \(Département du maintien de la paix des Nations Unies 2012\)](#)
13. Cette étude de cas a été rédigée par le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité de Genève en collaboration avec Tenke Fungurume Mining.
14. [Boîte à outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », Outil 13 : Mise en œuvre des résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité dans la réforme du secteur de la sécurité, p. 14 \(Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité de Genève et UN-INSTRAW 2010\)](#)
15. [Recommendations to Support the Defence Sector in the Implementation of the Comprehensive Human Rights and International Humanitarian Law Policy of the Ministry of Defence \(Comité colombien des mines et de l'énergie 2012\)](#)
16. Cette étude de cas a été élaborée par le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité de Genève en collaboration avec Tenke Fungurume Mining.
17. Cette étude de cas a été élaborée par BP et Safestainable. Elle peut être consultée sur le site du [Security and Human Rights Knowledge Hub](#).
18. Cette étude de cas a été élaborée conjointement par le Fonds pour la paix, Kosmos et le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité de Genève. Elle peut être consultée sur le site du [Security and Human Rights Knowledge Hub](#).
19. [Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p. 13 \(BP 2008\)](#)
20. [Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p. 13 \(BP 2008\)](#)
21. [Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p. 13 \(BP 2008\)](#)
22. [Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p. 15 \(BP 2008\)](#)
23. [Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p. 15 \(BP 2008\)](#)



### 3. Travailler avec les prestataires de services de sécurité privée

## 3.1. Sécurité privée : Évaluation des risques et des incidences

### A. Dispositifs de sécurité privée adéquats et appropriés : Identifier de manière adéquate les risques et leur incidences

#### Bonnes pratiques\*

**Faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme eu égard aux prestataires de services de sécurité privée afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer les risques et les incidences sur les droits de l'homme (Voir diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, 2.8.d. et 4.2.a.). Cela constitue une composante clé des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (n° 17 et 18).**

- ✓ Veiller à ce que les procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ne se limitent pas à identifier et à traiter les risques importants auxquels l'entreprise<sup>24</sup> est elle-même exposée et prennent en compte les risques affectant plus généralement les titulaires de droits. [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 18](#)
- ✓ Veiller à ce que les procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme :
  - Soient effectuées de manière continue, dans la mesure où les risques et les incidences en matière de droits de l'homme peuvent changer au fur et à mesure de l'évolution des activités et du cadre opérationnel de l'entreprise. [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 17\(c\)](#) Les procédures de diligence raisonnable doivent être actualisées en fonction de l'évaluation de leur efficacité. [Les effets nocifs de l'exploitation minière : quand l'extraction nuit aux personnes, aux environnements et aux économies \(Responsible Mining Foundation 2021\)](#)
  - Soient incluses dans l'instauration de toute nouvelle activité ou relation, par exemple avant de signer un contrat avec un prestataire de services de sécurité privée en amont de changements d'ampleur dans le contexte opérationnel (par exemple, l'augmentation du nombre d'agents de sécurité protégeant le site) ; afin de prendre des mesures pour répondre aux changements dans le cadre opérationnel (par exemple, en cas de tensions sociales croissantes) ; ou en prévision de ces changements. [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 18](#)
- ✓ Incorporent les informations issues de l'évaluation des risques et des incidences effectuée pour identifier et anticiper les besoins en matière de sécurité. Veiller à ce que les évaluations des risques et des incidences sur les droits de l'homme, ainsi que l'analyse du contexte opérationnel, incluent :
  - des informations sur la situation des droits de l'homme dans le pays où opère l'entreprise, en particulier des indicateurs de risques en matière de droits de l'homme, afin d'avoir une meilleure compréhension du contexte. Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme a élaboré des [indicateurs des droits de l'homme](#) qui peuvent être utiles à cet égard.

- des statistiques nationales et locales en matière de criminalité qui peuvent servir d'outil de référence pour identifier le risque éventuel d'infractions pénales et d'incidents de sécurité susceptibles d'avoir des incidences sur le site d'exploitation et les zones alentour.
- ✓ Consulter les groupes et autres parties prenantes potentiellement affectés susceptibles de fournir des informations et de formuler des recommandations utiles pour évaluer les risques et les incidences ([Voir 4.2.a.](#)).
- Consulter les parties prenantes susceptibles d'être affectées (par exemple les groupes vulnérables, tels que les femmes, les communautés autochtones, les agriculteurs, les éleveurs, les pêcheurs, les propriétaires fonciers ou les ressortissants étrangers) en utilisant un vocabulaire qu'ils peuvent aisément comprendre. Faire preuve de transparence et partager toutes les informations qui les concernent directement (par exemple, le calendrier du projet, la zone d'opérations, les résultats de l'évaluation de l'impact sur l'environnement). Écouter en faisant preuve d'ouverture d'esprit et consigner toutes les préoccupations que ces acteurs peuvent avoir. Garder à l'esprit que toute préoccupation laissée sans réponse en début de projet peut générer des griefs susceptibles de provoquer des tensions au fil du temps. Veiller à ce que ces groupes ne soient pas uniquement consultés au moment de la collecte d'informations, mais à toutes les étapes du processus de diligence raisonnable (par exemple, lors de la phase exploratoire, de l'élaboration d'un plan d'atténuation adapté au niveau local ainsi que lors des phases de monitoring des incidences et de la communication des constats).
- Mener des consultations externes avec d'autres entreprises, et avec des responsables des États d'origine et d'accueil.
- Mener des consultations avec des experts indépendants et crédibles (issus par exemple de la société civile, des institutions nationales des droits de l'homme et des initiatives multipartites pertinentes) afin d'acquérir une bonne compréhension du contexte et des incidences potentielles du projet. Examiner les bonnes pratiques internationales les plus récentes et consulter d'autres ressources et orientations<sup>25</sup>.

### Informations à recueillir pour procéder à une évaluation des risques

Pour effectuer une évaluation précise des risques et des incidences, qui prenne en compte les questions de sécurité, il est nécessaire d'acquérir une bonne compréhension des activités de l'entreprise, des relations que celle-ci a nouées et du contexte dans lequel elle opère. Les aspects clés suivants doivent être pris en compte :

- Les activités, les fonctions, les services et les produits essentiels.
- Le nombre et la composition des personnels sur le site (y compris le ratio expatriés/personnel local).
- Les acteurs locaux, y compris leurs intérêts et priorités, les relations qu'ils entretiennent entre eux et avec l'entreprise.
- Le cadre d'exploitation, les causes profondes des tensions et les facteurs de conflit susceptibles de contribuer à une escalade de la violence.
- La superficie du site, la topographie et le terrain où se situe le projet. [Voluntary Principles on Security and Human Right : Implementation Guidance Tools, p. 50 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)

- La capacité et les effectifs des forces de sécurité publique, notamment le nombre et la composition du personnel de sécurité opérant dans la zone d'opérations (y compris en termes d'appartenance ethnique ou d'affiliation religieuse).
- Les antécédents et les capacités des prestataires de services de sécurité privée opérant dans la région.
- Toute autre mesure de sécurité physique et technique à mettre en œuvre en complément du déploiement de forces de sécurité. Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 50 (Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011)
- Les risques pour la réputation de l'entreprise.

- ✓ Évaluer les risques de sécurité pesant sur les personnels de l'entreprise, les communautés locales et les autres groupes susceptibles d'être affectés, ainsi que les incidences réelles et potentielles sur les droits de l'homme des dispositifs de sécurité de l'entreprise. Évaluer les risques en prenant comme point de référence l'ensemble des droits de l'homme internationalement reconnus.
  - Inclure les risques et les incidences négatifs en matière de droits de l'homme qui peuvent être directement liés à l'entreprise en raison des actions de ses prestataires de services de sécurité.
  - Évaluer soigneusement les incidences sur les droits de l'homme d'individus et de groupes susceptibles d'être exposés à un risque accru de vulnérabilité ou de marginalisation (par exemple les femmes, les enfants, les communautés autochtones ou les ressortissants étrangers). Veiller à ce que ces risques soient bien compris et évalués. Consulter les organisations spécialisées travaillant avec ces groupes ou solliciter l'avis d'un expert pour identifier ces groupes et évaluer les incidences du projet.
  - Dans les situations de conflit armé, évaluer également tous les risques et incidences susceptibles d'affecter le respect du droit international humanitaire<sup>26</sup> (Voir 2.1.b.).

## Devoir de diligence en matière de droits de l'homme prenant en compte les risques de conflits

Les processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme doivent prendre en compte les risques de conflit :

- L'élaboration des processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme doit inclure une analyse des conflits (Voir 2.1.b.).
- La hiérarchisation des incidences à traiter en priorité devrait être fondée sur leur gravité (Principes directeurs 17 et 24) ; celle-ci est évaluée en fonction de l'ampleur, de la portée et du caractère irréversible des incidences réelles et potentielles. Dans les situations de conflit, la probabilité et les conséquences d'un conflit constituent un élément supplémentaire crucial qui doit déterminer la priorité des incidences à prendre en compte. Quelle est la probabilité que le problème suscite ou exacerbe un conflit ? Quelle est la gravité des implications sur les droits de l'homme des risques de conflit identifiés ? (Pour plus d'informations sur la hiérarchisation des risques, voir 1.2.a.).

- Dans les environnements instables les interactions avec les parties prenantes externes peuvent être complexes et générer des risques ; il faut donc engager un dialogue avec un nombre plus important de parties prenantes dans les contextes en proie à un conflit. Le conflit peut notamment rendre l'accès à l'information difficile ou empêcher l'instauration d'un dialogue avec les communautés en raison des liens de ces populations avec certaines parties au conflit.. Ces risques ne peuvent être atténués qu'en collectant des informations auprès d'un large éventail de parties prenantes différentes, y compris des groupes et des individus ayant des positions diverses sur le conflit.
- Actualiser régulièrement l'évaluation des risques et des incidences.
- Veiller à ce que le prestataire de services de sécurité privée soit impliqué dans ces évaluations.
- Recueillir des informations et analyser tous les incidents de sécurité survenant autour de la zone où opère l'entreprise.
- S'informer auprès des communautés, des détenteurs de droits et d'autres groupes susceptibles d'être affectés par des incidences sur les droits de l'homme réelles ou potentielles. Vérifier si ces parties prenantes sont confrontées à de nouveaux risques ou incidences ; évaluer si les mesures d'atténuation des incidences sont efficaces et demander à ces parties prenantes comment elles perçoivent la réponse de l'entreprise face aux risques pour les droits de l'homme, etc.

#### Outil pratique :

- 🔧 [Manuel de bonnes pratiques. Recours aux forces de sécurité : Évaluer et gérer les risques et les impacts Recommandations pour le secteur privé dans les marchés émergents \(Société financière internationale 2017\)](#)
- 🔧 [Entreprises, droits humains et régions touchées par des conflits : vers une action renforcée \(Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises 2020\)](#)
- 🔧 [Human rights due diligence in conflict-affected settings International Alert 2018](#)
- 🔧 [Conflict Prevention Tool: Developing Multistakeholder Strategies, Queens University, AngloGold Ashanti, ICRC, DCAF 2021\)](#)

#### Sites internet à consulter pour répondre aux risques de violations des droits de l'homme et pour cartographier les risques de sécurité :

- 🌐 [Human Rights and Business Country Guides \(Institut danois des droits de l'homme\)](#)
- 🌐 [Page pays et rapport international \(Amnesty International\)](#)
- 🌐 [Reports and Primers on Business and Human Rights Topics \(BSR\)](#)
- 🌐 [Index universel des droits de l'homme \(Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme\)](#)
- 🌐 [Freedom in the World \(Freedom House\)](#)
- 🌐 [Rapport mondial de Human Rights Watch](#)
- 🌐 [Visualize Risk \(Responsible Sourcing Tool\)](#)

## Déterminer les besoins de l'entreprise en matière de sécurité et élaborer un plan en matière de sécurité prenant appui sur l'évaluation des risques et des incidences (Voir diligence raisonnable en matière de droits de l'homme).

- ✓ Appliquer les conclusions de l'évaluation des risques et des incidences à l'ensemble des fonctions et processus internes pertinents au sein de l'entreprise, et faire en sorte que tous les services de l'entreprise concernés travaillent ensemble pour identifier les besoins en matière de sécurité et élaborer le plan de sécurité. Cela permet d'éviter la duplication des efforts et d'assurer la cohérence de toutes les actions menées. Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 20
- ✓ Identifier les mécanismes de prévention adaptés au contexte qui peuvent permettre de prévenir les risques et les incidences recensés. S'il est impossible de mettre en place des dispositifs de prévention exhaustifs, envisager des mécanismes d'atténuation adaptés à chaque risque et incidence. Des exemples de ces mesures sont présentés dans le Phase 4 du Guide et boîte à outils pour l'évaluation de l'incidence sur les droits de l'homme (Institut danois des droits de l'homme 2020)
- ✓ Hiérarchiser les risques potentiels les plus graves (en termes de menaces pour la santé et la sécurité humaines, de risques pour les groupes vulnérables, etc.). Les Principes directeurs précisent que la gravité est évaluée en fonction de l'ampleur, de la portée ou du caractère irrémédiable (c'est-à-dire l'irréversibilité) des incidences. Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 15)
- ✓ Examiner soigneusement les risques et les incidences qui requièrent la mise en place d'un mécanisme de prévention ou d'atténuation des risques. Bien que cela doive être évalué au cas par cas, garder à l'esprit qu'un dispositif de sécurité trop important peut parfois saper les relations avec les communautés locales. Peser les avantages et les inconvénients des différentes options en matière de sécurité (par exemple, faire appel aux forces de sécurité publique ou à des prestataires de services de sécurité privée, recourir à des services de sécurité en interne ou utiliser des équipements de sécurité).
- ✓ Renforcer la résilience du projet de l'entreprise et élaborer, dans le cadre du plan de sécurité, des stratégies d'intervention d'urgence en cas d'incidents (par exemple, des désordres publics).
- ✓ Examiner la nécessité éventuelle de modifier la politique de gestion des risques de l'entreprise.
- ✓ Veiller à ce que les risques sexospécifiques soient pris en compte, en adoptant, par exemple, une approche sexospécifique en matière de pratiques de sécurité, de mécanismes de surveillance et d'accès aux mécanismes de réclamation.
- ✓ Mettre en place un mécanisme de réclamation légitime, accessible, prévisible, équitable, transparent et respectueux des droits de l'homme pour assurer la réparation des incidences réelles du projet. Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 33. Garder à l'esprit que ce type de mécanisme doit être mis en place dès le lancement du projet et que son existence doit être connue de toutes les parties prenantes susceptibles d'être affectées (Voir 3.10.a. et 4.2.a.).
- ✓ Assurer le suivi de la performance des actions menées et communiquer publiquement les résultats obtenus. Les effets nocifs de l'exploitation minière : quand l'extraction nuit aux personnes, aux environnements et aux économies (Responsible Mining Foundation 2021)

## Lorsque le plan de sécurité prévoit le recours à des services de sécurité privée, tenir compte des bonnes pratiques suivantes.

- ✓ Revoir l'évaluation des risques et des incidences pour veiller à ce que les éléments suivants soient correctement analysés :
  - Vérifier si le prestataire de services de sécurité privée a mené sa propre évaluation des risques pour les droits de l'homme.
  - Analyser la réglementation nationale relative aux prestataires de services de sécurité privée et tout vide juridique éventuel en la matière.
  - Examiner les antécédents et la performance passée du secteur de la sécurité privée dans le pays, en particulier les cas d'atteintes aux droits de l'homme et les violations du droit international humanitaire commises par des prestataires de services de sécurité privée.
  - Examiner la perception des prestataires de services de sécurité privée par les autorités locales et la population en général, en particulier l'opinion de la communauté et les sensibilités culturelles eu égard aux prestataires de services de sécurité (notamment sur le secteur de la sécurité en général, les armes, le facteur religieux, les ressortissants étrangers, les autres clans, etc). [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 50 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
  - Évaluer la nécessité de recourir à des agents de sécurité privée armés. Le recours à des prestataires de services de sécurité privée peut exacerber les tensions avec les communautés locales et générer des risques supplémentaires en cas d'utilisation d'armes létales. Les dispositifs de sécurité doivent, dans tous les cas, avoir une visée préventive ; de fait, la simple présence de personnels de sécurité a souvent un effet dissuasif. Les dispositifs de sécurité doivent faire l'objet d'une réflexion globale qui s'appuie sur les technologies disponibles et la communication. Par ailleurs, dans certains pays, la législation nationale n'autorise pas les agents de sécurité privée à être équipés de certains types d'armement, d'armes à feu ou de munitions. Si la législation nationale l'autorise, les entreprises doivent déterminer quels postes exigent le recours à des membres de sécurité privée armés. Dans certains contextes, il peut être préférable de recourir aux services d'une petite unité bien équipée chargée de répondre aux incidents mineurs plutôt que d'autoriser l'ensemble des agents de sécurité privée à porter des armes à feu. Dans d'autres cas, il peut être opportun de préciser que les agents de sécurité privée doivent être non armés et de limiter leur rôle à des services effectués à l'intérieur du site de l'entreprise sauf lorsque cela est requis par l'évaluation des risques ou en cas d'urgence ou de menace.
  - Identifier tous les autres risques et incidences potentiels susceptibles d'être générés ou exacerbés en raison du recours à des services de sécurité privée.
  - Identifier si certaines fonctions devraient de préférence être confiées à des prestataires de services de sécurité privée locaux ou au contraire à des prestataires de sécurité privée provenant de l'extérieur de la zone d'opérations. S'assurer que la législation nationale autorise le recrutement de prestataires de sécurité internationaux. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 50 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Identifier les activités qui devraient être sous-traitées à un prestataire de services de sécurité privée et élaborer un appel d'offre ([Voir 3.2.a.](#)).
- ✓ Veiller à ce qu'aucun dispositif de sécurité de l'entreprise n'aggrave les facteurs de risque.

## Questions à poser dans le cadre de l'évaluation du secteur de la sécurité privée afin de garantir la responsabilité et la surveillance

- Quels sont les lois et règlements qui régissent le secteur des services de sécurité privée et l'utilisation des armes à feu par les personnes morales civiles ?
- Ces règles sont-elles appliquées de manière efficace et quels sont les organes chargés d'en contrôler l'application ?
- Quels sont les organes et ministères gouvernementaux chargés de contrôler et de réglementer les entreprises de sécurité privée (ministères du Commerce, de l'Économie, de l'Industrie, de l'Intérieur, etc.) ?
- Quels sont les procédures et les critères en matière d'agrément et d'inscription des entreprises au registre du commerce ?
- Quels sont les systèmes et les normes en matière de vérification des antécédents et d'agrément des employés des services de sécurité privée ?
- Les prestataires de services de sécurité privée ou leurs employés ont-ils été impliqués dans des agissements criminels, tels que des actes de violence basée sur le **genre** ou la traite d'êtres humains ? Dans l'affirmative, ces agissements ont-ils débouché sur des procès ou des condamnations ?
- Existe-t-il des codes de conduite volontaires, des associations ou normes professionnelles ?
- Les prestataires de services de sécurité privée ont-ils établi des critères relatifs à la fourniture de ces services ou doivent-ils rendre des comptes sur les entreprises ou individus qu'ils emploient ?
- Existe-t-il des dispositions réglementaires limitant le recours à la force et l'utilisation d'armes à feu par les prestataires de services de sécurité privée ?

**Source:** Manuel de l'OCDE-CAD sur la réforme des systèmes de sécurité Soutenir la sécurité et la justice [Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform : Supporting Security and Justice, p. 213 \(OCDE 2007\)](#)

### Outil pratique :

- 🔧 [Manuel de bonnes pratiques. Recours aux forces de sécurité : Évaluer et gérer les risques et les impacts Recommandations pour le secteur privé dans les marchés émergents \(Société financière internationale et Groupe de la Banque mondiale 2017\)](#)

### Ressources clés :

- [Études de base sur la sécurité privée \(Observatoire de la gouvernance de la sécurité privée\)](#)
- [Charte des secteurs nationaux de sécurité privée : réglementation et surveillance \(Observatoire de la gouvernance de la sécurité privée\)](#)
- [Étude mondiale sur le cadre réglementaire national et la législation sur les entreprises militaires et de sécurité privées \(Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme, Groupe de travail sur l'utilisation des mercenaires 2017\)](#)
- [Private Security Governance Database \(DCAF\)](#)
- [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, module 4 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)

## Atténuation des risques : Recruter des prestataires de services de sécurité privée certifiés par l'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée (ICoCA) ou une autre norme adoptée par le secteur de la sécurité privée

L'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée (ICoCA), est une initiative multipartite, créée en 2013, dans l'objectif de garantir le respect des droits de l'homme et du droit humanitaire par les prestataires de services de sécurité privée. Elle joue le rôle de mécanisme de gouvernance et de surveillance du Code de conduite international des prestataires de services de sécurité privée. Le processus de certification à ce Code se fonde sur les normes du secteur reconnues par l'ICoCA (Voir les points ci-dessous). De plus, l'ICoCA publie régulièrement des outils et des orientations à l'intention de ses membres afin de les aider à élaborer des politiques et des pratiques conformes aux droits de l'homme.

L'ICoCA assure un monitoring des actions menées par ses membres, en effectuant une veille à distance, par le biais d'une procédure de présentation de rapports obligatoires et, dans certains cas, par des visites sur le terrain. Les membres de la société civile de l'ICoCA peuvent également notifier à l'Association des irrégularités survenues dans leur pays d'origine. De plus, il est possible de soumettre à l'ICoCA des plaintes relatives à des allégations de violations du Code par leurs membres. Le Code exige également que les entreprises de services de sécurité privée disposent de leur propre mécanisme de réclamation, et l'ICoCA surveille la mise en œuvre de cette exigence via des auto-évaluations de l'entreprise et des visites sur le terrain.

Le fait de recruter des prestataires de service de sécurité privée, membres de l'ICoCA, ne dispense pas une entreprise de son obligation d'exercer une diligence raisonnable à l'égard des prestataires de sécurité privée qu'elle recrute, mais garantit au moins un certain niveau de sensibilisation et de contrôle en ce qui concerne les engagements de ces prestataires en matière de respect des droits de l'homme.

### Le processus de certification se fonde sur le respect de certaines normes du secteur de la sécurité privée, telles que :

- L'ANSI-ASIS PSC.1-2012 : Norme de gestion de la qualité des opérations menées par les entreprises de sécurité privée, élaborée par l'American National Standards Institute et ASIS International.
- L'ISO 18788 : Système de gestion des opérations de sécurité privée, élaboré par l'Organisation Internationale de normalisation.
- L'ISO 28007 : Lignes directrices pour les entreprises de sécurité maritime privée qui fournissent du personnel de sécurité armé à bord des navires, élaborées par l'Organisation internationale de normalisation.

### Sources :

- [Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée](#)
- [Management System for Quality of Private Security Company Operations Standard \(ASIS International 2017\)](#)
- [ISO 18788:2015 Management System for Private Security Operations \(International Organization for Standardization 2021\)](#)

## **Informez toutes les parties prenantes concernées des modalités de réponse de l'entreprise aux risques et incidences sur les droits de l'homme (Voir diligence raisonnable en matière de droits de l'homme).**

- ✓ Élaborer des procédures de communication pour partager les informations relatives aux activités, à la localisation, au statut opérationnel et logistique de l'équipe de sécurité, ainsi que les informations relatives aux menaces et au signalement des incidents à la direction de l'entreprise, à ses personnels, aux communautés et aux autorités civiles ou militaires compétentes.
- ✓ Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme soulignent que la communication sur le traitement des incidences sur les droits de l'homme constitue un élément clé de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (Voir diligence raisonnable en matière de droits de l'homme). Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 17
- ✓ Faire en sorte que les communications en la matière soient faciles d'accès pour les publics auxquels elles s'adressent. Envisager différents formats (en utilisant, par exemple, des panneaux d'affichage, des posters, un site internet) adaptés au contexte local et disponibles dans les langues locales. Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 23
- ✓ Fournir les informations permettant aux parties prenantes internes et/ou externes d'évaluer l'efficacité des mesures prises par une entreprise pour remédier à un risque ou à une incidence sur les droits de l'homme. Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 23
- ✓ Envisager de partager les « leçons apprises » avec d'autres entreprises opérant dans la région.

## **Évaluez régulièrement l'efficacité réelle des dispositifs adoptés par les services de sécurité privée, y compris leur capacité de prévenir et d'atténuer les risques et les incidences, en particulier après un incident de sécurité. Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 20-23**

- ✓ Ces évaluations sont une composante du suivi des réponses aux risques et aux incidences sur les droits de l'homme (Voir diligence raisonnable en matière de droits de l'homme).
- ✓ Dans les cas où les dispositifs de sécurité ne permettent pas de prévenir ou d'atténuer les risques et les incidences, reprendre l'ensemble du processus décrit dans cette section pour comprendre ce qui n'a pas fonctionné et pourquoi. Identifier les mesures alternatives appropriées.
- ✓ Inclure les leçons apprises dans les évaluations des risques et des incidences futures.

## 3.2. Offres et contrats

### A. Sélectionner des prestataires de services de sécurité privée : Évaluer les critères de qualité et de coût

#### Bonnes pratiques\*

#### Évaluer les prestataires de services de sécurité privée à l'aune des exigences du droit national et international.

- ✓ Respecter la législation et les normes nationales et internationales relatives aux prestataires de services de sécurité privée. En cas d'exigences contradictoires (par exemple, lorsque la législation nationale empêche la mise en œuvre de certaines bonnes pratiques internationales), rechercher des moyens novateurs pour respecter les principes des droits de l'homme internationalement reconnus. [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 25](#)
- ✓ Veiller à recruter des prestataires de services de sécurité privée qui ont démontré leur engagement à respecter les normes internationales. Cet engagement peut être signalé par leur adhésion à l'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée (ICoCA), ainsi que par la certification attestant de la conformité aux normes adoptées par le secteur qui incluent des dispositions relatives aux droits de l'homme (par exemple l'ANSI-ASIS PSC-1, l'ISO 18788 ou l'ISO 28007). S'il n'est pas possible de faire appel à ce type d'entreprises, s'assurer a minima que l'entreprise s'est engagée à respecter les droits de l'homme dans ses politiques et dans le contrat de service.
- ✓ Veiller à ce que les antécédents de tous les membres du personnel de sécurité privée en matière de droits de l'homme et de droit international humanitaire soient vérifiés ([Voir 3.5.](#)).
- ✓ Veiller à ce que les prestataires de services de sécurité privée soient conscients de leurs obligations, soient formés aux droits de l'homme et au droit international humanitaire, et disposent des compétences nécessaires à l'utilisation du matériel de sécurité et des armes à feu, le cas échéant ([Voir 3.6.](#)).

#### Ressources clés :

- [Charte des secteurs nationaux de sécurité privée : réglementation et surveillance \(Observatoire de la gouvernance de la sécurité privée\)](#)
- [Code de conduite international des entreprises de sécurité privée : Membres \(ICoCA 2021\)](#)

#### Publier un appel d'offres qui précise clairement les critères d'exclusion et d'attribution liés au respect des droits de l'homme. Ce processus permet d'indiquer clairement aux entreprises, bien en amont, les normes attendues en matière de droits de l'homme.

- ✓ L'appel d'offres doit refléter, à bien des égards, l'éventuel contrat final ; un appel d'offres rédigé adéquatement permet de simplifier la préparation du contrat.
- ✓ L'appel d'offres doit inclure : une description claire du mandat et des responsabilités du prestataire ; les critères d'exclusion automatique ; et les critères d'attribution liés à l'entreprise, à son personnel ainsi qu'à ses armes et équipements.

## Appels d'offres et sélection des prestataires potentiels

Un document, publié en 2017 par le DCAF, [the Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services \(DCAF 2017\)](#) présente des informations clés pour l'élaboration des appels d'offres et propose une liste récapitulative des étapes à suivre en la matière. Ce document a été conçu à l'intention des États souhaitant faire appel aux services d'entreprises militaires et de sécurité privée ainsi que des prestataires de services de sécurité privée ; cependant, ces critères sont également applicables et utiles pour toute entreprise cherchant à recruter un prestataire de sécurité privée.

*Extrait de la Partie 1 : Appel d'offres et sélection des prestataires potentiels :*

### 1.1. Définition du mandat et des responsabilités du prestataire

L'appel d'offres doit être élaboré sur la base d'une évaluation des besoins sur le terrain effectuée en amont, et elle doit tenir compte en particulier des besoins de recruter un [prestataire de services de sécurité privée] et des incidences potentielles de faire appel à ces services. L'évaluation des besoins devrait également identifier de manière proactive les risques les plus importants, afin de déterminer les mesures de sécurité appropriées, tout en évitant les actions inutiles. En outre, le processus doit être piloté par une autorité ou un service responsable, disposant de ressources nécessaires et d'un personnel adéquatement formé pour traiter effectivement les procédures de recrutement des prestataires de sécurité. Il convient de noter que les critères d'attribution proposés dans l'appel d'offres, qui sont mentionnés dans cet outil, représentent des critères minimaux à prendre en compte et n'ont pas une visée exhaustive.

L'appel d'offres doit inclure une description détaillée du mandat et des responsabilités du prestataire :

Définition du mandat :

- Les informations générales, y compris le type de services requis (que ceux-ci requièrent, ou non, l'utilisation d'armes à feu), ainsi que le nombre de postes de personnels nécessaires et le pourcentage de personnel local requis, le cas échéant ;
- Les termes du contrat, y compris la date d'entrée en vigueur et la durée ;
- L'environnement de travail, le contexte et les tâches opérationnelles requises du prestataire ;
- L'âge minimum, les niveaux de formation et d'expérience nécessaires, les compétences linguistiques et autres compétences/expertises requises par le personnel ;
- Les besoins en équipement.

### 1.2. Critères d'exclusion

*Ajouter tout autre critère de disqualification automatique d'un prestataire potentiel, quels que soient les autres critères réunis par ailleurs.*

Les critères d'exclusion doivent inclure a minima :

- Casiers judiciaire nationaux ou autres éléments indiquant l'implication d'un prestataire potentiel ou de son personnel dans des violations du droit international humanitaire ou des atteintes aux droits de l'homme. Les informations doivent indiquer si le personnel a dû répondre à des allégations crédibles faisant état d'infractions pénales au regard de la législation nationale, de violations du droit pénal international, d'atteintes au droit international des

droits de l'homme ou de violations du droit international humanitaire, dans quelque pays que ce soit ;

- Des informations faisant état d'une faute professionnelle grave commise par l'entreprise ou par un membre de son personnel ; de la condamnation de membres de son personnel ; ou des informations attestant de la responsabilité de l'entreprise pour un délit en matière de déontologie ;
- L'incapacité de fournir les documents et informations demandés ou la présentation d'informations fausses et/ou trompeuses ;
- L'incapacité à répondre à une exigence clé de l'appel d'offres ; et
- Des informations attestant du versement de pots-de-vin, de corruption ou autre conflit d'intérêts.

### 1.3. Critères d'attribution

- L'appel d'offres doit exiger du prestataire potentiel qu'il fournisse des éléments probants concernant les critères suivants, qui doivent être également inclus dans le contrat :
- Connaissance du DIDH et, dans les situations de conflit armé, du DIH, et capacité à fournir les services conformément à ces normes et à toutes les législations et normes nationales et internationales applicables – y compris les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (PV) [lorsque le contrat est lié à des opérations extractives] ;
- Possession de l'ensemble des licences commerciales, enregistrements, permis, autorisations ou approbations requis en vertu du droit international et national applicable des États d'origine et/ou territoriaux ;
- Possession de l'ensemble des licences, enregistrements, permis, autorisations ou approbations requis en vertu des lois des États de nationalité du personnel du prestataire de sécurité privée ;
- Personnel qualifié et expérimenté, équipement, installations, ressources et infrastructure adéquats pour l'exécution du mandat en temps opportun et avec l'expertise requise ;
- Éléments probants attestant de la bonne réputation et de la conduite commerciale irréprochable de l'entreprise ;
- Rémunération et conditions de travail équitables du personnel du prestataire, ainsi que respect de l'âge minimum pour fournir des services de sécurité, conformément au droit international et national. Informations attestant que le personnel bénéficie d'avantages sociaux raisonnables et conformes aux dispositions légales nationales applicables (notamment en cas d'accident, de maladie, d'invalidité ou de décès). Les avantages sociaux et la rémunération doivent être conformes à la législation nationale et aux lois et normes internationales du travail ;
- Un système de contrôle interne adéquat à même de s'assurer que le personnel agit conformément à un code déontologique établi et que des mesures disciplinaires sont prises en cas de conduite répréhensible. En cas de comportement délictueux, un système de contrôle interne adéquat devrait être habilité à renvoyer ces affaires au système national de justice pénale compétent. Le système de contrôle interne doit apporter la preuve que les dispositions légales et réglementaires sont appliquées et que les principes et règles de l'entreprise sont respectés ;
- Une stabilité financière et économique suffisante ;
- Des coûts et un rapport qualité-prix appropriés ;

- Gouvernance et contrôle : code de conduite, règlements, comité d'éthique, mécanisme de réclamation pour le personnel, adhésion à une association professionnelle ; et
- La souscription à une assurance pour couvrir les risques et les responsabilités connexes découlant des opérations et des activités du prestataire, y compris une assurance pour son personnel.

**L'appel d'offres devrait également exiger que les offres incluent les informations suivantes :**

- Une stratégie d'atténuation des risques [élaborée par le prestataire de sécurité privée], y compris des stratégies visant à atténuer le risque de conduite répréhensible de la part du personnel et, le cas échéant, des sous-traitants ;
- Une politique régissant le recours à la force ;
- Un manuel sur les armes légères et de petit calibre, le cas échéant ;
- Des informations relatives à un recours planifié à une sous-traitance, le cas échéant ;
- Un mécanisme pour le traitement des plaintes et la résolution des réclamations [mis en place par le prestataire de sécurité privée].

**Outils pratiques :**

- 🔧 [A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services \(DCAF 2017\)](#)
- 🔧 [Recommendations for Hiring Private Security Providers \(SociosPeru, PeaceNexus Foundation, Comité international de la Croix-Rouge et DCAF 2015\)](#)
- 🔧 ['Security to Go' Module 14 : Contracting Private Security Providers \(Global Interagency Security Forum 2020\)](#)

## L'ICoC et les contrats avec les prestataires de sécurité privée

Le Code de conduite international des entreprises de sécurité privée (ICoC) précise explicitement que : « les entreprises signataires ne concluront pas sciemment de contrats dont l'exécution serait matériellement et directement contraire aux principes du présent Code, au droit national ou international applicable, ou au droit local, régional et international relatif aux droits de l'homme, et ne pourront arguer d'aucune obligation contractuelle pour se soustraire au respect du présent Code. Elles interpréteront et exécuteront dans toute la mesure possible leurs contrats d'une façon compatible avec le présent Code ». Code de conduite international des entreprises de sécurité privée, paragraphe 20. Les entreprises qui acceptent de se conformer au Code peuvent rejoindre l'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée

Les entreprises doivent donc garder à l'esprit que, si elles fixent des critères de rémunération très bas pour les services requis, elles risquent d'exclure des prestataires de services de sécurité privée qui respectent les principes de l'ICoC, ou des membres de l'ICoCA. Certains prestataires de services de sécurité privée risquent ainsi de renoncer à participer à un appel d'offres si la rémunération proposée ne leur permet pas de se conformer à leurs normes. Le choix d'un prestataire ne doit pas être basé sur le critère du « prix le plus bas ». Se fier uniquement au prix le plus bas peut également nuire à la réputation d'un client et entraîner une baisse des standards de qualité dans l'ensemble du secteur.

### **Appliquer une diligence raisonnable pour procéder à une évaluation approfondie des offres soumises et des prestataires de services de sécurité privée potentiels.**

- ✓ Ce processus de diligence raisonnable doit inclure des consultations avec d'autres clients du secteur de la sécurité privée, y compris des entreprises, des organisations non gouvernementales, des responsables étatiques et d'autres parties prenantes. Il est important de s'informer auprès d'eux sur la réputation des prestataires de services de sécurité privée et des expériences qu'ils ont eues avec eux. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 52 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)

### **Veiller à ce que le personnel et/ou le service de l'entreprise chargé de la passation de marchés disposent des capacités nécessaires pour évaluer les appels d'offres.**

- ✓ Bien qu'il incombe généralement au prestataire potentiel de prouver la conformité aux critères définis dans l'appel d'offres, le client doit veiller à ce que ces critères puissent être évalués de manière objective. Cela peut nécessiter une formation, en particulier pour évaluer correctement les critères relatifs aux droits de l'homme. Afin d'assurer un processus de sélection équitable, tous les critères auxquels doit répondre l'appel d'offres doivent être examinés et évalués à l'aune d'un système de classement élaboré à cet effet.

## B. Les responsabilités et les obligations respectives de l'entreprise et du prestataire de services de sécurité privée en matière de droits de l'homme : Nécessité de clarifier le mandat

### Bonnes pratiques\*

#### Élaborer des politiques et procédures de l'entreprise qui clarifient et expliquent les rôles et les responsabilités des prestataires de services de sécurité privée, et les inclure dans le contrat avec ce prestataire.

- ✓ Faire en sorte que les politiques et les contrats spécifient clairement que l'entreprise et le prestataire de services de sécurité privée doivent tous deux respecter les droits de l'homme en toute circonstance. Comme le précisent les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, « Cela signifie qu'[ils] devraient éviter de porter atteinte aux droits de l'homme et remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles [ils] ont une part ». [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 13](#)
- ✓ Veiller à ce que les personnels de l'entreprise et les agents chargés de la sécurité privée connaissent bien les mécanismes mis en place par l'entreprise pour prévenir les risques et les incidences en matière de droits de l'homme, ainsi que les procédures pour diligenter et soutenir l'ouverture d'enquêtes sur les atteintes présumées aux droits de l'homme.
- ✓ Inclure les politiques et procédures de l'entreprise dans le contrat avec le prestataire de services de sécurité privée et veiller à ce que le contrat soit conforme à la législation et aux réglementations nationales pertinentes ([Voir 3.2.c.](#)).
- ✓ Solliciter les conseils d'experts internationaux et nationaux pour vérifier la validité de toutes les clauses contractuelles relatives aux obligations et responsabilités juridiques. Il peut être utile d'inclure certaines clauses dans le contrat avec le prestataire de services de sécurité privée ; par exemple, l'appel d'offres devrait exiger la présentation d'une attestation d'assurance couvrant les risques professionnels. Toutefois, les clauses d'indemnisation ont une application limitée, en fonction du cadre juridique national.

#### Faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin d'identifier et de traiter les risques et les incidences en matière de droits de l'homme, tout en tenant compte des responsabilités éventuelles ([Voir diligence raisonnable en matière de droits de l'homme](#)).

- ✓ Effectuer/actualiser une évaluation des risques et des incidences conjointement avec le prestataire de services de sécurité privée ([Voir 3.1.a.](#) et [diligence raisonnable en matière de droits de l'homme](#)). Garder à l'esprit que les prestataires de services de sécurité privée peuvent disposer de leurs propres processus d'évaluation d'impact ; l'entreprise peut se coordonner plus étroitement avec le prestataire de services de sécurité privée pour en garantir l'efficacité.
- ✓ Examiner le risque encouru par l'entreprise d'être complice d'atteintes aux droits de l'homme, en cas d'implication du prestataire de services de sécurité privée chargé d'assurer la protection du site de l'entreprise. Le commentaire du Principe directeur 23 relatif aux entreprises et aux droits de l'homme précise que les entreprises devraient « appréhender ce risque comme une question liée la responsabilité de l'entreprise afin de tenir compte du fait que de plus en plus de pays étendent dorénavant le champ de la responsabilité juridique des entreprises au niveau territorial et extraterritorial aussi bien dans le cadre de poursuites au civil [que pénales].

Il convient également de prendre en compte à cet égard l'incorporation des dispositions du Statut de Rome de la Cour pénale internationale dans les juridictions qui connaissent de la responsabilité pénale des entreprises. En outre, la responsabilité individuelle des administrateurs, des cadres et des employés des entreprises peut être engagée pour les actes constituant des violations caractérisées des droits de l'homme ». [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 25-26](#)

- ✓ Garder à l'esprit que la perpétration d'atteintes aux droits de l'homme n'implique pas uniquement des risques d'ordre juridique. Même si seule la responsabilité du prestataire de services de sécurité privée est engagée, il est fort probable que l'entreprise contractante subira un préjudice réputationnel.
- ✓ Démontrer que l'entreprise déploie des efforts continus pour atténuer les incidences sur les droits de l'homme par exemple en menant des consultations avec les communautés ou en communiquant dans les médias locaux sur les actions qu'elle déploie. Fournir réparation ou s'associer aux mesures de réparation des incidences négatives sur les droits de l'homme que l'entreprise a causé ou auxquelles elle a contribué en s'appuyant sur des processus légitimes. [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 24](#)
- ✓ Garder à l'esprit que la responsabilité incombant à l'entreprise de respecter les droits de l'homme et de faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme implique que les clauses contractuelles ne sauraient exonérer l'entreprise de cette responsabilité et ne peuvent exclure une éventuelle responsabilité juridique, notamment lorsque l'entreprise a mis en place un processus de diligence raisonnable contraignant en matière de droits de l'homme. Cela s'applique aussi bien à l'entreprise concernée qu'à son prestataire de services de sécurité privée.
- ✓ Garder à l'esprit que faire preuve de [diligence raisonnable](#) ne saurait suffire à elle seule pour exonérer les entreprises de toute responsabilité si elles ont commis des atteintes aux droits de l'homme ou y ont contribué. [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 19](#)
- ✓ Veiller à ce que les actions des prestataires de services de sécurité recrutés par l'entreprise ne violent pas le droit international humanitaire, et ne déclenchent pas ou n'intensifient pas la violence civile dans les régions en proie à des conflits. Si cela devait se produire, l'entreprise concernée pourrait voir sa propre responsabilité engagée pour complicité dans la perpétration d'éventuelles infractions.

### **Dans la mesure du possible, partager des informations sur les dispositifs et les procédures de sécurité mis en place par l'entreprise avec les parties prenantes locales.**

- ✓ Nommer un représentant de l'entreprise ayant une bonne compréhension du contexte local et qui s'engage sur le long terme dans cette fonction afin de servir d'interlocuteur entre la communauté, l'entreprise et le prestataire de services de sécurité privée. Ce rôle peut être assumé par l'agent de liaison communautaire.
- ✓ Mettre en place un processus de dialogue permanent pour examiner les procédures, les opérations et leurs incidences sur les communautés locales, en particulier sur les groupes vulnérables.
- ✓ Clarifier les rôles et les responsabilités du prestataire de services de sécurité privée et diffuser le code de conduite adopté par l'entreprise à l'intention de ses prestataires de services de sécurité privée et /ou le Code de conduite international des entreprises de sécurité privée (le cas échéant).

- ✓ Clarifier les mesures à prendre en cas d'allégations d'atteintes aux droits de l'homme, en fournissant des informations sur le mécanisme de réclamation mis en place par l'entreprise.

**S'assurer que les réclamations et les plaintes ne soient pas simplement transmises au prestataire de services de sécurité privée, mais soient examinées et traitées conjointement avec les représentants de l'entreprise.**

- ✓ Tenir des registres précis de toutes les réclamations soumises et de toutes les mesures prises pour y remédier.
- ✓ Examiner le traitement des réclamations avec le prestataire de services de sécurité privée, identifier les leçons apprises et adapter les procédures en conséquence, le cas échéant.
- ✓ Veiller à ce que le prestataire de services de sécurité privée dispose d'un mécanisme de réclamation interne qui reflète les orientations du **Guide d'interprétation. Élaboration et mise en œuvre par les entreprises de mécanismes de traitement de plaintes équitables, accessibles et offrant des mesures correctives efficaces**. Ce document, publié par l'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée, s'inspire des dispositions du Principe directeur 31 des Nations Unies.

**Outils pratiques :**

- 🔧 Manuel. Élaboration et mise en œuvre par les entreprises de mécanismes de traitement de plaintes équitables, accessibles et offrant des mesures correctives efficaces (Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée 2018)
- 🔧 Guide d'interprétation. Élaboration et mise en œuvre par les entreprises de mécanismes de traitement de plaintes équitables, accessibles et offrant des mesures correctives efficaces (Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée 2018)

## C. Conformité avec les normes internationales et les bonnes pratiques : Élaborer des orientations pour en assurer le respect

### Bonnes pratiques\*

**Élaborer des politiques, des procédures et des lignes directrices définissant les rôles et les responsabilités des prestataires de services de sécurité privée, en se référant au Code de conduite international des entreprises de sécurité privée et à d'autres normes internationales (Voir 3.1.a.).**

- ✓ Élaborer une politique en matière de droits de l'homme et veiller à ce qu'elle soit intégrée dans tous les services de l'entreprise. (Voir diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et 1.3.a.)
- ✓ Élaborer des politiques en matière de sécurité et d'approvisionnement qui reflètent la politique des droits de l'homme de l'entreprise.
  - Le Principe directeur 16 des Nations Unies précise que ces politiques devraient :
    - Être approuvées au plus haut niveau de l'entreprise.
    - Être établies en recourant aux compétences internes et/ou externes requises.
    - Énoncer les attentes de l'entreprise en matière de droits de l'homme à l'égard de son personnel, de ses partenaires commerciaux, des prestataires de services de sécurité privée et des autres fournisseurs.
    - Être accessibles au public et faire l'objet d'une communication interne et externe à l'intention de l'ensemble du personnel, des partenaires commerciaux, des prestataires et des autres parties concernées.
    - Être reprises dans les procédures de sécurité de l'entreprise.

#### Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 16

- ✓ Faire en sorte que toutes les politiques et procédures de sécurité en vigueur dans tous les sites d'opérations précisent clairement le rôle des services de sécurité privée. Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 54 (Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011)
- ✓ Utiliser le Code de conduite international des entreprises de sécurité privée, ou élaborer un Code de conduite similaire à l'intention des prestataires de services de sécurité privée basé sur l'ICoC, en assurant la cohérence de ce texte avec la politique et les procédures de sécurité de l'entreprise. Mentionner ce code dans tous les contrats conclus par l'entreprise.
- ✓ Fournir à chaque agent de sécurité un exemplaire de ce code de conduite ainsi qu'une version papier des règles relatives à l'usage de la force.
- ✓ Faire en sorte que la direction et les agents du prestataire de services de sécurité privée signent le code de conduite adopté par l'entreprise à l'intention des prestataires de services de sécurité privée, en attestant qu'ils comprennent bien le document et s'engagent à respecter les principes qui y sont énoncés. Veiller à ce que le service de sécurité de l'entreprise conserve une copie de tous les documents signés.

- ✓ Partager et examiner ce code de conduite avec les parties prenantes concernées, telles que d'autres entreprises, les forces de sécurité publique et les communautés locales. Le cas échéant, modifier ce code pour intégrer les commentaires exprimés dans le cadre de ces discussions.
- ✓ Dans toutes les politiques et lignes directrices, faire référence à la politique de l'entreprise en matière de droits de l'homme ([Voir 1.3.a.](#)). Les politiques de l'entreprise devraient faire référence et respecter les instruments et normes internationaux et nationaux applicables, notamment :
  - La législation et les normes professionnelles du pays d'accueil.
  - La Déclaration universelle des droits de l'Homme.
  - Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques.
  - Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.
  - La Déclaration de l'Organisation internationale du travail sur les principes et droits fondamentaux au travail.
  - Les Conventions de Genève de 1949 et leurs Protocoles additionnels de 1977.
  - La Convention contre la torture.
  - Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.
  - Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme.
  - Le Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privée.
  - Le Code de conduite international des entreprises de sécurité privée.

[Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 54 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)

**Élaborer un contrat avec le prestataire de services de sécurité privée incluant des clauses claires en matière de respect du droit national pertinent ainsi que du droit international humanitaire et des droits de l'homme en vigueur. Examiner ces clauses avec le prestataire de services de sécurité privée afin de veiller à ce qu'il comprenne bien les objectifs de performance fixés par le contrat.**

#### Ressource clé :

- [Le Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privée, partie 2, para. 14 \(Comité international de la Croix-Rouge et Direction suisse du droit international public 2006\)](#)

#### Outil pratique :

- 🔧 [A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services, Section 2: Contractor's Roles and Responsibilities \(DCAF 2017\)](#)
- 🔧 [Recommendations for Hiring Private Security Providers \(SociosPeru, PeaceNexus Foundation, Comité international de la Croix-Rouge et DCAF 2015\)](#)

**Examiner avec le prestataire de services de sécurité privée les rôles et les responsabilités des membres du personnel de sécurité afin de veiller à ce que le prestataire comprenne les obligations incombant au personnel et que le respect de ces exigences doit être intégré à leur évaluation de performance.**

**Renforcer la formation dispensée par le prestataire de services de sécurité privée à son personnel par le biais de communications régulières et de formations de remise à niveau.**

- ✓ Rappeler aux personnels des prestataires de services de sécurité privée les points clés de l'ICoC et/ou du code de conduite de l'entreprise à l'intention des prestataires de services de sécurité privée. Rappeler également aux personnels de sécurité la nécessité de procéder à des contrôles de sécurité sur le site et de respecter les autres politiques applicables. Effectuer ces rappels sur une base régulière (par exemple, au début et pendant les quarts de travail, lors des sessions de remise à niveau).
- ✓ Organiser des réunions régulières pour permettre aux personnels de sécurité privée d'examiner les bonnes pratiques, de poser des questions spécifiques et de partager leurs expériences. (Voir Étude de cas : La MONUSCO et Tenke Fungurume Mining élaborent une formation destinée aux forces de sécurité publique, 2.5.a.)
- ✓ Distribuer du matériel pédagogique sur le Code de conduite international des entreprises de sécurité privée, adapté au contexte et au public concernés. Imprimer les points clés de l'ICoC/du code de conduite de l'entreprise à l'intention des prestataires de services de sécurité privée en mettant l'accent sur les règles régissant l'usage de la force. Distribuer ces documents à tous les agents de sécurité privée et exiger que ces matériels soient facilement accessibles. Ces « mémos » devraient être rédigés dans la langue locale pertinente pour en faciliter la consultation et l'inspection. Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. IV-3 (Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008)

**Effectuer régulièrement des contrôles de performance et rencontrer régulièrement la direction du prestataire de services de sécurité privée pour en examiner les résultats**

Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. IV-5 (Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008)

- ✓ Élaborer une liste de contrôle en prenant appui sur le contrat et le code de conduite, et l'utiliser pour procéder à une vérification mensuelle des performances.
- ✓ Envisager de recourir à un contrôleur externe chargé de vérifier le respect des droits de l'homme sur une base régulière (par exemple, contacter une ONG pour qu'elle identifie les lacunes en matière de respect des droits de l'homme). À cette fin, il peut être utile de faire appel à des membres de l'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée (ICoCA) et/ou d'entreprises dont les pratiques sont certifiées conformes aux normes applicables dans ce secteur, car ces acteurs sont soumis à un certain niveau de contrôle par l'ICoCA et/ou les organismes de certification.
- ✓ Examiner les rapports d'incidents de sécurité pour identifier toute atteinte aux droits de l'homme réelle ou potentielle, et prendre les mesures appropriées (Voir 3.10.a.). Identifier les leçons apprises et les inclure dans les procédures et pratiques de sécurité.

## Si le prestataire de services de sécurité privée continue à ne pas respecter une ou plusieurs clauses du contrat, envisager les options suivantes.

[Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p.57 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)

- ✓ Négocier un échéancier pour le respect de ces clauses.
- ✓ Suspendre les paiements prévus par le contrat tant que la situation n'est pas résolue de manière satisfaisante.
- ✓ Conditionner la poursuite de la relation aux performances réalisées.
- ✓ Fournir d'autres directives détaillées, proposer des formations additionnelles assorties d'une vérification de performance régulière.
- ✓ Mettre un terme à la relation avec le prestataire de services de sécurité privée.

### Résiliation du contrat avec le prestataire de services de sécurité privée et transition de la prestation des services de sécurité<sup>27</sup>

Une entreprise peut choisir de résilier son contrat avec un prestataire de services de sécurité privée pour diverses raisons, y compris en raison des coûts, d'un changement dans les exigences à respecter ou du non-respect par le prestataire de services de sécurité privée de ses obligations contractuelles.

Lorsqu'une entreprise contractante résilie un contrat avec un prestataire de services de sécurité privée afin de le remplacer par un autre prestataire de services de sécurité privée, la phase de résiliation du contrat existant et de transition vers les nouveaux dispositifs de sécurité doivent être anticipées ; dans le cas contraire, l'entreprise ainsi que les entités associées à ses activités (par exemple : ses personnels, sous-traitants, fournisseurs et/ou autres prestataires de services de sécurité publique ou privée) peuvent être exposés à des risques multiples.

Les entreprises doivent envisager la résiliation d'un contrat sous deux angles : juridique et opérationnel. Comme pour toute disposition contractuelle, l'entreprise doit solliciter des conseils sur les obligations juridiques qui lui incombent en cas de résiliation de contrat avec un prestataire de services de sécurité privée. L'examen des questions juridiques (qui, par nature, sont spécifiques à la juridiction et au contrat concernés) dépasse le cadre de la présente analyse. L'accent ici est mis plutôt sur les questions opérationnelles relatives à la résiliation d'un contrat avec un prestataire de services de sécurité privée.

Les points suivants figurent parmi les principales questions opérationnelles que toute entreprise devrait prendre en compte.

- **Licences** : la détention de licences est requise pour de nombreux biens et services liés à la sécurité privée. Ces licences peuvent notamment concerner l'utilisation, le transport et le stockage d'armes sur le site d'exploitation ; l'utilisation d'armes à feu spécifiques ; et la prestation de services de sécurité privée sur le site d'une entreprise. Ces licences peuvent être accordées par les autorités locales et nationales. L'entreprise doit identifier les licences et permis qui ont été obtenus par le prestataire, qui en sont les « détenteurs » (par exemple, la licence autorisant l'utilisation d'armes peut avoir été accordée à certains individus, ou au prestataire de services de sécurité privée dans son ensemble) ; il faut également déterminer si ces autorisations peuvent être transférées à d'autres opérateurs. Le prestataire de services de sécurité privée dont le contrat va être résilié peut ainsi avoir obtenu une licence concernant

certains équipements à l'insu de l'entreprise. Dans ce cas, l'entreprise doit contacter les autorités compétentes, ainsi que le prestataire de services de sécurité privée concerné, pour compléter l'inventaire.

- **Équipement** : outre des armes, un prestataire de services de sécurité privée peut utiliser d'autres équipements et matériels. Il est important que l'entreprise détermine l'identité du propriétaire de l'équipement et, le cas échéant, prenne les dispositions nécessaires pour en assurer le transfert.
- **Employés/Consultants** : dans certains cas, l'entreprise continue d'avoir des obligations à l'égard des employés ou des sous-traitants du prestataire de services de sécurité privée après la résiliation du contrat qui la lie avec ce prestataire. Ces obligations peuvent notamment consister au maintien de la relation de travail et de la prise en charge des frais de soins de santé ou d'assurance.
- **Dossiers** : l'entreprise peut avoir accès aux dossiers du prestataire de services de sécurité privée (dossiers du personnel, registre des incidents, etc.). Il faut, selon les besoins, envisager soit de conserver, soit de transférer des copies de ces informations.
- **Systèmes** : dans de nombreux cas, le prestataire de services de sécurité privée dont le contrat va être résilié a accès aux systèmes opérationnels de l'entreprise (y compris les systèmes informatiques). Il faut envisager de bloquer cet accès et d'assurer la sauvegarde des données confidentielles ou sensibles.
- **Plaintes** : les entreprises doivent déterminer si des plaintes contre le prestataire de services de sécurité privée ou ses agents sont en cours d'examen et elles doivent accorder la priorité au traitement de ces plaintes.
- **Sécurité publique** : les prestataires de services de sécurité privée sont généralement amenés à jouer un rôle d'interface avec la police et les unités militaires. Les entreprises doivent déterminer si un protocole d'accord a été conclu avec les forces de sécurité publique et, le cas échéant, si le prestataire de services de sécurité privée est nommément désigné dans le protocole. Les entreprises doivent également chercher à savoir quels individus au sein de l'entreprise de sécurité privée sont chargés des relations avec les responsables de la sécurité publique et, le cas échéant, comment ces relations peuvent être transférées et institutionnalisées.
- **Les sous-traitants** : les prestataires de services de sécurité privée sous-traitent souvent certaines tâches à d'autres prestataires de services de sécurité privée et externalisent certaines fonctions de soutien, telles que l'entretien des véhicules. Les entreprises doivent établir l'identité de ces sous-traitants et la façon dont ceux-ci seront affectés par la résiliation du contrat ; elles doivent également déterminer si les sous-traitants relèvent de l'autorité de l'entreprise ou du prestataire de services de sécurité privée et comment gérer, le cas échéant, les transferts de prestation de services.
- **Le transfert des connaissances** : le prestataire de services de sécurité privée dont le contrat va être résilié est susceptible d'avoir acquis une connaissance approfondie des questions de sécurité relatives aux opérations de l'entreprise. Les entreprises et leurs nouveaux prestataires de services de sécurité privée doivent s'efforcer d'obtenir les informations détenues par le prestataire de services de sécurité privée dont le contrat va être résilié.

Il est toujours prudent d'anticiper et d'intégrer la possibilité d'une résiliation de l'accord dans le cadre de la négociation et de la rédaction du contrat. Les points mentionnés ci-dessus ne constituent qu'un échantillon des questions pratiques que l'entreprise doit prendre en considération avant de résilier un contrat avec un prestataire de services de sécurité privée. Chaque situation étant différente, les entreprises doivent identifier toutes les dimensions des dispositions contractuelles existantes, afin d'identifier les droits et les responsabilités respectifs de l'entreprise et de son prestataire de services de sécurité privée.

La question de la coordination revêt, à cet égard, une importance particulière. La coordination des processus est, en effet, essentielle afin d'éviter toute lacune dans la prestation des services de sécurité. La résiliation d'un contrat avec un prestataire de services de sécurité privée ne se limite pas à une question relevant des services de sécurité et des services juridiques d'une entreprise ; elle a aussi un impact sur les autres services, y compris ceux chargés des opérations, des ressources humaines et de la communication.

Les prestataires de services de sécurité privée sont souvent une source d'emploi importante au niveau local et leurs agents sont « le visage » de l'entreprise qui les engage – car ils assurent des patrouilles le long du périmètre des opérations et sont amenés à interagir régulièrement avec des acteurs externes à l'entreprise. Par conséquent, un changement de prestataire de services de sécurité privée aura inévitablement un impact sur un large éventail de parties prenantes, y compris les communautés locales. Il est important que l'entreprise soit proactive dans la gestion de ses relations avec les communautés locales. Elle devrait, dans la mesure du possible, engager un dialogue avec les communautés pour expliquer les motifs de la résiliation d'un contrat avec un prestataire de services de sécurité privée et le déroulement de la phase de transition.

Lorsque c'est le prestataire de services de sécurité privée qui a lui-même demandé la résiliation du contrat, l'entreprise doit évaluer les raisons sous-jacentes de cette décision. L'entreprise doit être particulièrement vigilante et s'assurer que le prestataire de services de sécurité privée n'a pas décidé de mettre fin à la relation contractuelle en raison de menaces graves, d'atteintes aux droits de l'homme ou d'autres problèmes survenus sur le site d'exploitation dont il aurait omis de faire part à l'entreprise.

La résiliation avec effet immédiat du contrat avec un prestataire de services de sécurité privée peut exposer une entreprise et ses opérateurs à des risques importants si cette procédure n'est pas gérée de manière adéquate. C'est la raison pour laquelle il est conseillé de prévoir une planification d'urgence pour parer à une telle éventualité, en tenant compte des problèmes identifiés ci-dessus.

En résumé, la résiliation effective d'un contrat avec un prestataire de services de sécurité privée et la gestion ultérieure du transfert de ce service vers un autre prestataire requièrent d'assurer une bonne coordination entre les services de l'entreprise et les parties prenantes. Pour protéger une entreprise contre les risques potentiels, ces processus et les questions opérationnelles mentionnées ci-dessus doivent être gérés de manière proactive.

## 3.3. Normes de travail

### A. Conditions de travail au sein du secteur de la sécurité privée : Veiller à garantir des normes de travail élevées

#### Bonnes pratiques\*

**Veiller à ce que l'évaluation des risques inclue une analyse du secteur de la sécurité privée, des antécédents des entreprises spécifiquement en matière de respect des droits du travail, de l'environnement du travail, de la législation nationale sur le travail et de la réglementation du secteur de la sécurité privée (Voir 3.1.a. et 3.4.a.).**

**Dans le cadre du processus d'appel d'offres, accorder une attention particulière aux aspects suivants dans le cadre des critères d'attribution (Voir 3.2.a.).**

- ✓ Analyser les conditions d'emploi, notamment les salaires/rémunérations (et si les salaires/rémunérations sont conditionnés à des critères de performance), les avantages sociaux, les conditions de travail, la durée des postes de travail, la structure de contrôle, etc. [The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 6 \(South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006\)](#)
- ✓ Vérifier si le personnel a bénéficié de formations sur les droits de l'homme, le droit international humanitaire (dans les situations de conflit armé), le recours à la force et aux armes à feu, la gestion des foules, les techniques de résolution de conflits, la maîtrise ou l'arrestation d'individus et autres compétences.
- ✓ Vérifier si les politiques et pratiques du prestataire de services de sécurité privée incluent des politiques en matière de travail et d'emploi ; des politiques relatives aux droits de l'homme et à la sécurité ; des pratiques de diligence raisonnable et d'évaluation des risques ; des procédures disciplinaires ; des politiques en matière de santé et de sécurité ; des politiques en matière d'égalité des chances ; des politiques relatives à l'égalité de genre, de prévention du harcèlement sexuel et en matière de violence basée sur le genre ; des politiques relatives à la fourniture d'équipements de protection (y compris ceux adaptés aux femmes) ; et des politiques relatives à la protection des [défenseurs des droits de l'homme](#).
- ✓ Veiller à ce que le prestataire de services de sécurité privée dispose d'un système adéquat de gestion des ressources humaines, y compris des procédures de contrôle des performances et de vérification des antécédents.
- ✓ Vérifier l'existence et l'efficacité des mécanismes de redevabilité externes et internes.
- ✓ Vérifier si le prestataire de services de sécurité privée dispose d'une assurance adéquate pour couvrir l'ensemble des risques découlant de la prestation des services de sécurité fournis. Cela inclut une assurance couvrant les employés et une assurance pour couvrir le coût de toute indemnisation suite à des réclamations/plaintes ou des incidences négatives connexes sur les membres de la communauté. [Management System for Quality of Private Security Company Operations – Requirements with Guidance, p. 15 \(ASIS International 2012\)](#)

- ✓ Vérifier les références émises par d'autres clients sur ces prestataire, en particulier celles fournies par d'autres entreprises opérant dans la région. [The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 4 \(South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006\)](#)

#### Outils pratiques :

- ✂ [A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services \(DCAF 2017\)](#)
- ✂ [Recommendations for Hiring Private Security Providers \(SociosPeru, PeaceNexus Foundation, Comité international de la Croix-Rouge et DCAF 2015\)](#)

### Envisager d'inclure des clauses dans le contrat faisant obligation au prestataire de services de sécurité privée de :

- ✓ Respecter le Code de conduite international des entreprises de sécurité privée (ICOC), la Déclaration de l'Organisation internationale du travail sur les principes et droits fondamentaux au travail et d'autres législations sur le travail pertinentes et applicables. Toutes ces normes doivent être reprises dans les politiques (par exemple celles régissant les processus de recrutement et de formation) et elles doivent être adoptées par le prestataire de services de sécurité privée, comme condition d'éligibilité à une procédure de passation de marchés. Ces politiques doivent également être incluses et expliquées dans tous les documents pertinents, y compris les contrats du personnel et les documents d'accueil et d'intégration. [Code de conduite international des entreprises de sécurité privée, paragraphe 52](#)
- ✓ Communiquer clairement les termes et conditions du contrat à tous les membres du personnel, sous une forme et dans une langue qui leur sont accessibles. [Code de conduite international des entreprises de sécurité privée, paragraphe 52](#). Fournir à tous les employés un contrat de travail écrit énonçant les modalités et conditions de leur emploi, avant le début de leur mission. Lorsque les individus concernés sont peu alphabétisés, fournir également ces informations dans d'autres formats, tels que des vidéos. S'assurer également que ces informations sont disponibles dans la langue locale. [Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 4 \(South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006\)](#)
- ✓ Informer leurs personnels sur les cadres juridiques applicables et les lignes directrices relatives à la déontologie<sup>28</sup>.
- ✓ Informer leurs personnels sur tous les risques associés à leur emploi.
- ✓ Encadrer le travail des agents de sécurité privée, y compris en réglementant les heures supplémentaires, le travail de nuit et de week-end. Cet encadrement du travail doit respecter les normes internationales qui fixent les heures supplémentaires maximums autorisées. Lorsque la législation nationale diffère des normes internationales ou ne précise pas ces conditions, le prestataire de services de sécurité privée devrait s'efforcer de s'aligner sur le seuil maximum d'heures supplémentaires le moins élevé.
- ✓ Verser des salaires et assurer des avantages sociaux équitables à tous les employés en temps opportun (en tenant compte des exigences internationales en vigueur et des évolutions juridiques en matière de salaires équitables), et en veillant à ce que les variations de salaires et d'avantages sociaux versés aux membres du personnel de nationalités différentes soient justifiées par leurs responsabilités et de leurs conditions de travail. Veiller à ce que les différences de salaires soient fondées sur le mérite et le différentiel économique national et n'entraînent pas de discrimination à l'encontre d'individus provenant d'autres groupes démographiques (en termes de genre, d'appartenance ethnique, de race, de religion)<sup>29</sup>.

- ✓ Garder à l'esprit que certaines politiques en matière de travail/ressources humaines peuvent sembler a priori non discriminatoires, mais s'avérer l'être dans la pratique. Les promotions fondées sur le mérite et l'éducation peuvent occulter des pratiques discriminatoires qui empêchent certains individus de poursuivre des études supérieures en raison de leur sexe/race/identité ethnique/etc. L'exclusion de certains groupes des postes de direction supérieurs peut exacerber les griefs et susciter des conflits. Les entreprises doivent tenir compte de ces différences et adopter des mesures d'atténuation afin de garantir une égalité de chances.
- ✓ Fournir aux agents de sécurité des équipements de protection individuels (par exemple des gilets pare-balles, des gilets de sécurité, des torches, etc.). Veiller à ce que l'équipement soit également approprié ou adapté aux besoins du personnel féminin.
- ✓ Prendre les dispositions nécessaires pour que les employés disposent d'une assurance maladie et d'une assurance vie. Faire en sorte que les employés bénéficient d'une assurance pour tout autre risque lié à leur travail. [Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 4 \(South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006\)](#)
- ✓ Ne pas confisquer les documents d'identité de leur personnel. Lorsque qu'il est indispensable d'avoir accès à ces documents (à des fins de traitement administratif ou à d'autres usages légitimes), faire en sorte de ne les conserver que le temps minimum raisonnablement nécessaire. [Code de conduite international des entreprises de sécurité privée, paragraphes 54 et 67](#)
- ✓ Interdire explicitement aux prestataires de services de sécurité privée et à leur personnel de solliciter ou d'accepter quoi que ce soit de valeur en échange d'une conduite contraire au droit relatif aux droits de l'homme, au droit international humanitaire, aux législations nationales, aux codes de conduite des entreprises et/ou à toute autre norme. [Code de conduite international des entreprises de sécurité privée, paragraphes 26 et 67](#)
- ✓ Adopter une politique claire concernant le recours à des tierces parties chargées de recruter des agents de sécurité privée, afin d'éviter le risque de travail forcé et de procédures de recrutements contraires à l'éthique. Veiller à ce que les intermédiaires chargés de recruter des agents n'exigent pas de frais de recrutement, ou ne confisquent pas les documents d'identité des individus concernés. Ces intermédiaires doivent fournir des informations claires et cohérentes sur le lieu de travail, les conditions de travail et les frais de déplacement connexes en précisant la manière dont ceux-ci seront remboursés.
- ✓ Respecter le droit des personnels de mettre fin à leur relation de travail<sup>30</sup>.
- ✓ Inclure un certain nombre ou un pourcentage de femmes dans les équipes de sécurité déployées sur le terrain, en tenant compte du contexte de sécurité, ainsi que des besoins et de la nature des interactions avec la population locale.

#### Ressource clé :

- [Code de conduite international des entreprises de sécurité privée \(2010\)](#)

## Envisager de proposer aux agents de sécurité privée des mesures incitatives en matière de performance, à des fins de rétention du personnel.

- ✓ Garder à l'esprit que, dans certaines situations, les incitations financières à la performance risquent d'entraîner des demandes et des tensions internes accrues entre gardes de sécurité.

## Veiller à ce que les personnels de l'entreprise, les personnels de sécurité privée et les communautés locales aient accès aux mécanismes de réclamation (Voir 3.10.a.). S'assurer que les individus et les communautés peuvent signaler les atteintes éventuelles de manière anonyme.

- ✓ Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales précisent que les mécanismes de réclamation constituent un élément clé de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, ainsi que de la responsabilisation des entreprises en matière de respect des droits de l'homme (Voir 2.8.d. et 4.2.e.).
- ✓ Les mécanismes de réclamation des entreprises devraient, a minima, être accessibles sous plusieurs formats afin d'assurer l'anonymat des individus qui souhaitent signaler des atteintes aux droits de l'homme. Ces dispositifs peuvent inclure :
  - Un canal de communication direct pour signaler les violations, soit par téléphone, soit par sms.
  - Une adresse électronique sécurisée uniquement accessible à partir d'un écran d'affichage sécurisé.
  - Des « boîtes à suggestions » assorties d'instructions clairement affichées et placées dans des lieux auxquels les individus peuvent accéder sans être vus et y glisser de manière anonyme des notes, des remarques ou d'autres informations. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-19 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
  - Des « personnes de confiance » choisies par les employés et habilitées à présenter des préoccupations auprès de la direction de l'entreprise ou du prestataire de services de sécurité privée au nom des employés. Ces réclamations peuvent également être portées devant les mécanismes existants, tels que les syndicats et/ou les associations d'employés, le cas échéant.
  - Un bureau local où les individus peuvent présenter leurs réclamations en personne. Veiller à ce que ce bureau soit accessible pour tous. S'il apparaît que certains membres de la communauté susceptibles d'être affectés par les opérations de l'entreprise ne peuvent pas accéder au bureau, des équipes mobiles devraient être déployées au contact de la communauté et mettre en œuvre un processus de réclamation forain.
- ✓ Instaurer des mécanismes de protection des lanceurs d'alerte qui garantissent la protection des sources.
- ✓ Désigner des « points focaux » au sein de la direction de l'entreprise chargés d'assurer la résolution des problèmes. Ces points focaux devraient inclure, par exemple, des membres du personnel des ressources humaines et au moins un membre de la direction spécifiquement chargé du traitement des réclamations.

## 3.4. Passation de marchés au niveau local

### A. Prestataires de services de sécurité privée locaux : Sélectionner des prestataires responsables

#### Bonnes pratiques\*

**Veiller à ce que la législation nationale autorise le recours à des prestataires de services de sécurité privée locaux.**

**Veiller à ce que l'évaluation des risques comprenne une analyse du secteur de la sécurité privée et des antécédents d'entreprises spécifiques, ainsi qu'une analyse du cadre juridique national en matière de travail, de la réglementation du secteur de la sécurité privée et des performances passées des prestataires de services de sécurité privée locaux (Voir 3.1.a.).**

- ✓ Identifier les tendances en matière d'atteintes aux droits de l'homme impliquant des prestataires de services de sécurité privée locaux. Les ONG peuvent aider à recueillir ces informations.
- ✓ Dresser une liste de tous les prestataires de services de sécurité privée qui ont été impliqués de manière avérée dans des atteintes aux droits de l'homme et des violations du droit international humanitaire. Inclure ces informations dans les critères d'exclusion automatique lors du processus d'évaluation et de sélection d'un prestataire de services de sécurité privée et instaurer une procédure d'exclusion automatique des auteurs de ces infractions (Voir 3.2.a.).
- ✓ Évaluer les risques et les avantages de recourir aux services d'un prestataire de services de sécurité privée local, ou, comme solution alternative, de recruter des agents de sécurité locaux dans le cadre du dispositif de sécurité interne – plutôt que de faire appel à des prestataires externes.

**Élaborer des politiques, des procédures et des lignes directrices définissant les rôles et les responsabilités des prestataires de services de sécurité privée (Voir 3.2.c.).**

- ✓ Les politiques en matière de droits de l'homme doivent s'appliquer à l'ensemble du personnel de l'entreprise ainsi qu'à ses partenaires commerciaux et autres parties directement liées à ses opérations, produits ou services. Cela inclut les prestataires de services de sécurité privée recrutés par l'entreprise (Voir 3.2.c. et 1.3.a.).
- ✓ Partager les politiques et procédures de sécurité de l'entreprise avec les parties prenantes concernées, telles que d'autres entreprises, les forces de sécurité publique et les communautés locales. Mettre en avant les informations concernant les directives en matière de recrutement local, les règles relatives à l'usage de la force et les procédures pour solliciter un renfort de police.
- ✓ Élaborer des politiques spécifiquement adaptées aux situations à haut risque notamment pour les populations vulnérables, les défenseurs des droits de l'homme et les personnes ciblées en raison de leur genre.

- ✓ Intégrer les [Lignes directrices à l'intention des entreprises de sécurité privées en matière de prévention et de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels \(Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée 2020\)](#)

## Codes de conduite internes des entreprises sur l'exploitation et les abus sexuels

Adopter un code de conduite de l'entreprise qui indique clairement que :

- L'exploitation et les abus sexuels constituent des atteintes graves aux droits de l'homme et, lorsque ces actes sont perpétrés dans un contexte de conflit armé, ils peuvent, dans certaines circonstances, constituer également une violation des normes du droit international humanitaire.
- Certaines formes d'exploitation et d'abus sexuels constituent des délits en vertu de la législation nationale et peuvent engager la responsabilité pénale des auteurs de ces actes.
- Le paragraphe 38 du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée interdit de tirer profit de l'exploitation sexuelle. Cela couvre le recours à des prostituées – et ce que la prostitution soit légale ou illégale dans la zone d'opérations.
- Chaque employé a l'obligation de se conformer au code de conduite de l'entreprise et de contribuer à un environnement qui assure la prévention et la lutte contre les actes d'exploitation et d'abus sexuels, notamment en signalant ces cas et les préoccupations liées à ces faits et en coopérant avec les enquêtes internes et externes. Toute forme d'exploitation et d'abus sexuels constitue une faute grave qui est contraire aux valeurs de l'entreprise et est susceptible de nuire à sa réputation. Ces violations sont donc passibles de sanctions disciplinaires graves, y compris le licenciement.
- Traduire le code de conduite de l'entreprise dans toutes les langues/dialectes que le personnel comprend.

**Vérifier si le prestataire de services de sécurité privée est un membre (certifié ou affilié) de l'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée<sup>31</sup>. Vérifier également si le prestataire s'est engagé à respecter une autre norme applicable élaborée par des autorités de réglementation reconnues au niveau national ou régional, telles que la [Private Security Regulatory Authority of South Africa](#)<sup>32</sup>, l'[ANSI/ASIS PSC.1-2012](#)<sup>33</sup>, ou les normes de l'ISO applicables (par exemple 18788 ou 28007).**

### Ressource clé :

- [Code de conduite international des entreprises de sécurité privée](#)

## Examiner les différentes fonctions qui doivent être remplies et définir le profil souhaité pour chaque poste,

- ✓ Prendre en compte les facteurs suivants :
  - Le niveau d'éducation, de formation et d'expérience requis pour le poste. Examiner la possibilité de combler certaines lacunes afin d'aider le personnel à atteindre le niveau souhaité en dispensant des formations supplémentaires. Les personnels de sécurité privée qui ont un faible niveau de formation peuvent assumer des fonctions élémentaires de garde tandis que les personnels mieux formés peuvent assurer d'autres fonctions ;
  - La capacité de parler les langues locales ;
  - Les connaissances de la situation locale ;
  - Les relations avec la communauté locale, en tenant compte des tensions éventuelles entre les communautés locales et les agents issus de différentes communautés, ethnies, religions, etc. ;
  - Les risques liés à chaque activité effectuée par le personnel de sécurité.

## Publier un appel d'offres qui inclut : une description claire du mandat et des responsabilités du prestataire ; les critères d'exclusion automatique et les critères d'attribution relatifs à l'entreprise, à son personnel ainsi qu'à ses armes et équipements (Voir 3.2.a.).

## Élaborer un contrat avec le prestataire de services de sécurité privée fondé sur l'appel d'offres. Ce contrat devrait inclure des clauses claires et des exigences de performance qui assurent le respect, par le prestataire de services de sécurité privée, du droit national applicable, du droit international humanitaire et des droits de l'homme.

- ✓ Examiner ces clauses avec le prestataire de services de sécurité privée afin de veiller à ce que le prestataire comprenne bien ses objectifs de performance (Voir 3.2.c.).
- ✓ Si le prestataire de services de sécurité privée refuse d'inclure dans le contrat l'obligation de respecter un code de conduite fondé sur les droits de l'homme, tel que le Code de conduite international des entreprises de sécurité privée, le code de conduite de l'entreprise des prestataires de sécurité privée et/ou d'autres normes applicables, il ne faut pas nouer une relation contractuelle ou y mettre fin, le cas échéant. Si les actions du prestataire ne sont pas respectueuses de ces normes mais qu'il s'est engagé à prendre des dispositions pour se mettre en conformité, envisager les options suivantes :
  - Négocier un échéancier pour assurer le respect de ces normes et soutenir la stratégie adoptée par le prestataire pour parvenir à cet objectif ;
  - Suspendre les paiements prévus dans le contrat tant que la situation n'a pas été résolue de manière satisfaisante ;
  - Conditionner la poursuite de la relation aux performances réalisées, fournir d'autres directives détaillées, proposer des formations complémentaires assorties d'une évaluation régulière de la performance ;
  - Mettre un terme à la relation contractuelle avec le prestataire de services de sécurité privée.

- ✓ Encourager le respect des droits de l'homme et du droit international humanitaire en rendant le prix et la durée des contrats attractifs. Les incitations pertinentes peuvent inclure :
  - Des titres et des obligations conditionnés à la performance réalisée en vertu des clauses contractuelles ;
  - Des récompenses ou des pénalités financières et des incitations ;
  - L'opportunité de répondre à des appels d'offres pour des contrats supplémentaires ;
  - Des références fournies à d'autres clients.

#### Outils pratiques :

- 🔧 [A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services \(DCAF 2017\)](#)
- 🔧 [Recommendations for Hiring Private Security Providers \(SociosPeru, PeaceNexus Foundation, Comité international de la Croix-Rouge et DCAF 2015\)](#)

**Effectuer une analyse des besoins en matière de formation et veiller à ce que les agents de sécurité privée affectés aux opérations de l'entreprise bénéficient de ces formations ([Voir 3.6.a.](#)).**

**Assurer une formation sur les techniques de désescalade et d'usage gradué de la force, ainsi que sur l'usage illégal et légal de la force. Prévoir une formation sur la dimension de genre et les droits de l'homme, en particulier sur les modalités d'interaction du personnel de sécurité privée avec les membres de la communauté.**

#### Outil pratique :

- 🔧 [Formation en ligne : prévention de l'exploitation et des abus sexuels \(l'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée 2021\)](#)

**Si aucun prestataire de services de sécurité privée ne remplit tous les critères souhaités, examiner les options suivantes :**

- ✓ Déterminer si l'un des candidats pourrait remplir les fonctions demandées à condition de bénéficier d'une formation ou d'un soutien supplémentaire lui permettant d'élaborer les politiques et les processus requis.
  - Dans le cadre de l'accord avec le prestataire de services de sécurité privée, s'accorder sur un programme de formation assorti d'étapes clés et d'un échéancier ([Voir 3.6.a.](#)). Les outils de mise en œuvre des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme précisent que les entreprises devraient « s'accorder avec le prestataire sur un programme de formation assorti d'étapes clés à suivre et de délais à respecter ». [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p.57 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
  - Collaborer avec d'autres entreprises pour assurer la formation des prestataires de services de sécurité privée locaux aux droits de l'homme et au droit international humanitaire (dans les situations de conflit armé). [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p.57 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)

- Le cas échéant, imprimer les points clés des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, du code de conduite de l'entreprise, du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée ainsi que les règles relatives à l'usage de la force sur des « mémos » plastifiés qui doivent être distribués à tous les agents de sécurité privée. Ces mémos devraient être rédigés dans la langue locale appropriée pour en faciliter la consultation et l'inspection. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. IV-3 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- Fournir un soutien pour identifier et gérer les risques liés aux droits de l'homme.
- ✓ Si une formation ou un soutien supplémentaire ne suffisent pas à combler les lacunes identifiées, peser les risques et les avantages de faire appel au prestataire de services de sécurité privée qui a soumis la candidature la plus solide. Le cas échéant, faire preuve d'une [diligence raisonnable](#) accrue pour établir toutes les mesures de prévention et d'atténuation possibles afin de faire face aux éventuels risques et incidences identifiés en matière de droits de l'homme ([Voir 3.1.a.](#)).
- ✓ Si aucun prestataire de services de sécurité privée opérant dans la région ne satisfait aux critères, mais s'il est néanmoins souhaitable de faire appel à des agents locaux, envisager de recruter des agents de sécurité locaux chargés d'assurer la sécurité interne de l'entreprise en leur dispensant la formation requise avant leur entrée en fonctions.
- ✓ En cas de doute sur les compétences des prestataires locaux, envisager de recruter des prestataires internationaux de services de sécurité privée aux côtés des prestataires locaux pour assumer les diverses fonctions de sécurité.
- ✓ Envisager d'autres fonctions de nature non sécuritaire qui pourraient être proposées aux membres de la communauté locale.

### Rencontrer régulièrement le prestataire de services de sécurité privée pour traiter les questions suivantes :

- ✓ La mise en œuvre des fonctions demandées conformément aux politiques de l'entreprise et aux exigences contractuelles, aux Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, au code de conduite de l'entreprise, au Code de conduite international des entreprises de sécurité privée ainsi qu'aux exigences internationales et nationales relatives au droit humanitaire et des droits de l'homme.
- ✓ La vérification aussi rigoureuse que possible des antécédents du personnel par le prestataire de services de sécurité privée. Cette procédure de vérification devrait inclure le déploiement d'efforts continus pour prendre effectivement en compte les capacités et les risques associés au recrutement de personnels provenant d'un lieu/d'un service/d'une communauté/ d'une origine ethnique spécifique, etc. Lorsque cela est possible, les dossiers du personnel doivent être tenus par le prestataire et être mis à disposition aux fins d'inspection. Les dossiers du personnel doivent être conservés en lieu sûr et de manière confidentielle. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. IV-5 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Une formation à l'ensemble des normes précisées dans le contrat (telles que celles relatives à l'utilisation de l'équipement), dispensée à tous les employés, sur une base continue et en fonction des besoins identifiés à l'aune du [processus de diligence raisonnable](#) et d'évaluation des risques.
- ✓ La fourniture des équipements nécessaires (par exemple, des équipements défensifs, des équipements de protection individuels, des équipements de sécurité personnels, des armes

à feu et autres armes appropriées et des munitions) par le prestataire de services de sécurité privée à ses agents, comme l'exige le contrat.

- ✓ La mise en place de mécanismes pour diligenter des enquêtes sur toutes les allégations d'atteintes aux droits de l'homme, ainsi que sur les cas d'arrestation et de recours à la force à l'encontre de groupes ou d'individus, afin de s'assurer que ces actions ont été effectuées dans le respect des normes applicables. Tous ces incidents doivent être signalés au responsable de la sécurité de l'entreprise et, le cas échéant, aux autorités locales. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. IV-6 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ L'examen des plaintes déposées par la communauté et par les autres parties prenantes afin d'identifier les mesures de prévention ou d'atténuation requises. Ces plaintes doivent être dûment traitées par les mécanismes de réclamation de l'entreprise.
- ✓ Le respect de la confidentialité des informations recueillies par le prestataire de services de sécurité privée dans le cadre de sa mission pour l'entreprise. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. IV-6 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)

**Contrôler la performance du prestataire de services de sécurité privée en assurant un monitoring régulier effectué soit par le service chargé de la sécurité au sein de l'entreprise, soit par la direction en charge des opérations sur le terrain (Voir 3.1.a.). Compléter ce monitoring en faisant appel à une tierce partie indépendante telle que l'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée et/ou des organismes de certification.**

**Inclure dans le contrat une obligation de monitoring et d'inspection.**

- ✓ Pour des exemples de dispositions en la matière, consulter le [Guidance Tool for Contracting Private Military and Security Services](#), section 2.4.
- ✓ Fournir des listes de contrôle et des normes de performance au prestataire de service de sécurité privée au début de la relation contractuelle puis tout au long de celle-ci. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. IV-1 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#). Lier ces indicateurs à des résultats spécifiques, tels que des incitations financières ou des pénalités à l'encontre du prestataire ou à la résiliation du contrat. [The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 8 \(South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006\)](#)
- ✓ Identifier les lacunes dans les services fournis par le prestataire et identifier différentes options pour les combler, notamment par le biais de formations supplémentaires ou d'une réponse à d'autres besoins de soutien. [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.55 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Examiner toutes les plaintes déposées à l'encontre du prestataire de services de sécurité privée par le biais d'un mécanisme de réclamation ou d'autres processus, et enregistrer toutes les allégations d'atteintes aux droits de l'homme commises par des agents de sécurité privée.
- ✓ Veiller à ce que le monitoring englobe non seulement les enquêtes mais également les actions de suivi. Cela inclut les mesures disciplinaires qui sont suffisantes pour prévenir et dissuader ainsi que les procédures de signalement des allégations aux autorités locales. [Voluntary Principles on Security and Human Rights, p. 6](#)

## Indicateurs de performance à l'intention du personnel de sécurité privée

Les indicateurs de performance potentiels incluent :

- Taux d'absentéisme ;
- Tours de garde non effectués ;
- Visites de contrôle non effectuées ;
- Formation non suivie, formation incomplète ou échec aux tests de formation ;
- Plaintes en interne et déposées par des tiers ;
- Recours abusif à la force/aux armes à feu, y compris utilisations accidentelles d'armes ;
- Interactions inappropriées avec la communauté, les forces de sécurité publique, ou d'autres parties prenantes ;
- Non-respect des procédures établies ;
- Violations du droit international humanitaire et des droits de l'homme ;
- Violations des normes internationales ou nationales régissant le secteur de la sécurité privée ;
- Violations du code de conduite ou de déontologie adopté par l'entreprise ou le secteur de la sécurité privée ;
- Non-coopération à l'enquête menée par le client, refus de donner suite à une demande d'information ou de respecter les exigences de signalement des incidents ;
- Violations des clauses contractuelles.

**Source :** [The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies \(South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006\)](#)

## 3.5. Vérification des antécédents

### A. Exigences en matière de vérification des antécédents : Gérer les risques générés par le recours à des prestataires de sécurité privée en cas d'absence d'informations accessibles ou de dossiers sur les antécédents de ces acteurs

#### Bonnes pratiques\*

**Dans le cadre du processus d'évaluation des risques, recueillir autant d'informations que possible sur le secteur de la sécurité privée dans le pays en question, en particulier sur la réglementation applicable et les performances passées des prestataires de services de sécurité privée locaux ([Voir 3.1.a.](#)).**

- ✓ Consulter les autorités des gouvernements des États d'origine et d'accueil ainsi que d'autres entreprises, des organisations de la société civile et les communautés locales.
- ✓ Effectuer des recherches en consultant les médias, des ressources internet et les rapports produits par des organisations internationales, des initiatives multipartites, des organisations de la société civile et des experts.
- ✓ Examiner le cadre juridique applicable en matière de sécurité privée et d'autres exigences légales au niveau national, en particulier en matière de délivrance de licences d'exploitation, de permis relatifs à l'équipement utilisé et de certificats de formation. Cela permettra à l'entreprise de déterminer les types de documents que le prestataire de services de sécurité privée devra être en mesure de fournir au moment de la soumission de son offre.
- ✓ Identifier les pratiques récurrentes en matière d'atteintes aux droits de l'homme impliquant des prestataires de services de sécurité privée locaux.
- ✓ Répertorier l'ensemble des prestataires de services de sécurité privée qui ont été impliqués de manière avérée dans des atteintes aux droits de l'homme et/ou des violations du droit international humanitaire, et inclure ces informations dans le processus d'évaluation et de sélection afin d'exclure automatiquement les prestataires de services de sécurité privée concernés.
- ✓ Déterminer si les prestataires de services de sécurité privée ont servi dans l'armée, en particulier dans des contextes où le secteur de la sécurité publique est soupçonné d'avoir commis des atteintes aux droits de l'homme et/ou des violations du droit international humanitaire.

#### Outil pratique :

- 🔧 [Manuel de bonnes pratiques. Recours aux forces de sécurité : Évaluer et gérer les risques et les impacts Recommandations pour le secteur privé dans les marchés émergents \(Société financière internationale 2017\)](#)

**Ressources clés :**

- [Études de base sur la sécurité privée \(Observatoire de la gouvernance de la sécurité privée\)](#)
- [Charte des secteurs nationaux de sécurité privée : réglementation et surveillance \(Observatoire de la gouvernance de la sécurité privée\)](#)
- [Private Security Governance Database \(DCAF\)](#)
- [Étude mondiale sur le cadre réglementaire national et la législation sur les entreprises militaires et de sécurité privées \(Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme, Groupe de travail sur l'utilisation des mercenaires 2017\)](#)
- [Business and Human Rights Resource Centre Company Dashboards](#)

**Élaborer un appel d'offres précisant que chaque candidat doit fournir des informations sur ses antécédents (Voir 3.2.a.). Ces informations permettent à l'entreprise de faire preuve de diligence raisonnable, de recruter des prestataires démontrant un niveau adéquat de professionnalisme et de rédiger un contrat approprié.**

**A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services (DCAF 2017)**

- ✓ Les informations clés requises pour vérifier les antécédents des prestataires de services de sécurité privée doivent inclure :
  - Possession de l'ensemble des licences commerciales, enregistrements, permis, autorisations ou approbations requis en vertu du droit international et de la législation nationale applicables dans les États d'origine et d'accueil.
  - Possession de l'ensemble des licences, enregistrements, permis, autorisations ou approbations requis par la législation des États de nationalité du personnel employé par le prestataire de services de sécurité privée.
  - Éléments probants attestant que le prestataire de services de sécurité privée a instauré des processus adéquats pour recruter un personnel qualifié et expérimenté.
  - Éléments probants attestant que le prestataire dispose de l'équipement, des installations, des ressources et de l'infrastructure adéquats pour l'exécution de son mandat en temps opportun et de manière professionnelle.
  - Éléments probants attestant de la bonne réputation du prestataire et de sa conduite commerciale irréprochable.
  - Adhésion de l'entreprise à l'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée (ICoCA), à des organes nationaux de réglementation du secteur de la sécurité privée, à d'autres associations professionnelles et/ou à des initiatives de parties prenantes et informations fournis par ces organes attestant de la bonne réputation du prestataire.
  - Profil de l'entreprise, y compris un bref historique de ses prestataires potentiels assorti d'informations relatives aux personnels et aux biens, d'une liste des clients précédents et d'informations sur les entreprises affiliées, le cas échéant.
  - Tout changements de nom ou de propriété.
  - Politiques internes relatives à la mise en œuvre des normes internationales et nationales et codes de conduite de l'entreprise.
  - Éléments probants attestant que le personnel a bénéficié de formations aux droits de l'homme et au droit humanitaire ; à l'utilisation de la force, des armes et des armes à feu ; et aux premiers secours.

**Évaluer les offres à l'aune des exigences énoncées dans l'appel d'offres (Voir 3.2.a.). Préciser clairement les critères d'exclusion, les critères d'attribution, le personnel nécessaire et les armes et équipements requis.**

A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services, part 1.2 (DCAF 2017)

- ✓ Les critères d'exclusion en matière de vérification des antécédents doivent examiner les points suivants :
  - Casiers judiciaire nationaux ou autres éléments indiquant l'implication d'un prestataire potentiel ou de son personnel dans des violations du droit international humanitaire ou des atteintes aux droits de l'homme. Les informations doivent indiquer si le personnel a eu à répondre d'allégations crédibles d'infractions pénales au regard de la législation nationale, d'infractions au droit pénal international, d'atteintes au droit international des droits de l'homme ou de violations du droit international humanitaire, dans quelque pays que ce soit.
  - Informations probantes attestant d'une faute professionnelle grave commise par l'entreprise ou son personnel.
  - Incapacité de fournir les documents ou informations demandés ou présentation d'informations fausses et/ou trompeuses.
  - Incapacité de satisfaire à l'un des critères de l'appel d'offres.
  - Informations probantes attestant du versement de pots-de-vin, d'actes de corruption ou de tout autre conflit d'intérêts.
  - Participation avérée à des activités politiques. The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 6 (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006)
  
- ✓ Les critères d'attribution relatifs aux normes s'appliquant au personnel devraient prendre en compte les procédures et systèmes de gestion que l'entreprise a mis en place pour sélectionner, former et contrôler le personnel, ainsi que les critères s'appliquant directement à son personnel. Cela inclut notamment :
  - Un processus de sélection et de recrutement (y compris celles régissant la vérification des casiers judiciaires et de toute implication éventuelle dans des atteintes aux droits de l'homme et des violations du droit international humanitaire, le dépistage de cas de toxicomanie, le licenciement éventuel de services de sécurité publique ou privée, une évaluation psychologique). The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 6 (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006)
  - Une expérience moyenne requise (y compris les antécédents professionnels des employés, leur expérience dans le secteur, leur expérience spécifique en matière de prestation des services de sécurité privée requis par le contrat concerné). The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 6 (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006)
  - La formation aux droits de l'homme, au droit international humanitaire (dans les situations de conflit armé), au recours à la force et aux armes à feu, à la gestion des foules, aux techniques de résolution de conflit et à d'autres compétences, telles que la maîtrise ou l'arrestation d'individus.

- Les politiques en matière de droit international humanitaire et de droits de l'homme, en particulier sur l'usage de la force et des armes à feu, ainsi que des politiques relatives à la lutte contre la corruption et contre d'autres crimes. Évaluer les processus de mise en œuvre de ces politiques, de formation du personnel et de contrôle de ces politiques. [Le Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privée, partie 2, para. 12 \(Comité international de la Croix-Rouge et Direction suisse du droit international public 2006\)](#)
- Les mécanismes de monitoring et de surveillance, ainsi que les mécanismes de responsabilité interne. [Le Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privée, partie 2, para. 12 \(Comité international de la Croix-Rouge et Direction suisse du droit international public 2006\)](#)
- Les systèmes de contrôle de la gestion, de l'utilisation et du maniement des armes à feu, d'autres armes et des munitions (registres, licences, remise et transport). [A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services, section 1.3 and 1.4 \(DCAF 2017\)](#)

### **S'assurer que le prestataire de services de sécurité privée sélectionné dispose d'un processus efficace de vérification des antécédents.**

#### **Code de conduite international des entreprises de sécurité privée : Sélection et vérification des antécédents des personnels**

« **45.** Les entreprises signataires feront preuve de diligence raisonnable dans la sélection de leur personnel et se doteront d'un dispositif vérifiable d'enquêtes préalables et de contrôles permanents du travail. Elles ne recruteront que des personnes possédant les qualifications requises par le contrat concerné, le droit national applicable, les normes du secteur et les principes figurant dans le présent Code.

**46.** Les entreprises signataires n'emploieront pas de personnes âgées de moins de 18 ans pour assurer des services de sécurité.

**47.** Les entreprises signataires évalueront et garantiront en permanence la capacité des membres de leur personnel à s'acquitter de leur mission conformément aux principes du présent Code et contrôleront régulièrement qu'ils remplissent les conditions de santé physique et psychologique nécessaires à l'exécution des missions qui leur sont confiées.

**48.** Les entreprises signataires définiront et actualiseront leurs politiques et procédures internes de détermination de la capacité des candidats ou des membres de leur personnel à porter des armes dans l'exercice de leurs fonctions. Elles vérifieront au minimum que ces personnes :

**a.** n'ont pas été condamnées pour un crime indiquant que la personne concernée ne possède pas les qualités morales ou les aptitudes lui permettant d'assurer des services de sécurité conformément aux principes du présent Code ;

**b.** n'ont pas été licenciées pour manquement à l'honneur ;

**c.** n'ont pas eu d'autres contrats d'emploi régulier ou temporaire résiliés pour violation dûment prouvée de l'un ou de plusieurs des principes du présent Code ; ou

**d.** n'ont pas eu par le passé de conduite qui permettrait de douter avec une raisonnable objectivité de leur aptitude à porter une arme.

Pour les besoins du présent paragraphe, seront considérés comme réhabilités, la liste n'étant toutefois pas exhaustive, les voies de fait, le meurtre, l'incendie volontaire, la fraude, le viol, les sévices sexuels, le crime organisé, la corruption, le parjure, la torture, l'enlèvement, le trafic de drogue ou la traite d'êtres humains. La présente disposition ne pourra l'emporter sur aucune norme légale limitant la prise en compte d'un crime dans l'évaluation d'un candidat. Rien dans la présente section n'interdit à une entreprise d'appliquer des critères plus stricts.

**49.** Les entreprises signataires exigeront de tous les candidats qu'ils les autorisent à consulter préalablement à leur engagement ou emploi leurs dossiers d'emplois antérieurs ainsi que les registres, fichiers et casiers gouvernementaux disponibles les concernant, et contenant des renseignements relatifs à des postes détenus dans l'armée, la police ou chez des prestataires de services de sécurité privée. Les entreprises signataires exigeront de tous les membres de leur personnel qu'ils s'engagent à participer aux enquêtes et procédures disciplinaires internes, ainsi qu'à toute enquête publique menée par une autorité compétente, cela conformément au droit national en vigueur et sauf interdiction légale. »

**Élaborer un contrat avec le prestataire de services de sécurité privée. Le Document de Montreux précise que ce contrat doit inclure « des clauses contractuelles et des exigences de performance qui assurent le respect du droit national, du droit international humanitaire et des droits de l'homme applicables » par le prestataire de services de sécurité privée et ses sous-traitants. Examiner ces clauses avec le prestataire de services de sécurité privée afin de veiller à ce que celui-ci comprenne bien les objectifs de performance qu'il doit atteindre (Voir 3.2.c.).**

Le Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privée, partie 2, para. 14 (Comité international de la Croix-Rouge et Direction suisse du droit international public 2006)

**Encourager le prestataire de services de sécurité privée à signer une déclaration formelle attestant qu'aucun de ses employés n'a été impliqué dans des atteintes aux droits de l'homme et/ou des violations du droit international humanitaire.**

Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 57 (Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011)

- ✓ Demander une déclaration des membres du personnel attestant que leur conduite actuelle ou passée n'est aucunement en contradiction avec les politiques et le code de conduite adoptés par l'entreprise à l'intention de ses prestataires de services de sécurité privée. Management System for Quality of Private Security Company Operations – Requirements with Guidance, p. 19 (ASIS International 2012)

## 3.6. Formations

### A. Personnel de sécurité privée n'ayant pas bénéficié d'une formation adéquate : Veiller à l'application des normes et des règles internationales relatives aux droits de l'homme et au droit international humanitaire dans l'exercice quotidien de leurs fonctions

#### Bonnes pratiques\*

**Procéder à une analyse des besoins en formation dans le cadre de la négociation du contrat avec le prestataire de services de sécurité privée.**

**S'accorder sur un programme de formation avec le prestataire de services de sécurité privée sur la base des résultats de l'analyse des besoins en la matière, et établir clairement qui assurera les diverses composantes de la formation (à savoir l'entreprise, le prestataire de services de sécurité privée ou une tierce partie).**

- ✓ Veiller à ce que l'ensemble des personnels de sécurité privée opérant sur le site de l'entreprise bénéficient d'une formation préalable à leur déploiement.
- ✓ Inclure, au minimum, les thématiques suivantes :
  - a. Les droits de l'homme, le droit international humanitaire (dans les pays caractérisés par un conflit armé actuel ou potentiel), et le droit pénal national.
  - b. Les questions relatives au **genre** y compris la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels.
  - c. Le respect de la population locale, en particulier des **peuples autochtones**. Cette composante de la formation doit aborder des sujets tels que la religion, l'appartenance ethnique et d'autres considérations d'ordre culturel.
  - d. Les règles régissant l'usage de la force et des armes à feu, y compris les techniques d'autodéfense et de désescalade de la violence. Inviter les participants à la formation à consulter le **Code de conduite international des entreprises de sécurité privée** et le document publié par le DCAF en 2019, **Réglementer le recours à la force par les prestataires de services de sécurité privée. Outil d'orientation pour les États**. Examiner les lois et règlements nationaux en vigueur dans la zone d'intervention. La formation sur les règles relatives à l'usage de la force doit inclure une formation spécifiquement consacrée au type d'armes qui seront confiés aux personnels du prestataire de services de sécurité privée. La formation doit expliquer clairement les critères d'utilisation de la force applicables respectivement aux forces de sécurité publique et aux prestataires de services de sécurité privée.

- e. Les procédures en matière d'arrestation d'un individu. Le Code de conduite international des entreprises de sécurité privée précise que : « Les entreprises membres et affiliées n'arrêteront ou ne détiendront aucune personne, mis à part pour se défendre ou défendre d'autres personnes contre un risque imminent de violence, ou à la suite d'une attaque ou d'un crime commis par les personnes concernées contre le personnel de l'entreprise, ses clients ou des biens placés sous sa protection ». [Code de conduite international des entreprises de sécurité privée, paragraphe 34](#) Toutes les personnes arrêtées doivent être traitées « avec humanité, conformément à leur statut et dans le respect de la protection que leur confèrent les normes relatives aux droits de l'homme et le droit international humanitaire applicables ». [Code de conduite international des entreprises de sécurité privée, paragraphe 33](#)
  - f. La formation à la sécurité du site.
  - g. La manière de réagir aux incidents de sécurité et d'assurer les soins de premiers secours, afin de veiller à ce qu'une assistance et des secours médicaux soient fournis aussi rapidement que possible à toute personne blessée<sup>34</sup>.
  - h. Les obligations et responsabilités des prestataires de services de sécurité privée en matière de gestion des conflits et des incidents (tels que les troubles à l'ordre public, les manifestations légales et illégales, les grèves, les conflits et les expulsions liés à des conflits de travail), en veillant à ce que ces obligations et responsabilités ne soient pas contraires au mandat des forces de sécurité publique.
  - i. Les mesures de lutte contre la corruption et les pots-de-vin.
  - j. Les procédures et politiques de règlement des réclamations à appliquer pour transmettre les plaintes aux autorités compétentes. [Le Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privée, partie 2, para. 10 \(Comité international de la Croix-Rouge et Direction suisse du droit international public 2006\)](#)
- ✓ À l'issue de la formation, exiger que tous les agents de sécurité privée passent un examen oral ou écrit et un test d'aptitude physique afin de démontrer qu'ils sont à même d'exécuter les services de sécurité requis.
  - ✓ Dispenser régulièrement des formations de remise à niveau (par exemple de manière trimestrielle ou biannuelle) à l'intention de tous les agents de sécurité privée, en incluant de nouvelles thématiques dans chaque formation de remise à niveau.
  - ✓ S'assurer que la formation est régulièrement actualisée pour prendre en compte l'évolution de la situation sur le terrain, et faire en sorte qu'elle prenne systématiquement en compte les constats de l'analyse des risques et du processus de diligence raisonnable.
  - ✓ Inclure les informations et les conditions relatives au programme de formation dans le contrat conclu avec le prestataire de services de sécurité privée.

#### Outils pratiques :

- 🔧 [Exigences de formation selon la loi fédérale sur les prestations de sécurité privées fournies à l'étranger \(Confédération suisse, Département fédéral des affaires étrangères 2017\)](#). Élaboré par le gouvernement suisse conformément à sa législation. Ces critères sont également conformes au Code de conduite international des prestataires de services de sécurité privée et aux normes internationales clés.
- 🔧 [Prévention et lutte contre l'exploitation et les abus sexuels \(Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée 2019\)](#)
- 🔧 [Réglementer le recours à la force par les prestataires de services de sécurité privée. Outil d'orientation pour les États \(DCAF 2019\)](#)

## Veiller à ce que les participants comprennent bien le programme de formation.

- ✓ Faire en sorte que la formation soit adaptée au milieu socioculturel et au niveau d'alphabétisation des participants, et qu'elle soit délivrée dans une langue que ces personnes comprennent.
- ✓ Effectuer des exercices pratiques qui s'appuient sur des scénarios adaptés à la situation locale et qui abordent les cas de force majeure éventuels. Une méthode consiste à utiliser la formule « en parler, décrire, exécuter » : cela consiste à communiquer l'ensemble des tâches et attentes aux participants ; à examiner les actions étape par étape et à définir les responsabilités des participants ; et à effectuer une simulation avec des personnes jouant le rôle prévu dans le scénario. Le Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining mettent l'accent sur le fait que : « Ces formations sont d'autant plus efficaces lorsque le scénario de simulation d'incident est plausible ou reprend le cas d'un incident précédent ». [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-10 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Encourager l'organisation d'exercices et de répétitions conjoints en matière de gestion des incidents (sur la base d'une évaluation préalable des risques potentiels). Mobiliser les forces de sécurité publique, les prestataires de services de sécurité privée et les personnels de l'entreprise chargés des questions de sécurité. De manière générale, ces exercices doivent traiter les phases de réponse à un incident, comme :
  - La préparation et l'examen des règles d'engagement ;
  - L'alerte ;
  - Le déploiement ;
  - La désignation d'un chef d'équipe sur le site ;
  - Les actions lors de la confrontation ;
  - La résolution de l'incident ;
  - La mise à disposition de secours médicaux, si nécessaire ;
  - Le passage en revue des leçons retenues après l'incident ;
  - L'établissement d'un rapport final et du suivi.

[Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-10 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)

- ✓ Les leçons tirées de ces exercices et répétitions devraient être systématiquement intégrées dans les procédures, processus et règlements intérieurs pertinents.

## Renforcer la formation initiale en l'assortissant de thématiques et activités de formation complémentaires telles que :

- ✓ Une formation initiale visant à familiariser les personnels de sécurité privée avec l'entreprise, en particulier avec sa structure, ses politiques, ses processus (par exemple le traitement des plaintes et la chaîne hiérarchique). Les participants peuvent également, à ce stade, visiter le site du projet. Cette formation initiale devrait également couvrir la législation nationale et internationale relative à la prestation de services de sécurité privée ; et aborder les relations avec les autorités étatiques et les communautés locales.

- ✓ Une formation spécifique au poste occupé, portant sur les menaces, risques et incidences potentiels associés au travail en question. [Management System for Quality of Private Security Company Operations – Requirements with Guidance, 1:21 \(ASIS International 2012\)](#)
- ✓ Des formations brèves portant sur les aspects clés des exigences de l'entreprise et du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée, qui devraient être régulièrement délivrées par les responsables de la formation.
- ✓ Des documents d'accompagnement (par exemple un livre au format de poche/une carte plastifiée rappelant les principes relatifs à l'usage de la force).

### **Contrôler les performances et, le cas échéant, fournir une formation supplémentaire en fonction des résultats.**

- ✓ Effectuer un monitoring régulier afin de vérifier si les leçons tirées de la formation sont effectivement mises en pratique. Dans le cadre de ce contrôle des performances, mener des consultations avec les communautés locales pour déterminer si la situation s'est améliorée suite à la formation.
- ✓ Identifier les lacunes persistantes et veiller à ce qu'elles soient abordées dans le cadre des formations de remise à niveau.
- ✓ Le cas échéant, dispenser une formation complémentaire pour répondre à d'autres besoins éventuels.

### **Coopérer avec d'autres entreprises afin de contribuer à la formation des prestataires de services de sécurité privée locaux aux droits de l'homme et au droit humanitaire (dans les pays en proie à un conflit armé).**

[Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 57 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)

## B. Pratiques sécuritaires appropriées et respectueuses des droits de l'homme : Prévenir les risques d'exacerbation d'un conflit

### Bonnes pratiques\*

**Analyser le contexte opérationnel (Voir diligence raisonnable en matière de droits de l'homme), en accordant une attention particulière aux éléments suivants :**

- ✓ Les différents styles de vie et cultures au sein de la population nationale (par exemple, les moyens de subsistance, la langue, les coutumes) et des sous-groupes appartenant à la communauté concernée, y compris le risque de conflits entre ces différents groupes.
- ✓ Examiner « les modes de vie traditionnels, l'existence d'un attachement marqué aux terres ancestrales et les ressources naturelles qui s'y trouvent » en accordant une attention particulière aux **peuples autochtones**, comme le souligne la boîte à outils élaborée par l'entreprise AngloAmerican pour évaluer les facteurs socio-économiques<sup>35</sup>.
- ✓ Les stratégies de gestion de l'environnement et des ressources naturelles<sup>36</sup>.
- ✓ Le patrimoine culturel immatériel : par exemple la langue, les cérémonies, la spiritualité<sup>37</sup>.
- ✓ La structure et le fonctionnement de l'économie locale<sup>38</sup>.
- ✓ Les structures de gouvernance et de prise de décision ainsi que leurs implications pour les groupes vulnérables ou marginalisés (par exemple les **femmes** et les **communautés autochtones**).
- ✓ Les structures du pouvoir et les dynamiques politiques au sein des communautés et de la société dans son ensemble.
- ✓ Les structures sociales, et en particulier les **rôles sexospécifiques dans le contexte social et culturel**. Cela inclut la division du travail et les éventuelles différences entre de droits et d'obligations au sein du ménage et de la communauté au sens large<sup>39</sup>.
- ✓ « Les systèmes de valeurs de certains groupes qui peuvent inclure des approches en matière de négociation et de conclusion d'un accord tout à fait différentes de celles privilégiées par la société en général », comme le souligne la boîte à outils élaborée par l'entreprise AngloAmerican pour évaluer les facteurs socio-économiques<sup>40</sup>.
- ✓ « Les protocoles et procédures culturels, y compris les méthodes traditionnelles de traitement des réclamations et des conflits », comme cela est expliqué dans le guide du Conseil international des mines et métaux sur les peuples autochtones et l'exploitation minière<sup>41</sup>.

#### Outils pratiques :

- 🔧 [Host Country Security Assessment Guide – Social Responsibility \(IPIECA, Comité international de la Croix-Rouge et DCAF 2017\)](#)
- 🔧 [Company-Community Relations : Training Materials \(Conseil international des mines et métaux\)](#)
- 🔧 [Good Practice Guide : Indigenous Peoples and Mining \(Conseil international des mines et métaux 2015\)](#)

- 🔧 [Human Rights and Business Country Guides \(Institut danois des droits de l'homme\)](#)
- 🔧 [Page pays et rapport international \(Amnesty International\)](#)
- 🔧 [Reports and Primers on Business and Human Rights Topics \(BSR\)](#)
- 🔧 [Index universel des droits de l'homme \(Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme\)](#)
- 🔧 [Freedom in the World \(Freedom House\)](#)
- 🔧 [Rapport mondial de Human Rights Watch](#)
- 🔧 [Visualize Risk \(Responsible Sourcing Tool\)](#)
- 🔧 [Navigateur autonome \(Institut danois des droits de l'homme\)](#)

### **Veiller à ce que la politique de l'entreprise en matière de droits de l'homme traite des relations avec les communautés locales (Voir 1.3.a. et 4.2.b.).**

- ✓ Consulter les communautés, y compris les sous-groupes intercommunautaires et les groupes particulièrement vulnérables (par exemple les [femmes](#) et les jeunes, les [populations autochtones](#), les [défenseurs des droits de l'homme](#)).
- ✓ Prendre en compte les différentes perceptions, incidences et sensibilités parmi les divers groupes au sein de la communauté. Cela inclut les perceptions par rapport au projet de l'entreprise, au secteur de la sécurité privée, aux armes, aux facteurs de conflit, aux autres groupes, aux forces de sécurité, etc. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 50 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Établir, mettre en œuvre et maintenir des procédures pour s'assurer que tous les personnels travaillant pour le compte de l'entreprise soient sensibilisés aux facteurs culturels de l'environnement dans lequel ils opèrent, y compris des facteurs tels que les coutumes et la religion. [Management System for Quality of Private Security Company Operations – Requirements with Guidance, 1:21 \(ASIS International 2012\)](#)
- ✓ Exiger que les employés et les prestataires de services de sécurité privée adoptent une approche non discriminatoire et agissent sans préjugés ni partis pris eu égard aux considérations de race, de genre, de religion, de culture, de nationalité, etc. Exiger qu'une formation leur soit dispensée sur l'intégration d'une approche fondée sur le genre, sur les droits des peuples autochtones et sur les modalités de dialogue avec les défenseurs des droits de l'homme au niveau local. Insister sur le fait que les employés doivent s'abstenir d'exprimer des opinions personnelles, nationalistes ou politiques dans le cadre de leurs fonctions. Les employés doivent faire preuve de respect aussi bien en privé qu'en public lorsqu'ils expriment des opinions, en particulier à propos d'autres groupes. [The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 2-3 \(South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006\)](#)

### **Élaborer des lignes directrices pour assurer une collaboration efficace entre les personnels de sécurité de l'entreprise, le prestataire de services de sécurité privée et les communautés locales.**

- ✓ Faire en sorte que les services chargés de la sécurité et des relations avec les communautés au sein de l'entreprise collaborent à l'élaboration de ces lignes directrices.
- ✓ Préciser les rôles respectifs du service chargé de la sécurité au sein de l'entreprise, des agents de sécurité internes et des prestataires de services de sécurité privée en matière de collaboration avec les communautés locales.

- ✓ Le Conseil international des mines et métaux précise que les entreprises devraient « s'efforcer de maintenir une approche cohérente et de veiller à ce que les représentants de l'entreprise aient les capacités d'assurer leurs fonctions sur la durée afin d'établir des relations durables et de maintenir la confiance »<sup>42</sup>.
- ✓ Envisager de faire appel à des experts locaux ( y compris des femmes et des membres de groupes vulnérables) pour élaborer des lignes directrices et des procédures adaptées à la culture locale.
- ✓ Identifier des solutions élaborées conjointement avec les communautés locales.

**Prendre en compte l'expérience et les références communiquées par d'autres clients opérant dans la région pour évaluer les critères d'attribution dans le cadre du processus de sélection d'un prestataire de services de sécurité privée (Voir 3.2.a.).**

**S'assurer que le prestataire de services de sécurité privée sélectionné a adopté des politiques et des procédures adaptées au contexte local.**

**Mettre en place des dispositifs de sécurité qui reflètent les conclusions de l'analyse du contexte et les évaluations des risques et des incidences (Voir 3.1.a. et diligence raisonnable).**

- ✓ Veiller à ce que les personnels de l'entreprise comptent à la fois des hommes et des femmes, afin de répondre aux sensibilités différentes des personnes avec lesquelles ils seront amenés à interagir car celles-ci peuvent préférer s'entretenir avec des représentants de l'entreprise de même sexe qu'elles<sup>43</sup>.
- ✓ Veiller à ce que les dispositifs de sécurité (par exemple en matière d'embauche) ne contribuent pas de manière indirecte à exacerber des tensions en favorisant un groupe religieux/ethnique au détriment d'autres groupes.

**S'accorder sur un programme de formation avec le prestataire de services de sécurité privée (Voir 3.6.a.).**

- ✓ Veiller à ce que les personnels de sécurité privée soient sensibilisés aux dimensions relatives à la culture, aux traditions et aux valeurs de la communauté locale et qu'ils bénéficient d'une formation à cet effet.
- ✓ Le Conseil international des mines et métaux précise que les entreprises devraient « fournir des conseils pratiques pour améliorer la communication et la compréhension interculturelle (par exemple des conseils sur le langage corporel, la manière d'engager et de terminer des conversations, ou les actions culturellement irrespectueuses à éviter, etc.) »<sup>44</sup>.
- ✓ Impliquer des représentants des communautés locales dans l'élaboration et la mise en œuvre du programme de formation, afin qu'ils puissent partager leurs d'expériences.

**Organiser des réunions régulières avec les communautés locales (Voir diligence raisonnable en matière de droits de l'homme).**

- ✓ Prendre en compte les sensibilités politiques, culturelles et juridiques pour identifier des modes de communication et des lieux des réunions appropriés avec les parties prenantes locales.

- ✓ Communiquer clairement les valeurs et les engagements de l'entreprise aux acteurs locaux.
- ✓ Faire preuve de la plus grande ouverture possible en matière de partage d'informations relatives aux dispositifs de sécurité et insister sur la nécessité que le prestataire de services de sécurité privée fasse preuve de transparence.
- ✓ Engager ce dialogue bien en amont, de préférence avant le déploiement des personnels de sécurité sur le site.
- ✓ Faire preuve d'ouverture d'esprit pour écouter les préoccupations des communautés en matière de sécurité et être disposé à adapter les dispositifs de sécurité en conséquence.
- ✓ Travailler avec les communautés locales pour traiter les préoccupations, les risques et les incidences générées par le projet de l'entreprise.
- ✓ Envisager de créer un [forum multipartite sur la sécurité](#) ou s'appuyer sur des plates-formes existantes traitant de la sécurité de la communauté.
- ✓ Le cas échéant, inviter d'autres acteurs concernés, tels que les autorités locales ou les responsables de la sécurité publique.

### Établir des mécanismes de réclamation qui soient respectueux des approches coutumières en matière de résolution des différends (Voir 4.2.e. et 3.8.)<sup>45</sup>.

- ✓ Si une communauté dispose d'un mécanisme de règlement des différends, déterminer si et comment le programme de l'entreprise peut s'aligner sur ce processus ou le compléter.
- ✓ Examiner s'il est nécessaire de procéder à des activités de sensibilisation et/ou de renforcement des capacités pour permettre aux communautés d'avoir accès et de faire appel à ce mécanisme de réclamations.
- ✓ Veiller à ce que le prestataire de services de sécurité privée dispose d'un mécanisme de réclamation accessible.

#### Ressource clé :

- 📖 [Exigences de formation selon la loi fédérale sur les prestations de sécurité privées fournies à l'étranger \(Confédération suisse, Département fédéral des affaires étrangères 2017\)](#). Élaboré par le gouvernement suisse conformément à sa législation. Ces critères sont également conformes au Code de conduite international des prestataires de services de sécurité privée et aux normes internationales clés.

#### Outils pratiques :

- 🔧 [Guide et boîte à outils pour l'évaluation de l'incidence sur les droits humains, Phase 5 : Rapport et évaluation \(Institut danois des droits de l'homme 2020\)](#)
- 🔧 [Good Practice Guide Indigenous Peoples and Mining \(Conseil international des mines et métaux 2015\)](#)
- 🔧 [Guide d'interprétation. Élaboration et mise en œuvre par les entreprises de mécanismes de traitement de plaintes équitables, accessibles et offrant des mesures correctives efficaces \(Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée 2018\)](#)

## 3.7. Relations entre la sécurité publique et privée

- A. Les personnels de sécurité publique qui travaillent pour des prestataires de services de sécurité privée en dehors de leurs heures de service : Dissiper les malentendus éventuels sur leurs rôles et responsabilités, et atténuer les risques pour les droits de l'homme, en particulier en ce qui concerne l'usage de la force et les pratiques d'arrestation et de détention**

### Bonnes pratiques\*

**Examiner soigneusement la possibilité d'éviter de faire appel à du personnel de sécurité publique pour assumer des fonctions de sécurité publique en dehors de leurs heures de service.**

**Dans le cadre de l'évaluation des risques et des incidences, tenir compte des risques et des incidences éventuels générés par le recours à des personnels de sécurité publique en tant que prestataires de sécurité privée.**

- ✓ Évaluer les capacités et les pratiques des forces de sécurité publique, ainsi que leur bilan en matière de droits de l'homme.
- ✓ Analyser le cadre juridique qui régit le secteur de la sécurité privée et déterminer si les personnels de sécurité publique sont légalement autorisés à travailler pour un prestataire de services de sécurité privée en dehors de leurs heures de service. Si cela est autorisé par la loi, veiller à identifier précisément les restrictions et conditions imposées par la législation.
- ✓ Envisager d'instaurer une collaboration étroite entre les parties prenantes et les communautés concernées afin d'identifier les préoccupations et/ou risques associés au recours à des personnels de sécurité publique en tant que prestataires de sécurité privée.

**Demander une lettre de consentement de l'institution responsable de la sécurité publique concernée attestant que les individus en question sont autorisés à travailler pour un prestataire de services de sécurité privée.**

**Effectuer une analyse des besoins en formation dans le cadre des négociations contractuelles avec le prestataire de services de sécurité privée, et convenir en conséquence d'un programme de formation avec le prestataire, en précisant notamment clairement qui assurera les diverses composantes de la formation.**

- ✓ Veiller à ce que le programme de formation prenne en compte les recommandations figurant dans le Défi 3.6.a, en mettant l'accent sur les éléments suivants :

- Les différences de mandat et de responsabilités entre les fonctions des services de sécurité publique et privée.
  - Les différences dans les règles régissant les services de sécurité publique et de sécurité privée, notamment en matière d'usage de la force et des armes à feu. Les agents de sécurité publique amenés à assumer des fonctions de sécurité privée doivent se soumettre à des règles spécifiques. Il est essentiel que les agents de sécurité publique travaillant en tant qu'agents de sécurité privée comprennent les différences entre les règles applicables respectivement à la prestation de services de sécurité privée ; aux opérations de maintien de l'ordre ; et à la conduite des hostilités dans les situations de conflit armé (lorsque le droit international humanitaire s'applique). Les forces de sécurité publique ont notamment l'obligation de respecter certaines normes fondamentales telles que le Code de conduite des Nations Unies pour les responsables de l'application des lois et les Principes de base des Nations Unies sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois. Les prestataires de service de sécurité privée n'ont pas le même mandat et doivent respecter la législation nationale et les bonnes pratiques reconnues en la matière, telles que le Code de conduite international des entreprises de sécurité privée. De plus amples informations peuvent être consultées dans le document : [Réglementer le recours à la force par les prestataires de services de sécurité privés – Un outil d'orientation pour les États \(DCAF 2019\)](#)
- ✓ Assurer une formation en matière d'usage de la force qui traite des questions suivantes :
- Les mesures raisonnables à adopter afin d'éviter le recours à la force.
  - L'usage progressif de la force, y compris les techniques de désescalade de la violence pour répondre à une menace en ayant recours au minimum de force nécessaire.
  - Le respect de toutes les obligations nationales et internationales.
  - La mise en place d'une réponse proportionnelle à la menace et appropriée à la situation.
  - Les différences clés entre les mandats, les règles et les responsabilités des forces de sécurité publique et des prestataires de services de sécurité privée.
  - Les conditions du recours à la force en cas de légitime défense ou pour défendre des tiers contre une menace imminente de mort ou de blessure grave, ou pour prévenir une infraction particulièrement grave mettant sérieusement en danger des vies humaines. [Management System for Quality of Private Security Company Operations – Requirements with Guidance, p. 24 \(ASIS International 2012\)](#)
  - Une formation spécifique sur l'usage des armes pour tous les personnels qui seront amenés à porter une arme.
  - Les techniques pour maîtriser et arrêter des individus.
- ✓ Intégrer des exercices pratiques élaborés à partir de scénarios adaptés au contexte local et qui abordent les cas de force majeure afin de mettre en pratique tous les éléments susmentionnés. Commencer par fournir une présentation générale du contexte local, du cadre opérationnel, des conclusions de l'évaluation des risques et des recommandations issues du dialogue avec les parties prenantes. Communiquer les tâches et les attentes aux participants ; examiner chaque action étape par étape ainsi que les responsabilités des participants ; et effectuer une simulation avec des personnes jouant le rôle prévu dans le scénario. Lorsque cela est possible et pertinent, des membres des forces de sécurité publique devraient participer à ces exercices ; cela aidera les participants à comprendre leurs divers rôles et responsabilités en cas d'incident de sécurité.
- ✓ Inclure les informations et conditions concernant le programme de formation dans le contrat avec le prestataire de services de sécurité privée.

### Compléter la formation avec des mesures supplémentaires.

- ✓ Demander aux responsables de la formation d'évoquer de manière régulière les principes clés des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme et du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée.
- ✓ Fournir de la documentation d'appui (par exemple, un livre au format de poche rappelant les principaux aspects du code de conduite à l'intention des prestataires de services de sécurité privée et/ou d'autres normes applicables).
- ✓ Identifier et engager un dialogue avec les « champions » du secteur de la sécurité publique qui, en raison de leur grade ou de leur statut, sont susceptibles de promouvoir efficacement les bonnes pratiques auprès de leurs collègues.

### Faciliter la coopération entre les prestataires de sécurité publique et privée en favorisant le partage d'informations, la coordination et un dialogue réguliers, et en s'appuyant sur toute exigence légale spécifique en matière de coopération.

#### Veiller à ce que tous les agents de sécurité privée affectés au site de l'entreprise portent l'uniforme du prestataire de services de sécurité privée ou de l'entreprise.

- ✓ Ces uniformes devraient clairement se distinguer de l'uniforme des agents de sécurité publique et être facilement identifiables. Le port d'un uniforme distinct selon les fonctions à assumer peut aider les personnels de sécurité publique amenés à assurer des prestations de sécurité privée en dehors de leurs heures de travail à bien différencier leurs rôles eu égard à ces deux formes distinctes de services de sécurité. [Code de conduite international des entreprises de sécurité privée, paragraphe 43.](#)

#### Veiller à ce que les agents qui ne sont pas en service n'apportent pas leurs armes à feu, autres armes ou munitions dans l'enceinte de l'entreprise.

#### Ressource clé :

- [Réglementer le recours à la force par les prestataires de services de sécurité privée \(DCAF 2019\)](#)

## B. Opérations faisant appel à la fois à sécurité publique et privée (y compris dans la sécurité interne à l'entreprise) : Relever les défis soulevés par la coexistence de plusieurs chaînes de commandement, la mauvaise communication et une coordination inadéquate, et répondre aux difficultés de mener des enquêtes sur les atteintes aux droits de l'homme

### Bonnes pratiques\*

#### Mener/actualiser une évaluation des risques et des incidences (Voir 3.1.a.).

- ✓ Analyser la structure, le fonctionnement et la performance des forces de sécurité publique.
- ✓ Identifier les défis spécifiques générés par l'interaction entre les prestataires de sécurité publique et privée.

#### Rencontrer la hiérarchie des forces de sécurité publique et d'autres parties prenantes du gouvernement aux niveaux régional et/ou local avant de finaliser les dispositifs en matière de sécurité privée (Voir 2.1.).

- ✓ Communiquer clairement les plans et les dispositifs en matière de sécurité privée ainsi que les conclusions de l'évaluation des risques aux forces de sécurité publique ainsi qu'aux autres parties prenantes gouvernementales. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 54 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Sensibiliser au Code de conduite international des entreprises de sécurité privée et autres normes internationales relatives à la conduite respective des prestataires de sécurité publique et privée (par exemple, les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme).
- ✓ Trouver un accord sur les rôles assignés respectivement aux prestataires de sécurité publique et privée. Sur cette base, convenir avec la chaîne de commandement de la sécurité publique des règles relatives à leur déploiement autour des installations de l'entreprise. En particulier, déterminer les mécanismes et procédures visant à augmenter ou réduire les effectifs déployés sur le terrain en fonction de l'évolution de la situation.
- ✓ Mettre en place des mécanismes formels et cohérents de reddition des comptes et de communication entre les forces de sécurité publique, l'entreprise et ses prestataires de services de sécurité privée.
- ✓ S'accorder sur un processus pour diligenter des enquêtes sur les atteintes aux droits de l'homme.
- ✓ Mettre en place un accord écrit ou un protocole d'accord avec la direction locale des forces de sécurité publique qui prenne en compte les éléments susmentionnés ou envisager, en l'absence d'un protocole d'accord, des mesures alternatives (Voir 2.3.).

### **Finaliser les négociations avec le prestataire de services de sécurité privée sélectionné et établir un contrat qui précise les exigences relatives spécifiquement à l'engagement du prestataire de services de sécurité privée avec les forces de sécurité publique (Voir 3.2.c.).**

- ✓ Définir clairement les rôles et responsabilités respectifs des services de sécurité publique et privée, y compris les services de sécurité internes à l'entreprise.
- ✓ Partager les informations relatives aux dispositifs de sécurité publique mis en place autour du site de l'entreprise, ainsi que tous les accords conclus avec la chaîne de commandement des forces de sécurité publique.
- ✓ Exiger du prestataire de services de sécurité privée qu'il désigne un point focal pour assurer la liaison avec le service chargé de la sécurité au sein de l'entreprise, ainsi qu'avec certains points de contact au sein des forces de sécurité publique.
- ✓ Mettre en place des mécanismes de reddition des comptes et de communication fondés sur l'accord conclu avec les forces de sécurité publique.
- ✓ Préciser clairement la nature des équipements mis à disposition et les personnels autorisés à les utiliser.

### **Sur la base d'un accord préalable avec la chaîne de commandement des forces de sécurité publique, encourager l'organisation d'exercices conjoints avec les forces de sécurité publique affectées à la zone d'opération de l'entreprise, avec le prestataire de services de sécurité privée et les personnels chargés de la sécurité au sein de l'entreprise.**

- ✓ Préciser clairement les rôles, les responsabilités et les rapports hiérarchiques. Promouvoir le partage des informations entre les différents acteurs.
- ✓ Veiller à ce que ces exercices portent sur les différentes phases de réponse à un incident, telles que :
  - La préparation et l'examen des règles d'engagement ;
  - L'alerte ;
  - Le déploiement ;
  - La désignation d'un chef d'équipe sur le site ;
  - Les actions lors de la confrontation ;
  - La résolution de l'incident ;
  - La mise à disposition de secours médicaux, si nécessaire ;
  - Le passage en revue des leçons retenues après l'incident ;
  - L'établissement d'un rapport final et du suivi.

Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-10 (Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008)

- ✓ Envisager d'inviter les parties prenantes pertinentes au niveau local à participer à ces exercices. Cela facilite la compréhension des rôles et des responsabilités respectifs des prestataires de sécurité publique et privée.

**Organiser des rencontres régulières (par exemple une fois par mois) avec les points de contact au sein des forces de sécurité publique et du prestataire de services de sécurité privée pour examiner les dispositifs de sécurité, et prévoir la tenue de réunions ad hoc juste après un incident de sécurité. Ces rencontres devraient examiner toute évolution de la situation en matière de sécurité.**

**Assurer une coordination avec d'autres entreprises opérant dans la région.**

- ✓ Partager les expériences en matière de collaboration avec des prestataires de sécurité publique et privée ; identifier les principaux défis et les leçons apprises.
- ✓ Chercher à assurer une certaine cohérence en matière de pratiques de sécurité, afin d'éviter toute confusion sur les rôles des différents acteurs de la sécurité.
- ✓ Envisager l'élaboration d'un plan d'urgence en cas de retrait des forces de sécurité publique auparavant affectées à la zone d'opérations de l'entreprise ou d'absence de réaction de leur part à des situations d'urgence.

## C. **Lacunes dans la capacité de réaction des forces de sécurité publique : Gérer des situations où les prestataires de services de sécurité privée sont les premiers intervenants dans des situations à haut risque, ou des situations qui relèvent normalement de la responsabilité des forces de sécurité publique**

### **Bonnes pratiques\***

#### **Effectuer une évaluation des besoins dans les situations à haut risque, y compris une analyse de la capacité de réaction des forces de sécurité publique (Voir 3.1. et 2.1.).**

- ✓ Évaluer les besoins de l'entreprise à l'aune des capacités des forces de sécurité publique. Cette évaluation doit prendre en compte les besoins en formation, équipements, transport et communication.
- ✓ Mesurer le temps de réponse moyen des forces de sécurité publique déployées sur le site du projet en cas d'urgence.
- ✓ Identifier les besoins supplémentaires en formation et en équipements des personnels de sécurité privée.
- ✓ Évaluer les solutions alternatives possibles, y compris l'intervention de la communauté ou d'une tierce partie (organisation internationale, gouvernement de l'État d'origine concerné).

#### **Actualiser l'évaluation des risques.**

- ✓ Analyser les incidents de sécurité survenus par le passé ayant requis un appel aux forces de sécurité publique et identifier les éventuelles pratiques récurrentes.
- ✓ Évaluer si la fourniture d'un soutien logistique, financier ou en nature aux forces de sécurité publique locales (par exemple sous la forme d'une formation ou d'équipements de communication) peut améliorer la capacité de réponse des forces de sécurité publique. Déterminer si d'autres acteurs (par exemple les gouvernements des États d'origine, les institutions des droits de l'homme, les organisations internationales, les initiatives multipartites) peuvent combler les lacunes existantes par le biais d'un renforcement des capacités, de formations et d'autres activités d'assistance. Si cela n'est pas possible, évaluer les avantages de fournir un tel soutien à l'aune des éventuelles conséquences négatives (Voir 2.6.).

#### **Outil pratique :**

- ✚ [Manuel de bonnes pratiques. Recours aux forces de sécurité : Évaluer et gérer les risques et les impacts Recommandations pour le secteur privé dans les marchés émergents \(Société financière internationale 2017\)](#)

## Collaborer avec diverses parties prenantes pour planifier la gestion des situations à haut risque et les interventions d'urgence.

- ✓ Collaborer avec des acteurs de l'État Hôte et la chaîne de commandement des forces de sécurité publique aux niveaux national, régional et local afin d'identifier les moyens appropriés de faire face à ce défi.
- ✓ Consulter d'autres entreprises opérant dans la région, le cas échéant, afin de partager les expériences et les préoccupations et de mutualiser les efforts déployés pour améliorer la situation.
- ✓ Consulter les ONG internationales, les organisations de la société civile et les communautés locales pour examiner les risques et les incidences liés à la situation actuelle, et identifier conjointement les solutions possibles.

## Mettre en place des mécanismes d'alerte précoce afin que l'entreprise sollicite le soutien des forces de sécurité publique suffisamment en amont et que celles-ci puissent être déployées avant que la situation ne dégénère en violences (Voir 3.9.).

- ✓ Instaurer un système de partage d'informations avec d'autres entreprises et parties prenantes au niveau local. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 42 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#). Cela peut permettre d'identifier les tensions locales avant que celles-ci ne dégénèrent en situations à haut risque.
- ✓ Envisager la création d'un forum multipartite sur la sécurité pour examiner les questions relatives à la sécurité et aux droits de l'homme. Ce forum devrait inclure les représentants des communautés locales et assurer une représentation adéquate des groupes les plus vulnérables (Voir 4.3. et [Étude de cas : Appui du Groupe de travail national aux actions de médiation au Sud-Kivu, République démocratique du Congo](#) au point 4.2.e.).
- ✓ Identifier, dans le cadre de l'évaluation des risques, les signes d'alerte précoce en recueillant des informations sur les incidents de sécurité survenus dans le passé.

## Envisager de mettre en place des procédures pour assurer le partage d'informations et renforcer la coordination afin d'améliorer le temps de réponse des forces de sécurité publique, en tenant compte des conclusions des évaluations des besoins et des risques.

- ✓ Identifier les mesures à prendre pour améliorer la communication et la coordination entre les prestataires de sécurité publique et privée ([Voir 3.7.b.](#)).
- ✓ Mettre en place des mécanismes formels et cohérents de reddition des comptes et de communication avec les forces de sécurité publique, en désignant, par exemple, des points de contact à chaque niveau hiérarchique pertinent.
- ✓ Envisager la possibilité de fournir un soutien logistique, financier ou en nature afin d'améliorer le temps de réponse des forces de sécurité publique ([Voir 2.6.b.](#)).

### **Mettre en place une unité d'intervention ayant les capacités d'apporter une première réponse en cas de besoin.**

- ✓ Élaborer des lignes directrices et des procédures pour encadrer l'intervention de cette unité (y compris les règles régissant l'usage de la force, des armes à feu et autres armes ainsi que les procédures relatives à la maîtrise et à l'arrestation d'individus) et veiller à ce que les membres de l'unité soient formés en conséquence.
- ✓ Veiller à ce que cette unité d'intervention coordonne ses actions avec les forces de sécurité publique et se retire dès que ces forces sont déployées sur le site en question.
- ✓ Veiller à ce que l'unité d'intervention ait reçu une formation aux premiers secours.

### **Inclure une clause réglementant la conduite à adopter en matière d'arrestation d'individus dans le code de conduite de l'entreprise à l'intention des prestataires de services de sécurité privée et dans le contrat conclu avec ce prestataire.**

- ✓ Comme le prévoit le Code de conduite international des entreprises de sécurité privée (ICoC), préciser que les prestataires de services de sécurité privée « n'arrêteront ou ne détiendront aucune personne, si ce n'est pour se défendre ou défendre d'autres personnes contre un risque imminent de violence, ou à la suite d'une attaque ou d'un crime commis par les personnes concernées contre le personnel de l'entreprise, ses clients ou des biens placés sous sa protection, et remettront les personnes ainsi détenues le plus rapidement possible à l'autorité compétente ». [Code de conduite international des entreprises de sécurité privée, paragraphe 34](#)
- ✓ Comme le prévoit le Code de conduite international des entreprises de sécurité privée (ICoC), préciser que toutes les personnes détenues doivent être traitées « avec humanité, conformément à leur statut et dans le respect de la protection que leur confèrent les normes relatives aux droits de l'homme et le droit international humanitaire applicables, ce qui englobe en particulier l'interdiction de la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants ». [Code de conduite international des entreprises de sécurité privée, paragraphe 33](#)
- ✓ Préciser qu'aucune arme à feu ne doit être introduite dans la pièce où un individu est temporairement détenu et que la force ne doit pas être utilisée pour tenter d'empêcher cet individu de fuir.
- ✓ Exiger la présence d'un agent de sécurité de sexe féminin si des femmes figurent parmi les personnes appréhendées.
- ✓ Inclure cette disposition dans les informations communiquées aux communautés locales et aux autorités chargées de la sécurité publique.

## Adapter régulièrement le programme de formation des agents de sécurité privée afin de prendre en compte les conclusions des évaluations des besoins et des risques (Voir 3.6.a.).

- ✓ S'assurer que la formation couvre tous les aspects concernant l'usage approprié et proportionné de la force. La formation portant sur l'usage de la force doit traiter les éléments suivants :
  - La mise en place d'une réponse proportionnelle à la menace et appropriée à la situation. Les principes de base devraient couvrir les mesures raisonnables à prendre afin d'éviter le recours à la force. Comme l'explique ASIS International, le personnel de sécurité doit recourir à la force uniquement dans « les cas de légitime défense ou pour défendre des tiers contre une menace imminente de mort ou de blessure grave, ou pour prévenir une infraction particulièrement grave mettant sérieusement en danger des vies humaines ». [Management System for Quality of Private Security Company Operations – Requirements with Guidance, p. 24 \(ASIS International 2012\)](#)
  - L'usage progressif de la force, y compris les techniques de désescalade de la violence pour répondre à une menace en ayant recours au minimum de force nécessaire ;
  - Le respect de toutes les dispositions prévues par la législation nationale, le droit relatif aux droits de l'homme, le droit international humanitaire et autres obligations.
  - Des compétences pratiques telles que : la gestion des risques liés aux droits de l'homme ; les environnements hostiles ; les cultures locales ; les questions relatives au genre, à l'âge et à la religion ; la désescalade des situations ; le signalement d'incidents ; les moyens communications ; et une réponse appropriée aux plaintes déposées par des individus.
  - Une formation spécifique sur l'usage des armes à feu et autres armes pour tous les personnels qui pourront être amenés à porter une arme.
  - Une formation sur la santé physique et psychologique.
- ✓ Inclure une session sur la gestion des conflits, le contrôle des foules, l'ordre public et l'arrestation d'individus en prenant appui sur le code de conduite de l'entreprise à l'intention des prestataires de services de sécurité privée. Expliquer que ces tâches devraient être essentiellement assurées par les forces de sécurité publique.
- ✓ Expliquer les différences entre les rôles respectifs des forces de sécurité publique et des prestataires de services de sécurité privée (Voir 3.7.a.). En particulier, insister sur le fait que les prestataires de services de sécurité privée ne sont habilités à recourir à la force que dans un nombre de cas restreints (uniquement en cas de légitime défense ou pour défendre des tiers contre une menace imminente de mort ou de blessure grave, ou pour prévenir une infraction particulièrement grave mettant sérieusement en danger des vies humaines), et leur rappeler qu'ils ne sont généralement pas habilités à arrêter ou à détenir des individus.
- ✓ Effectuer des exercices pratiques en s'appuyant sur des situations tirées de la vie réelle pour que les personnels de sécurité privée assimilent les bonnes pratiques à adopter afin de répondre aux situations à haut risque d'une manière efficace. Veiller à ce que ces exercices pratiques respectent les normes prévues par le Code de conduite international des entreprises de sécurité privée et/ou autres normes telles que les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité – Genève (DCAF) a élaboré [un outil d'orientation sur le recours à la force](#) qui s'applique spécifiquement aux prestataires de services de sécurité privée et qui s'appuie sur les Principes de base des Nations Unies sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois. Les Principes de base des Nations Unies peuvent également constituer une source d'inspiration ; cependant, ces principes ont été rédigés à l'intention spécifiquement des forces de sécurité publique. Les différences de mandat et de règles applicables aux forces de sécurité publique et privée doivent être clairement expliquées.

**Si les recommandations qui précèdent ne suffisent pas assurer une gestion adéquate des risques de sécurité, envisager de solliciter le déploiement permanent des forces de sécurité publique à proximité du site du projet.**

- ✓ Collaborer avec toutes les parties prenantes (par exemple, les autorités gouvernementales de l'État Hôte, les représentants de la sécurité publique, d'autres entreprises, les communautés locales) pour veiller à ce que les différents besoins et préoccupations de ces acteurs soient pris en compte dans le cadre du déploiement des forces de sécurité publique.
- ✓ Si le gouvernement de l'État Hôte ne dispose pas des ressources nécessaires, envisager de fournir un soutien financier ou en nature pour assurer un déploiement permanent des forces de sécurité publique. Si l'entreprise adopte cette option, traiter les risques potentiels qu'elle peut générer en s'appuyant sur l'évaluation des risques et en informant les parties prenantes locales.

## 3.8. Équipement de sécurité et usage de la force

### A. Recours à la force : S'assurer que les personnels de sécurité privée disposent de l'équipement nécessaire afin de permettre un recours gradué à la force

#### Bonnes pratiques\*

##### Mener/actualiser une évaluation des risques et des incidences (Voir 3.1.a.).

- ✓ Examiner la législation applicable en matière de sécurité privée et les autres exigences légales au niveau national, et identifier les armes à feu, autres armes et munitions que les prestataires de services de sécurité privée sont autorisés à porter, ainsi que toutes les licences requises en matière d'équipements.
- ✓ Analyser les cas récents d'atteintes aux droits de l'homme commises par des prestataires de services de sécurité privée dans le contexte en question. Évaluer si, et dans quelle mesure, le manque d'équipement adéquat a pu contribuer à ces atteintes aux droits de l'homme.
- ✓ Évaluer les risques à l'aune du besoin de faire appel à un prestataire de services de sécurité privée. Autoriser le recours aux armes et armes à feu uniquement lorsque leur utilisation peut permettre de réduire le risque de violence. Par exemple, dans des contextes où le recours à des gardes armés est très fréquent, faire uniquement appel à des gardes non armés peut exposer l'entreprise à des attaques, et donc accroître les risques. [Engaging Private Security Providers : A Guideline for Non-Governmental Organizations, p. 15 \(European Interagency Security Reform 2011\)](#)
- ✓ Évaluer l'équipement du prestataire de services de sécurité privée, ainsi que les équipements de l'entreprise se trouvant sur le site.
- ✓ Évaluer dans quelle mesure les personnels des prestataires de services de sécurité privée sont également affiliés aux forces de sécurité publique et/ou disposent d'autres moyens pour avoir accès à des armes à feu et autres armes qui ne sont pas fournies par le prestataire de services de sécurité privée. Interdire au personnel de sécurité privée de porter des armes et armes à feu qui ne sont pas explicitement autorisées par l'entreprise.

##### Faire en sorte que l'équipement de sécurité autorisé sur le site soit adapté aux risques et aux menaces de sécurité identifiés.

- ✓ Élaborer des lignes directrices relatives à l'usage de la force à l'intention des prestataires de services de sécurité privée et des personnels de l'entreprise chargés de la sécurité (prévoyant, par exemple, une utilisation progressive de la force). Ces lignes directrices doivent expliquer clairement le type d'équipement de sécurité autorisé par l'entreprise.
- ✓ Mettre en place des contrôles sur le site de l'entreprise pour veiller à ce que l'équipement soit utilisé et entretenu en toute sécurité.
- ✓ Réévaluer l'équipement de sécurité qui doit être mis à disposition sur le site de l'entreprise en fonction de l'évolution des risques et des menaces.

**Adopter le Code de conduite international des entreprises de sécurité privée (ICoC) et/ou élaborer un code de conduite à l'intention des prestataires de services de sécurité privée fondé sur l'ICoC. Inclure systématiquement ces normes dans tous les contrats conclus par l'entreprise.**

**Préciser, dans l'appel d'offres, que le prestataire de services de sécurité privée est tenu de fournir des informations relatives à ses capacités en matière d'équipement et de formation.**

**Publier un appel d'offres qui inclut : une description claire du mandat et des responsabilités du prestataire ; des critères d'exclusion automatique ; et des critères d'attribution applicables à l'entreprise, à son personnel ainsi qu'à ses armes et équipements (Voir 3.2.a. et 3.5.a.).**

- ✓ Les critères d'exclusion en matière de vérification des antécédents doivent examiner les points suivants :
  - Casiers judiciaire nationaux ou autres éléments indiquant l'implication d'un prestataire potentiel ou de son personnel dans des violations du droit international humanitaire ou des atteintes aux droits de l'homme. Les informations doivent indiquer si le personnel a dû répondre d'allégations crédibles d'infractions pénales au regard de la législation nationale, d'infractions au droit pénal international, d'atteintes au droit international des droits de l'homme ou de violations du droit international humanitaire, dans quelque pays que ce soit.
  - Informations probantes attestant d'une faute professionnelle grave commise par l'entreprise ou son personnel.
  - Incapacité de fournir les documents ou informations demandés ou présentation d'informations fausses et/ou trompeuses.
  - Incapacité de satisfaire à l'un des critères de l'appel d'offres ;
  - Informations probantes attestant du versement de pots-de-vin, d'actes de corruption ou d'autres conflits d'intérêts.
  - Participation avérée à des activités politiques.

**[The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 6 \(South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006\)](#)**

- ✓ Les critères d'attribution s'appliquant au personnel devraient prendre en compte les procédures et systèmes de gestion que l'entreprise a mis en place pour sélectionner, former et contrôler ses personnels, ainsi que les critères s'appliquant directement à son personnels. Cela inclut notamment :
  - Un processus de sélection et de recrutement (y compris en matière de vérification des casiers judiciaires et de toute implication éventuelle à des atteintes aux droits de l'homme et des violations du droit international humanitaire, le dépistage de cas de toxicomanie, le licenciement éventuel de services de sécurité publique ou privée, une évaluation psychologique). **[The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 6 \(South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006\)](#)**
  - Une expérience moyenne requise (y compris les antécédents professionnels des employés, leur expérience dans le secteur, leur expérience spécifiquement dans la fourniture des services de sécurité privée requis par le contrat concerné). **[The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 6 \(South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006\)](#)**

- Une formation aux droits de l'homme, au droit international humanitaire (dans les situations de conflit armé), au recours à la force et aux armes à feu, à la gestion des foules, aux techniques de résolution de conflit et à d'autres compétences, telles que la maîtrise ou l'arrestation d'individus.
  - Des politiques en matière de droit international humanitaire et de droits de l'homme, en particulier sur l'usage de la force et des armes à feu, ainsi que des politiques relatives à la lutte contre la corruption et contre d'autres crimes. Évaluer les processus de mise en œuvre de ces politiques, de formation du personnel et de contrôle de ces politiques. [Le Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privée, partie 2, para. 12 \(Comité international de la Croix-Rouge et Direction suisse du droit international public 2006\)](#)
  - Des mécanismes de monitoring et de surveillance, ainsi que des mécanismes de responsabilité internes. [Le Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privée, partie 2, para. 12 \(Comité international de la Croix-Rouge et Direction suisse du droit international public 2006\)](#)
  - Des systèmes de contrôle de la gestion, de l'utilisation et du maniement des armes à feu, d'autres armes et des munitions (registres, licences, remise et transport). [A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services, section 1.3 and 1.4 \(DCAF 2017\)](#)
  - Des éléments probants attestant de la légalité de l'acquisition d'armes et la possession d'autorisations pour la détention et l'utilisation d'armes et de munitions, telles que requises par la loi applicable. [Code de conduite international des entreprises de sécurité privée, paragraphe 56](#)
  - D'autres équipements, tels que des outils et des systèmes de communication, du matériel informatique et des logiciels, des uniformes, des véhicules et/ou des équipements défensifs.
  - Un support technique, tel que des caméras de vidéo-surveillance CCTV, un système de contrôle de sécurité, un système de contrôle d'accès, l'installation d'alarmes et/ou un système central de surveillance.
- ✓ Lors de la sélection d'un prestataire de services de sécurité privée et au moment de la rédaction d'un contrat, les entreprises doivent vérifier l'existence de mécanismes de monitoring et de contrôle ainsi que de mécanismes de responsabilité internes, tels que :
- Des mécanismes d'enquêtes internes et des dispositions disciplinaires en cas d'allégations d'irrégularités commises par les membres du personnel.
  - Des mécanismes permettant aux personnes affectées par la conduite de membres du personnel du prestataire de services de sécurité privée de porter plainte. Ces mécanismes doivent permettre à des tierces personnes de porter plainte et assurer la protection des lanceurs d'alerte. [Le Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privée, partie 2, para. 12 \(Comité international de la Croix-Rouge et Direction suisse du droit international public 2006\)](#)
  - Des rapports réguliers sur les activités et des rapports ponctuels sur les incidents communiqués à l'entreprise et, le cas échéant, aux autorités compétentes. [Le Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privées, partie 2, para. 12 \(Comité international de la Croix-Rouge et Direction suisse du droit international public, 2006\)](#)
  - L'obligation faite au personnel du prestataire de services de sécurité privée et aux membres du personnel sous-traitant de signaler toute conduite répréhensible à la direction du prestataire de services de sécurité privée et/ou à une autorité compétente. [Le Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privées, partie 2, para. 12 \(Comité international de la Croix-Rouge et Direction suisse du droit international public, 2006\)](#)
  - Si la législation nationale l'autorise, examiner les dispositions suivantes relatives aux armes légères, de petit calibre, aux armes à létalité réduite et à d'autres équipements :

- En vertu du droit international applicable et du droit national de l'État Hôte, le prestataire de services de sécurité privée doit posséder ou obtenir l'ensemble des permis, autorisations et licences nécessaires pour acquérir et/ou transporter des armes légères, de petit calibre, des armes à létalité réduite et d'autres équipements.
- Le personnel doit avoir bénéficié d'une formation adéquate en matière d'utilisation des armes légères, de petit calibre, d'armes à létalité réduite armes et d'autres équipements.
- La documentation attestant du respect de la législation en matière d'acquisition, d'utilisation et de stockage d'armes légères, de petit calibre, d'armes à létalité réduite et d'autres équipements doit être fournie. Le prestataire de services de sécurité privée doit apporter la preuve qu'il respecte la législation applicables aux armes concernées sur le lieu d'exécution du contrat, ainsi que la preuve que le personnel est en possession de toutes les autorisations nécessaires.
- Le prestataire doit fournir la preuve que les armes légères, de petit calibre, les armes à létalité réduite et les autres équipements utilisés par son personnel font l'objet d'un entretien adéquat et d'une inspection régulière.
- Communiquer clairement que les armes légères, de petit calibre, les armes à létalité réduite et autres équipements ne peuvent être utilisés que dans des situations de légitime défense ou lorsque cela est strictement nécessaire. L'utilisation de ces armes doit également être conforme à la politique sur le recours à la force.
- Annexer au contrat les normes, lois et procédures relatives à la gestion des équipements (notamment celles relatives aux armes légères et de petit calibre).

#### Ressources clés :

- [A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Providers \(DCAF 2017\)](#)
- [Recommendations for Hiring Private Security Providers \(SociosPeru, PeaceNexus Foundation, Comité international de la Croix-Rouge et DCAF 2015\)](#)
- [Le Code de conduite international des entreprises de sécurité privée \(2010\)](#)
- [Le Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privée \(Comité international de la Croix-Rouge et Direction suisse du droit international public 2006\)](#)

**Dans le cadre des négociations contractuelles, convenir avec le prestataire de services de sécurité privée de procédures relatives à l'usage de la force, au type d'équipement de sécurité autorisé et aux formations requises.**

**Élaborer un contrat avec le prestataire de services de sécurité privée qui inclut des clauses et des exigences de performance claires eu égard aux normes en matière d'équipement et de formation, telles que précisées au point 3.2.c. Examiner ces clauses avec le prestataire de services de sécurité privée pour veiller à ce que le prestataire de sécurité comprenne les objectifs de performance qu'il doit atteindre.**

## Exemple de clause contractuelle relative à l'utilisation des équipements

Extrait de *A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Providers (DCAF 2017)*, section 2.4 :

Les parties doivent choisir les dispositions pertinentes parmi les options suivantes concernant [les armes légères et de petit calibre], les armes à létalité réduite et autres équipements :

- Le personnel déployé par le prestataire n'est pas autorisé à porter ou à utiliser [des armes légères et de petit calibre] pour l'exécution des services convenus dans le cadre du présent contrat. Le personnel peut être autorisé à porter et à utiliser des armes à létalité réduite et d'autres équipements, conformément à la législation nationale et internationales applicables.
- OU Le personnel déployé par le prestataire est autorisé à porter des armes afin d'exécuter les services convenus dans le cadre du présent contrat. Les [armes légères et de petit calibre] et les munitions autorisées en vertu de cette clause doivent être précisées ici, conformément à ce qui a été défini dans les termes du contrat et doivent être conformes au droit international et national applicable. Toute arme additionnelle à létalité réduite et autre équipement, comme par exemple l'utilisation de chiens de sécurité, et leurs implications doivent être spécifiées ici.
- Le prestataire est responsable de l'entretien adéquat et de l'inspection régulière des [armes légères et de petit calibre], des armes à létalité réduite, des autres équipements et de son personnel, le cas échéant.
- Le prestataire doit veiller au respect de la législation relative aux [armes légères et de petit calibre], aux armes à létalité réduite et autres équipements en vigueur dans l'État territorial, et il est tenu de s'assurer que son personnel est en possession de toutes les autorisations requises. Il met en œuvre des procédures de gestion [des armes légères et de petit calibre], des armes à létalité réduite et d'autres équipements, qui doivent être annexées au contrat.
- Les [armes légères et de petit calibre], les armes à létalité réduite et autres équipements peuvent être employés uniquement dans le cadre de la politique relative au recours à la force. Le prestataire doit s'assurer que l'ensemble de son personnel équipé d'armes a reçu une formation adéquate concernant l'utilisation [des armes légères et de petit calibre], des armes à létalité réduite et d'autres équipements.
- Le prestataire doit démontrer que le personnel a une compréhension adéquate des principes de nécessité et de proportionnalité en ce qui concerne l'usage de la force et l'utilisation [d'armes légères et de petit calibre], d'armes à létalité réduite et d'autres équipements. Le personnel doit bien comprendre le niveau de force qu'il est autorisé à utiliser. En particulier, le prestataire doit démontrer que ses personnels sont recrutés en fonction de procédures de sélection appropriées ; possèdent les qualités morales, psychologiques et physiques nécessaires pour assurer efficacement leurs fonctions ; reçoivent une formation professionnelle continue et approfondie ; et sont évalués conformément aux normes de compétence appropriées à l'utilisation de force. Leur aptitude continue à exercer ces fonctions devrait également faire l'objet d'un examen périodique.

## Exemple de clause contractuelle sur le signalement des incidents

Extrait de *A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Providers (DCAF 2017)*, section 4.1.3 :

Au minimum, le prestataire doit signaler les incidents suivants :

- **L'utilisation de toute arme**, y compris l'utilisation [d'armes légères et de petit calibre], d'équipements et d'armes moins létales en toutes circonstances (à l'exception des entraînements autorisés), toute infraction à la politique d'utilisation de la force ou escalade de l'utilisation de la force ; tous dommages matériels ou blessures corporelles, accidents de la circulation et incidents impliquant d'autres forces militaires et/ou de sécurité.

De plus, les éléments suivants doivent être signalés :

- **Travail des enfants** : si le prestataire, son personnel ou ses filiales/sous-traitants se livrent à des pratiques incompatibles avec le droit national et international, notamment les droits énoncés dans la Convention relative aux droits de l'enfant, en particulier l'article 32 qui exige qu'un enfant doit être protégé contre l'exécution de tout travail comportant des risques ou susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.
- **Exploitation sexuelle** : si le prestataire, son personnel ou ses filiales/sous-traitants se livrent à des actes d'exploitation ou des abus sexuels à l'encontre de l'un de leurs employés ou de toute autre personne engagée par le prestataire et placée sous son contrôle pour assurer des services dans le cadre du présent contrat.
- **Torture ou autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants** : si le prestataire, son personnel ou ses filiales/sous-traitants se livrent à des actes de torture ou à d'autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, ou à d'autres violations ou atteintes à la législation nationale et au droit international.
- **Traite des personnes** : si le prestataire, son personnel ou toute filiale/sous-traitant est impliqué dans la traite des personnes. Aux fins du contrat, la traite des personnes est définie comme le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, au moyen de la menace ou de l'usage de la force ou d'autres formes de coercition, d'enlèvement, de fraude, de tromperie, d'abus de pouvoir ou d'une situation de vulnérabilité ou de l'offre ou de la réception de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre personne, à des fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou des pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes.
- **Esclavage et travail forcé** : si le prestataire, son personnel ou toute filiale se livrent à l'esclavage, au travail forcé ou obligatoire ou sont complices de l'utilisation de ce type de main-d'œuvre par une autre entité.
- **Armes interdites** : si le prestataire, son personnel ou ses filiales sont impliqués dans la vente ou la fabrication de mines antipersonnel ou de composants utilisés dans la fabrication de mines antipersonnel ou d'autres armes interdites en vertu du droit international et national.

**Si le prestataire de services de sécurité privée n'est pas en mesure de fournir l'équipement nécessaire à son personnel, déterminer si l'entreprise doit fournir cet équipement au prestataire de services de sécurité privée (Voir 3.8.b.).**

**Si le prestataire de services de sécurité privée continue à ne pas respecter une ou plusieurs des clauses du contrat, envisager les options suivantes :**

- ✓ Négocier un échéancier pour le respect de ces clauses.
- ✓ Suspendre les paiements prévus par le contrat tant que la situation n'est pas résolue de manière satisfaisante.
- ✓ Conditionner la poursuite de la relation contractuelle aux performances réalisées, fournir d'autres directives détaillées, proposer des formations additionnelles assorties d'un examen régulier de la performance.
- ✓ Mettre un terme à la relation avec le prestataire de services de sécurité privée.

**En cas de violation du droit national et/ou international par les prestataires de services de sécurité privée, signaler l'incident aux autorités et parties prenantes concernées. Prendre des mesures pour y remédier et prévenir la survenue d'incidents similaires à l'avenir (Voir 3.10.a.).**

### **Orientation sur le recours à la force par les prestataires de services de sécurité privée**

Dans les environnements complexes, les législations régissant le recours à la force ainsi que les structures de contrôle et de responsabilité sont souvent insuffisantes ou inexistantes. En l'absence de réglementations spécifiques, les prestataires de services de sécurité et les entreprises ont tendance à appliquer par analogie les règles encadrant le recours à la force.

par les agents chargés de l'application de la loi. Or, les conditions du recours à la force par des prestataires de services de sécurité privée et les limites qui doivent leur être imposées sont, par nature, différentes de celles applicables aux agents chargés de l'application de la loi, et ce pour plusieurs raisons :

1. Les agents chargés de l'application de la loi sont habilités à recourir à la force pour atteindre des objectifs légitimes afin de pouvoir s'acquitter de leurs responsabilités dans les limites imposées par le cadre juridique national. À l'inverse, les prestataires de services de sécurité privée sont juridiquement soumis, en matière de recours à la force, aux mêmes règles que celles applicables à tout individu, à savoir : le recours à la force par les prestataires de services de sécurité privée ne saurait être justifié que par le droit de tout individu à la légitime défense, sauf si ces acteurs sont explicitement autorisés par la loi à remplir des missions plus larges. Le droit à la légitime défense est un principe général, qui est reconnu par tous les principaux systèmes juridiques dans le monde. Ainsi, lorsque les prestataires de services de sécurité privée sont amenés à assurer la sécurité de grands événements, cela ne leur confère pas un droit plus extensif de recours à la force que tout autre individu. Cela implique uniquement qu'ils doivent remplir leur obligation contractuelle d'assurer la sécurité de leurs clients. Surtout, le personnel, employé par un prestataire de services de sécurité, n'est autorisé à recourir à la force qu'à des fins défensives. En d'autres termes, il est strictement interdit aux prestataires de services de sécurité privée de recourir à la force de manière offensive, préventive ou préemptive.

2. Deuxièmement, le mandat des prestataires de services de sécurité privée en matière de prestation de services de sécurité privée est défini par un contrat et il est encadré par les clauses contractuelles de celui-ci. Un contrat privé ne peut pas impliquer un mandat général d'assurer la sécurité publique au-delà des clauses contractuelles. De plus, les missions confiées aux termes d'un contrat de sécurité privée ne sont pas encadrées par les mécanismes de légitimité, de contrôle et de responsabilité applicables aux fonctions exercées par les structures étatiques chargées de la sécurité publique. Ainsi, les procédures de monitoring et de signalement des incidents, la chaîne de responsabilité hiérarchique et les structures et mécanismes judiciaires s'appliquant aux agents chargés de l'application de la loi sont très clairement précisés, ce qui n'est pas le cas pour les acteurs de la sécurité privée.
3. On confond trop souvent le recours à la force avec l'utilisation des armes à feu. Or, ces deux questions impliquent différentes exigences. Premièrement, le droit national doit établir la possibilité même de porter et d'utiliser des armes à feu, et il doit définir le type d'armes à feu pouvant être utilisées. Deuxièmement, aux termes du droit international, les seuils fixés pour autoriser le recours à la force et pour permettre l'utilisation des armes à feu sont très différents. Par conséquent, lorsque le personnel d'un prestataire de services de sécurité privée évalue la nécessité d'un recours à la force, il peut être amené à répondre à une situation donnée par des moyens autres que l'utilisation d'armes à feu. Le recours aux armes à feu n'est licite que si les critères du droit national concernant le port, l'enregistrement et l'octroi de licences concernant une arme sont remplis ; lorsque ces armes sont utilisées en dernier recours spécifiquement dans une situation de légitime défense ; et lorsque les critères stricts de nécessité et de proportionnalité sont respectés. Le droit à la légitime défense n'implique pas et ne confère pas en soi le droit ou l'obligation d'utiliser une arme à des fins de légitime défense.

**Extrait de: Réglementer le recours à la force par les prestataires de services de sécurité privée (DCAF 2019)**

## B. Équipement inadéquat : Fournir au prestataire de services de sécurité l'équipement nécessaire pour assumer ses fonctions

### Bonnes pratiques\*

Prendre toutes les mesures appropriées pour que le prestataire de services de sécurité privée fournisse les équipements nécessaires à son personnel (Voir 3.8.a.).

Si l'entreprise décide de fournir des équipements au prestataire de services de sécurité privée, élaborer les politiques et procédures pertinentes et les inclure dans le contrat.

- ✓ Élaborer une politique de l'entreprise régissant la fourniture d'équipements aux prestataires de services de sécurité privée.
  - Préciser les types d'équipements que l'entreprise est susceptible de fournir, ainsi que l'utilisation prévue.
  - Interdire la fourniture d'armes à feu, d'autres armes ou de munitions aux prestataires de services de sécurité privée.
  - Interdire le transfert, le prêt ou la vente de l'équipement fourni par l'entreprise à une tierce partie. Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline : An Extended Summary, p. 13 (BP 2008)
  - Établir des procédures claires pour la remise de tout équipement, en veillant à ce que toute remise soit dûment consignée.
  - Exiger un engagement écrit du prestataire de services de sécurité privée de respecter les droits de l'homme et le droit international humanitaire.
  - Exiger que les équipements soient entreposés dans les installations de l'entreprise.
- ✓ Mettre en place des procédures de monitoring pour surveiller l'utilisation de l'équipement fourni.
- ✓ Se référer au mécanisme de notification des incidents inclus dans le contrat (ou en élaborer un, si nécessaire).
- ✓ Inclure, dans le contrat avec le prestataire de services de sécurité privée, la politique de l'entreprise en matière de fourniture d'équipements à ce prestataire. Inclure également les dispositions relatives au monitoring de cet équipement et aux procédures de notification d'incidents. Les conditions de résiliation, en cas d'utilisation dévoyée de l'équipement de sécurité, devraient être incluses dans le contrat. Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline : An Extended Summary, p. 13 (BP 2008)

Convenir avec le prestataire de services de sécurité privée d'un programme de formation pour les agents affectés aux opérations de l'entreprise en mettant l'accent sur les règles relatives à l'usage de la force (Voir 3.6.a.).

- ✓ La formation portant sur l'usage de la force doit traiter les éléments suivants :

- La mise en place d'une réponse proportionnelle à la menace et appropriée à la situation. Les principes de base devraient couvrir les mesures raisonnables à prendre afin d'éviter le recours à la force. Le personnel de sécurité ne doit recourir à la force que dans les cas de cas de légitime défense ou pour défendre des tiers contre une menace imminente de mort ou de blessure grave, ou pour prévenir une infraction particulièrement grave mettant sérieusement en danger des vies humaines. [Management System for Quality of Private Security Company Operations – Requirements with Guidance, p. 24 \(ASIS International 2012\)](#)
- L'usage progressif de la force, y compris des techniques de désescalade de la violence pour répondre à une menace en ayant recours au minimum de force nécessaire.
- Le respect de toutes les dispositions prévues par la législation nationale, le droit relatif aux droits de l'homme, le droit international humanitaire et autres obligations.
- Une formation basée sur les compétences et abordant des questions telles que : la gestion des risques liés aux droits de l'homme ; les environnements hostiles ; les cultures locales ; les questions relatives au genre, à l'âge et à la religion ; la désescalade des situations ; le signalement d'incidents ; les stratégies de communication ; et une réponse appropriée aux plaintes déposées par des individus.
- Une formation spécifique sur l'usage des armes à feu et autres armes pour tous les personnels qui pourront être amenés à porter une arme.
- Une formation sur la santé physique et psychologique.

#### Ressources clés :

- [Réglementer le recours à la force par les prestataires de services de sécurité privés – Un outil d'orientation pour les États \(DCAF 2019\)](#)
- [Exigences de formation selon la loi fédérale sur les prestations de sécurité privées fournies à l'étranger \(Confédération suisse, Département fédéral des affaires étrangères 2017\). Élaboré par le gouvernement suisse conformément à sa législation. Ces exigences sont également conformes au Code de conduite international des prestataires de services de sécurité privée et aux normes internationales clés.](#)

### Superviser la performance du prestataire de services de sécurité privée et l'utilisation du matériel fourni par l'entreprise par le biais d'un monitoring régulier.

- ✓ Surveiller les actions du prestataire de services de sécurité privée en recourant à divers moyens (tels qu'autorisés par la législation nationale) : réseaux de radios, caméras de vidéo-surveillance CCTV (y compris l'installation de caméras dans les véhicules d'intervention de sécurité), inspections inopinées du site et inspections régulières de l'équipement des personnels.
- ✓ Soutenir les actions déployées par les autorités locales et la communauté locale pour contrôler les prestataires de services de sécurité privée. Instaurer un réseau ou se joindre à un réseau existant rassemblant les parties prenantes concernées, en veillant à ce que les différents groupes au sein des communautés locales soient adéquatement représentés (en particulier les groupes les plus vulnérables), et leur fournir des orientations sur les actions à mener en cas d'atteintes aux droits de l'homme ([Voir Groupes de travail nationaux](#)). [Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice, p. 215 \(OCDE 2007\)](#)
- ✓ Examiner les modalités de traitement des plaintes émises à l'encontre du prestataire de services de sécurité privée dans le cadre de mécanismes de réclamation ou autres, et répertorier toutes les allégations d'atteintes aux droits de l'homme commises par les personnels de sécurité privée ([Voir 3.10.a.](#)).

## Collaborer avec les parties prenantes pour élaborer des mécanismes de monitoring des performances des prestataires de services de sécurité privée.

- ✓ Identifier les parties prenantes ayant une bonne connaissance des activités du prestataire de services de sécurité privée et de leurs incidences, et collaborer avec ces acteurs (il peut s'agir par exemple, des gouvernements des États d'origine, d'autres entreprises, d'organisations de la société civile).
- ✓ Explorer comment les mécanismes existants (par exemple le Code de conduite international des entreprises de sécurité privée, ou des mécanismes mis en place au niveau local) peuvent contribuer à ce processus de monitoring.
- ✓ Partager les informations sur les activités illégales et les atteintes aux droits de l'homme commises par les prestataires de services de sécurité privée. [Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, p. 8.](#)

## Mener une enquête sur les allégations crédibles et sur tout incident impliquant une utilisation inappropriée de l'équipement ou de la force. Le cas échéant, signaler ces actes aux autorités compétentes ([Voir 3.10.a.](#)).

- ✓ Mettre en place des mécanismes de protection des lanceurs d'alerte qui garantissent la protection des sources.
- ✓ Inclure toutes les leçons apprises dans les formations dispensées aux prestataires de services de sécurité privée.

## 3.9. Contrôle et redevabilité

### A. Obligation de rendre des comptes sur les actions des prestataires de services de sécurité privée : Pallier l'absence d'un contrôle efficace de la part des autorités nationales

#### Bonnes pratiques\*

**Dans le cadre de l'évaluation des risques, analyser le cadre national régissant la prestation de services de sécurité privée en identifiant les dispositifs prévus pour assurer l'application des lois et des règlements.**

**Élaborer une politique de passation de marchés qui respecte les politiques de l'entreprise en matière de droits de l'homme et de lutte contre la corruption.**

- ✓ Préciser les attentes de l'entreprise en matière de respect des droits de l'homme par les prestataires et les fournisseurs, et énoncer ces attentes dans le code de conduite à l'intention des prestataires de services de sécurité privée ainsi que dans le contrat.
- ✓ Diffuser cette politique en interne et en externe à tous les personnels, les partenaires commerciaux, les prestataires et autres parties concernées.
- ✓ Favoriser le professionnalisme du secteur de la sécurité privée national en faisant uniquement appel à des prestataires de services de sécurité privée ayant une bonne réputation. Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice (OCDE 2007) Lorsque cela est possible, envisager de faire appel à des prestataires de services de sécurité privée qui sont des membres certifiés de l'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée (ICoCA), ou qui se sont engagés à respecter des normes reconnues adoptées par le secteur de la sécurité privée, telles que l'ANSI-PSC:1, l'ISO 18788 et/ou l'ISO 28700. Cela implique de mettre en place des mécanismes de certification, de monitoring ainsi que des mécanismes de traitement des plaintes, de reddition des comptes et d'évaluation des performances. Si les conditions ci-dessus ne peuvent pas être remplies, envisager de faire appel à un membre affilié à l'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée.

**Lors de la sélection d'un prestataire de services de sécurité privée, examiner attentivement les normes et procédures adoptées par les candidats (Voir 3.2.a.).**

- ✓ Examiner les politiques et pratiques du prestataire de services de sécurité privée. Cela inclut sa politique financière et contractuelle ainsi que ses politiques en matière de droits de l'homme et de sécurité, de santé et de sécurité, d'égalité des chances, de divulgation de l'information et de confidentialité.
- ✓ Examiner les procédures opérationnelles du prestataire de services de sécurité privée, et notamment la structure de commandement et de contrôle ainsi que les procédures de communication.

- ✓ Évaluer les relations du prestataire de services de sécurité privée, notamment avec les forces de sécurité publique, les hauts responsables gouvernementaux, les partis politiques et les organisations de la société civile.
- ✓ Examiner les mécanismes de gouvernance et de contrôle instaurés par le prestataire de services de sécurité privée, tels qu'un code de conduite/de déontologie, des règlements, la chaîne de responsabilité prévue pour l'élaboration des politiques et le contrôle de leur application, un comité d'éthique, des mécanismes de règlement des contentieux au travail, l'appartenance à une association professionnelle, etc. [The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p.4 \(South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006\)](#) Prêter attention, en particulier, aux mécanismes de monitoring et de reddition de comptes internes, tels que :
  - Les mécanismes d'enquêtes internes et les dispositions disciplinaires en cas d'allégation d'irrégularités commises par les membres du personnel.
  - Les mécanismes de réclamation qui permettent aux individus de faire connaître leurs griefs en toute sécurité. Cela inclut les mécanismes concernant les plaintes d'une tierce partie et les dispositions prévues pour assurer la protection des lanceurs d'alerte. [Le Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privées, partie 2, para. 12 \(Comité international de la Croix-Rouge et Direction suisse du droit international public, 2006\)](#)
  - Les procédures de présentation de rapports réguliers sur les activités, de rapports ponctuels sur les incidents, et de rapports soumis à la demande de l'entreprise et, dans certaines circonstances, à la demande des autorités compétentes. [Le Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privées, partie 2, para. 12 \(Comité international de la Croix-Rouge et Direction suisse du droit international public, 2006\)](#)
  - L'obligation imposée aux membres du personnel du prestataire de services de sécurité privée et aux membres du personnel sous-traitant de signaler toute conduite répréhensible à la direction du prestataire de services de sécurité privée ou à une autorité compétente. [Le Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privées, partie 2, para. 12 \(Comité international de la Croix-Rouge et Direction suisse du droit international public, 2006\)](#)
- ✓ Examiner les procédures de sélection et de recrutement (y compris celles régissant la vérification des casiers judiciaires et de toute implication éventuelle dans des atteintes aux droits de l'homme et des violations du droit international humanitaire, le dépistage de cas de toxicomanie, le licenciement éventuel de candidats des services de sécurité publique).
- ✓ Évaluer la gestion des ressources humaines, en prêtant attention aux principes fondant ces procédures et à leur mise en pratique ; examiner les politiques en matière de formation, le nombre d'employés, ainsi que le taux de renouvellement du personnel et d'absentéisme.
- ✓ Examiner les politiques et procédures relatives à l'usage de la force et aux armes à feu. Vérifier les procédures relatives à l'utilisation, au stockage et à la maintenance des armes ainsi que les mécanismes d'inspection et de contrôle et les procédures en matière de notification d'utilisation.
- ✓ Prêter attention aux références et à la procédure de certification, telles que les certifications liées au secteur ; liées au contrat pour effectuer certaines tâches spécifiques ; liées à des contrats obtenus par le passé suite à un appel d'offres ; ainsi que les certifications non officielles.

**Inclure des clauses et des exigences de performance claires dans le contrat conclu avec le prestataire de services de sécurité privée afin que celui-ci respecte la législation nationale applicable, le droit international humanitaire, les normes relatives aux droits de l'homme et les politiques de l'entreprise.**

[Le Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privée, partie 2, para. 15 \(Comité international de la Croix-Rouge et Direction suisse du droit international public 2006\)](#)

- ✓ Examiner ces clauses et exigences avec le prestataire de services de sécurité privée afin de veiller à ce que ce prestataire comprenne bien les objectifs qu'il doit atteindre en termes de performance ([Voir 3.2.c.](#)).
- ✓ Exiger du prestataire de services de sécurité privée qu'il mette en place son propre mécanisme de réclamation interne et que celui-ci soit en conformité avec le mécanisme mis en place par l'entreprise et avec les codes et les politiques de l'entreprise. Le prestataire de services de sécurité privée est tenu ensuite de signaler à l'entreprise toutes les réclamations qui lui sont soumises. Le prestataire de services de sécurité privée devrait également coopérer aux enquêtes officielles concernant les allégations de violations contractuelles et de violations du droit international humanitaire et d'atteintes aux droits de l'homme ([Voir 3.10.a.](#)).
- ✓ Envisager d'inclure des sanctions contractuelles proportionnées à la conduite, notamment :
  - Des sanctions financières ou des retenues de paiement échelonnées jusqu'à ce que les exigences énoncées dans le contrat soient respectées ;
  - Interdiction à certains agents de sécurité privée de remplir des fonctions prévues au contrat. [Le Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privées, partie 2, para. 20 \(Comité international de la Croix-Rouge et Direction suisse du droit international public, 2006\)](#)
  - La réduction des tâches confiées au titre du contrat et la baisse correspondante des paiements prévus au contrat. [Le Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privées, partie 2, para. 20 \(Comité international de la Croix-Rouge et Direction suisse du droit international public, 2006\)](#)
  - L'exclusion du prestataire de tout appel d'offres ultérieur, soit à titre définitif, soit pour une durée déterminée. [Le Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privées, partie 2, para. 20 \(Comité international de la Croix-Rouge et Direction suisse du droit international public, 2006\)](#)
  - La résiliation du contrat.

**Ressources clés :**

- [A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Providers \(DCAF 2017\)](#)
- [Recommendations for Hiring Private Security Providers \(SociosPeru, PeaceNexus Foundation, Comité international de la Croix-Rouge et DCAF 2015\)](#)
- [Le Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privée \(Comité international de la Croix-Rouge et Direction suisse du droit international public 2006\)](#)

**Limiter les situations dans lesquelles des agents de sécurité privée sont amenés à opérer seuls. Lorsque les agents opèrent seuls, cela peut à la fois aggraver le risque d'incidents et saper l'efficacité des mécanismes de responsabilisation.**

**Rencontrer régulièrement le prestataire de services de sécurité privée avec lequel l'entreprise a noué une relation contractuelle pour traiter des questions suivantes :**

- ✓ La mise en œuvre de la mission du prestataire conformément aux politiques de l'entreprise et aux exigences contractuelles relatives aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, au code de conduite à l'intention des prestataires de services de sécurité privée et aux exigences internationales et nationales relatives au droit humanitaire et aux droits de l'homme.
- ✓ La vérification aussi rigoureuse que possible des antécédents du personnel par le prestataire de services de sécurité privée, y compris le déploiement d'efforts continus pour prendre effectivement en compte les capacités et les risques associés au recrutement de personnels provenant d'un lieu/d'un service/d'une communauté/origine ethnique spécifique, etc. Lorsque cela est possible, les dossiers du personnel doivent être tenus par le prestataire et être mis à disposition aux fins d'inspection. Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. IV-5-6 (Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008)
- ✓ Une formation continue, et ad hoc, dispensée à tous les employés sur l'ensemble sur les normes énoncées dans le contrat, y compris celles relatives à l'utilisation de l'équipement ; cette formation doit prendre en compte les besoins identifiés dans le cadre des procédures de diligence raisonnable et d'évaluation des risques.
- ✓ La fourniture de tous les équipements nécessaires (par exemple, équipements défensifs, équipements de protection individuels, équipements de sécurité personnels, armes à feu et autres armes appropriées et munitions) par le prestataire de services de sécurité privée à ses agents, comme l'exige le contrat.
- ✓ L'ouverture d'une enquête sur toutes les allégations d'atteintes aux droits de l'homme. Comme le précisent la Banque mondiale et Anvil Mining, cela inclut « tous les cas où la force a été utilisée ou les situations dans lesquelles un individu a été arrêté, pour s'assurer que ces actions ont été effectuées dans le respect des normes de l'entreprise et du prestataire [...] Tous ces incidents doivent être signalés au responsable de la sécurité au sein de l'entreprise et, le cas échéant, aux autorités locales ». Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. IV-6 (Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008)
- ✓ L'examen des plaintes déposées par des membres de la communauté locale et d'autres parties prenantes afin d'identifier les problèmes et des mesures de prévention ou d'atténuation.
- ✓ La confidentialité des informations recueillies, si cela est requis, en accordant une attention particulière au droit à la vie privée des communautés locales et des groupes vulnérables. Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. IV-6 (Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008)
- ✓ Tous les autres constats générés par les interactions continues avec la communauté locale et les processus de diligence raisonnable et d'évaluation des risques.

## Instaurer un mécanisme de monitoring pour renforcer le contrôle du prestataire de services de sécurité privée par l'entreprise.

- ✓ Désigner un point focal au sein de l'entreprise chargé du contrôle du prestataire de services de sécurité privée.
- ✓ Exiger du prestataire de services de sécurité privée qu'il désigne un point focal chargé de superviser la conduite de ses personnels et de rencontrer le point focal de l'entreprise sur une base régulière (par exemple de manière quotidienne ou hebdomadaire).
- ✓ Surveiller les actions du prestataire de services de sécurité privée en recourant à divers moyens. Cela peut inclure, selon les cas, des réseaux de radios, des caméras de vidéo-surveillance CCTV (y compris l'installation de caméras dans les véhicules d'intervention de sécurité), des inspections quotidiennes et/ou inspections inopinées du site.
- ✓ Examiner les listes de contrôle et les normes de performance conjointement avec le prestataire et les évaluer régulièrement. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. IV-1 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#) Lier ces indicateurs à des résultats spécifiques, tels que des incitations financières ou des pénalités à l'encontre du prestataire et/ou à la résiliation du contrat. [The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 8 \(South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006\)](#)
- ✓ Les indicateurs de performance potentiels incluent :
  - Taux d'absentéisme ;
  - Tours de garde non effectués ;
  - Visites de contrôle non effectuées ;
  - Formation non suivie, formation incomplète ou échec aux tests de formation ;
  - Plaintes en interne et déposées par des tiers ;
  - Recours abusif à la force/aux armes à feu, y compris utilisation accidentelle d'armes ;
  - Interactions inappropriées avec la communauté, les forces de sécurité publique, ou d'autres parties prenantes ;
  - Non-respect des procédures établies ;
  - Violations du droit international humanitaire et atteintes aux droits de l'homme ;
  - Violations des normes internationales ou nationales régissant le secteur de la sécurité privée ;
  - Violations du code de conduite ou de déontologie de l'entreprise ou du secteur de la sécurité privée ;
  - Non-coopération à l'enquête menée par le client, refus de donner suite à une demande d'information ou de respecter les exigences de signalement des incidents ;
  - Violations des clauses contractuelles.

[The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 8 \(South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006\)](#)

- ✓ Confier à une tierce partie indépendante la mission d'assurer le monitoring des performances du prestataire de services de sécurité privée. Comme BP l'explique dans son document d'orientation sur les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme ; « Un monitoring assuré par des professionnels externes crédibles permet de renforcer la confiance des parties prenantes. Ces experts pourront prodiguer des conseils et élaborer des orientations pratiques afin d'améliorer les performances. La transparence eu égard aux dispositifs de sécurité de l'entreprise sera ainsi renforcée. Le recrutement de membres de l'ICoCA ou d'entreprises certifiées par des organismes de certification peut garantir un certain degré de surveillance et de contrôle par l'ICoCA ou par les organismes de certification concernés ». [Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline : An Extended Summary, p. 18 \(BP 2008\)](#)
- ✓ Identifier les lacunes dans les services fournis ainsi que les moyens de les combler, notamment par le biais de formations supplémentaires ou autres formes de soutiens. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 55 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)

### **Instaurer un mécanisme de réclamation efficace permettant aux individus de signaler de manière anonyme les infractions et comportements contraires à l'éthique (Voir 3.10.a.).**

[Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 31](#)

### **Mener une enquête sur les allégations crédibles et, le cas échéant, signaler les atteintes aux droits de l'homme aux autorités compétentes (Voir 3.10.a.).**

### **Collaborer avec le gouvernement de l'État Hôte pour améliorer le contrôle du secteur de la sécurité privée au niveau national.**

- ✓ Dans les pays où les lois et règlements nationaux sont contraires aux droits de l'homme reconnus internationalement, identifier des moyens pour assurer le plus haut degré possible de respect des normes internationales sans enfreindre la législation nationale<sup>46</sup>.
- ✓ Mener un plaidoyer en faveur de réformes visant à aligner la législation nationale sur les normes internationales<sup>47</sup>.
- ✓ Avec l'assentiment des États d'accueil et des partenaires commerciaux, traiter des risques d'atteintes aux droits de l'homme et de violations du droit international humanitaire, ainsi que des questions de complicité.

### **Collaborer avec d'autres parties prenantes afin d'améliorer le contrôle des prestataires de services de sécurité privée.**

- ✓ Soutenir les programmes de réforme du secteur de la sécurité pour en améliorer la gouvernance et le contrôle, tout en respectant le principe essentiel d'appropriation locale.
  - Promouvoir la coordination au sein des structures du gouvernement de l'État Hôte car il arrive très souvent que plusieurs organes de réglementation ou mécanisme de contrôle soient chargés du secteur de la sécurité privée.
  - Soutenir les initiatives visant à renforcer la capacité des institutions nationales des droits de l'homme, des institutions de médiation, des commissions de lutte contre la corruption et des organes de contrôle indépendants du secteur de la sécurité afin de renforcer l'efficacité du contrôle du secteur de la sécurité privée.

- ✓ Travailler avec d'autres parties prenantes (par exemple les gouvernements des États d'origine, d'autres entreprises contractantes, les associations professionnelles ou d'autres organes pertinents du secteur, les prestataires de services de sécurité privée et les organisations de la société civile) pour élaborer des cadres de monitoring de la performance des prestataires de services de sécurité privée et promouvoir la mise en place de mécanismes de recours efficaces.
  - Soutenir les initiatives multipartites – telles que les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, ou l'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée – et les utiliser comme levier pour faire pression sur les gouvernements des États d'accueil afin d'améliorer la protection des droits de l'homme pertinents<sup>48</sup> ([Voir 4.2](#)).
  - Échanger les expériences et les leçons apprises avec d'autres entreprises opérant dans la région, et envisager d'harmoniser les codes de conduite des entreprises à l'intention des prestataires de services de sécurité privée.
  - Encourager les prestataires de services de sécurité privée à promouvoir eux-mêmes les droits de l'homme.
- ✓ Encourager les parties prenantes locales à assurer un contrôle des prestataires de services de sécurité privée.
  - Clarifier les rôles et responsabilités du prestataire de services de sécurité privée et diffuser le code de conduite de l'entreprise à l'intention des prestataires de services de sécurité privée.
  - Mettre en place un réseau avec les parties prenantes pertinentes, en veillant à ce que les différents groupes des communautés locales soient adéquatement représentés (en particulier les groupes les plus vulnérables), et leur proposer des orientations sur les actions à mettre en œuvre en cas de risque d'atteinte aux droits de l'homme. Envisager de leur fournir un soutien direct ou indirect pour renforcer leurs capacités.
  - Proposer des mesures à prendre en cas d'atteintes présumées aux droits de l'homme, en fournissant des informations sur le mécanisme de réclamation de l'entreprise et des orientations sur les modalités de recours. Veiller à assurer la protection des lanceurs d'alerte et des [défenseurs des droits de l'homme](#).

## 3.10. Atteintes aux droits de l'homme

### A. Atteintes aux droits de l'homme par des prestataires de services de sécurité privée : Mettre en place des procédures et des politiques pour garantir des réponses adéquates

#### Bonnes pratiques\*

**Revoir l'évaluation des risques et des incidences pour s'assurer que tous les risques et incidences ont été analysés de manière adéquate et que toutes les mesures préventives possibles ont été adoptées (Voir 3.1.).**

- ✓ Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme précisent que « dans le cadre de ce processus, il faut évaluer les capacités des autorités locales à enquêter sur les atteintes aux droits de l'homme et à assurer un traitement adéquat de ces cas. Les évaluations des risques devraient évaluer la capacité du ministère public local et des autorités judiciaires à diligenter des poursuites à l'encontre des individus soupçonnés d'atteintes aux droits de l'homme et de violations du droit humanitaire international dans le respect du droit à un procès équitable ». [Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, p. 3](#)

**Dans le cadre de l'appel d'offres pour recruter les services d'un nouveau prestataire de sécurité privée, exiger que les candidats soient officiellement enregistrés, conformément aux règlements nationaux, et vérifier la validité de l'attestation de licence d'exploitation. Inclure cette exigence dans l'appel d'offres (Voir 3.2.a.).**

**S'assurer que le contrat avec le prestataire de services de sécurité privée inclue les exigences et conditions suivantes (Voir 3.2.c.).**

- ✓ Des formations de remise à niveau sur l'usage de la force, les droits de l'homme et le droit international humanitaire, le cas échéant, y compris des exercices pratiques sur les modalités de gestion des incidents de sécurité.
- ✓ Un système de monitoring ([Voir 3.9.a.](#)).
- ✓ Un mécanisme de signalement des incidents. Exiger explicitement que le prestataire de services de sécurité privée soit tenu de signaler à ses clients tout incident où ses personnels auraient été impliqués dans des actions constitutives de crimes au niveau national ou international, les auraient incités ou auraient cherché à en tirer profit. Ces actes incluent, sans s'y limiter, les crimes suivants : crimes de guerre, crimes contre l'humanité, génocide, actes de torture, disparitions forcées, travail forcé ou obligatoire, prises d'otages, violences sexuelles ou basées sur le genre, traite d'êtres humains, trafic d'armes ou de drogue, travail d'enfants ou encore exécutions extrajudiciaires, sommaires ou arbitraires. [Code de conduite international des entreprises de sécurité privée, paragraphe 22](#) Les obligations contractuelles envers le client ne sauraient être invoquées pour justifier de tels actes.
- ✓ Un processus d'enquête sur les incidents signalés.

- ✓ Le droit de résilier le contrat en cas d'atteintes aux droits de l'homme ou de violations du droit humanitaire avérées. Inclure également des dispositions visant à exclure les personnels impliqués dans des allégations crédibles d'atteintes aux droits de l'homme ou de violations du droit humanitaire.

#### Ressources clés :

- [A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Providers \(DCAF 2017\)](#)
- [Recommendations for Hiring Private Security Providers \(SociosPeru, PeaceNexus Foundation, Comité international de la Croix-Rouge et DCAF 2015\)](#)
- [Code de conduite international des entreprises de sécurité privée \(2010\)](#)

### Mettre en place un système d'alerte précoce et mener un monitoring proactif.

- ✓ Instaurer une politique d'entreprise et des processus internes pour traiter les atteintes aux droits de l'homme avérées ou potentielles, et veiller à ce que tous les personnels de l'entreprise soient informés de ces politiques.
  - Dispenser une formation en droits de l'homme aux employés, en traitant notamment des modalités d'identification des signaux d'alerte précoces d'atteintes potentielles aux droits de l'homme.
  - Désigner des points focaux au sein de l'entreprise (par exemple un responsable de la sécurité, un agent chargé des relations avec les communautés) à qui des informations pourront être transmises par oral ou par écrit sur des atteintes aux droits de l'homme potentielles et réelles. Diffuser les coordonnées de ces points focaux à toutes les parties prenantes pertinentes.
  - Exiger que toutes les atteintes aux droits de l'homme présumées et avérées soient systématiquement signalées.
- ✓ Surveiller les causes et les éléments déclencheurs des conflits sur une base régulière, en particulier dans les **environnements complexes**, et établir un plan d'action concret pour prévenir et atténuer les risques d'escalade de la violence.
- ✓ Si cela est autorisé par la législation nationale, surveiller les actions du prestataire de services de sécurité privée en recourant à divers moyens, tels que les réseaux de radios, les caméras de vidéo-surveillance CCTV (y compris l'installation de caméras dans les véhicules d'intervention de sécurité), et les inspections inopinées du site.
- ✓ Soutenir les actions déployées par les autorités locales et les communautés locales pour surveiller le secteur de la sécurité privée. [Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice, p. 215 \(OCDE 2007\)](#)
- ✓ Mettre en place un réseau avec les parties prenantes concernées, en veillant à ce que les différents groupes composant les communautés locales soient adéquatement représentés (en particulier les groupes les plus vulnérables), et leur proposer des orientations et un renforcement de capacités sur les actions à mener en cas de risque d'atteintes aux droits de l'homme. Envisagez de leur fournir un soutien direct ou indirect pour renforcer leurs capacités.
- ✓ Encourager le dialogue et l'établissement d'accords de coopération entre l'entreprise, les prestataires de sécurité et les communautés locales. Définir clairement les rôles, les responsabilités et les pratiques des différents acteurs en matière de maintien de la sécurité, de la loi et de l'ordre public. [Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice, p. 215 \(OCDE 2007\)](#)

- ✓ Assurer un certain degré de contrôle et de monitoring en recourant aux services de membres certifiés ou affiliés auprès de l'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée ou d'entreprises certifiées par d'autres organismes de certification.

### **Mettre en place un mécanisme de réclamation efficace sur le site des opérations permettant aux individus de signaler des atteintes aux droits de l'homme de manière anonyme (Voir 4.2.e.).**

### **Recruter un prestataire de services de sécurité privée qui dispose d'un mécanisme de réclamation efficace et accessible. Si le prestataire de services de sécurité privée ne dispose pas d'un mécanisme de réclamation, exiger de ce partenaire la mise en place d'un tel mécanisme.**

- ✓ Instaurer ou exiger la mise en place d'au moins un des mécanismes suivants :
  - Une ligne d'appel directe pour signaler les violations, soit par téléphone, soit par sms.
  - Une adresse électronique sécurisée qui soit uniquement accessible à partir d'un écran d'affichage sécurisé.
  - Des boîtes à suggestions assorties d'instructions clairement affichées et disposées dans des endroits auxquels les individus peuvent accéder sans être vus et y glisser de manière anonyme des notes, des remarques ou d'autres informations. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-9 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
  - Des « personnes de confiance » choisies par les employés et habilitées à présenter des préoccupations auprès de la direction de l'entreprise ou du prestataire de services de sécurité privée au nom des employés. Ces réclamations peuvent également être portées devant les mécanismes existants, tels que les syndicats et/ou les associations d'employés, le cas échéant.
  - Un bureau local où les plaignants peuvent présenter leurs réclamations en personne. Veiller à ce que tous les plaignants potentiels puissent avoir facilement accès à ce bureau. S'il apparaît que certains membres de la communauté susceptibles d'être affectés par les opérations de l'entreprise ne peuvent pas accéder au bureau, des équipes mobiles devraient être déployées au contact de la communauté et mettre en œuvre un processus de réclamation forain.
- ✓ Consulter les communautés locales dans le cadre de l'élaboration du mécanisme de réclamation afin de s'assurer qu'il est adapté à la culture locale et que les communautés peuvent effectivement y accéder.
- ✓ S'assurer que les procédures sont équitables, accessibles et efficaces. Le mécanisme doit proposer des mesures correctives efficaces, y compris des recommandations visant à la prévention de faits similaires à l'avenir. [Code de conduite international des entreprises de sécurité privée, paragraphe 67](#)
- ✓ Mettre en place un mécanisme de réclamation ayant la capacité de traiter les problèmes de manière proactive, avant qu'ils ne dégèrent en griefs.
- ✓ Veiller à ce que le mécanisme de réclamation traite les problèmes en amont, avant qu'ils ne dégèrent en atteintes aux droits de l'homme et/ou en violations d'autres normes. [La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. Guide interprétatif, pp. 75-76 \(Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 2012\)](#)

- ✓ Veiller à ce que toutes les parties prenantes concernées, y compris les membres de la communauté, les **femmes**, les groupes vulnérables et les employés, soient informés de l'existence du mécanisme de réclamation et celui-ci soit digne de confiance. Des réunions avec les communautés locales peuvent être organisées à cette fin ; de même, les informations relatives au mécanisme de réclamation peuvent être affichées dans des endroits visibles ainsi que sur un site internet accessible au public. [La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. Guide interprétatif, p. 73 \(Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 2012\)](#)
- ✓ Faire en sorte que les personnes qui signalent de bonne foi des manquements bénéficient d'une protection et mettre en œuvre des mesures (telles que des mesures disciplinaires) afin de protéger ces individus contre toute représailles. [Code de conduite international des entreprises de sécurité privée, paragraphe 67](#)
- ✓ Consigner toutes les atteintes aux droits de l'homme présumées qui auraient été commises par des agents de sécurité privée – indépendamment du fait qu'une réclamation ait été déposée ou non.

#### Outil pratique :

- 🔧 [Guide d'interprétation. Élaboration et mise en œuvre par les entreprises de mécanismes de traitement de plaintes équitables, accessibles et offrant des mesures correctives efficaces \(Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée 2018\)](#)

### Enquêter sur les allégations crédibles et, le cas échéant, signaler les atteintes aux droits de l'homme aux autorités compétentes.

- ✓ Le Code de conduite international des entreprises de sécurité privée précise que les entreprises devraient « enquêter sur » les allégations sans délai et de manière impartiale, en respectant dûment le principe de confidentialité ». [Code de conduite international des entreprises de sécurité privée, paragraphe 67](#)
- ✓ Veiller à ce que les équipes d'enquête disposent des compétences nécessaires pour diligenter les enquêtes dans le respect des pratiques culturelles, des traditions et des **rôles sexospécifiques**. Constituer des équipes mixtes, qui connaissent les langues parlées dans la région et sont familiarisées avec les coutumes locales et/ou les dynamiques ethniques ou tribales.
- ✓ Recueillir les informations nécessaires à partir de sources internes et externes afin de déterminer si l'allégation est crédible et justifie l'ouverture d'une enquête officielle. [Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 56 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Demander au prestataire de services de sécurité privée de rédiger un rapport sur tout incident, tel que prévu dans le contrat. Ces rapports devraient couvrir tout incident impliquant le recours à la force ; une escalade de la force ; l'utilisation d'une arme (y compris l'usage d'une arme à feu, sauf en cas de tir d'entraînement autorisé) ; des dommages matériels sur l'équipement ; des blessures ; des attaques ; des accidents de la circulation ; des actes criminels ; et/ou des incidents auxquels d'autres forces de sécurité ont pris part. Ces rapports devraient fournir des informations sur :
  - L'heure et le lieu de l'incident.
  - L'identité et les coordonnées de toutes les personnes impliquées dans l'incident, y compris leur nationalité et si elles sont employées par l'entreprise ou le prestataire de services de sécurité privée.

- Les blessures et dommages occasionnés et comment ils ont été provoqués.
- Les circonstances ayant conduit à l'incident et celles qui ont immédiatement suivi les faits.
- Toutes les mesures prises par le prestataire de services de sécurité privée en réponse à l'incident, y compris toute interaction avec les victimes ou témoins.

#### Code de conduite international des entreprises de sécurité privée, paragraphe 63

- ✓ Établir rapidement les faits essentiels : Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline : An Extended Summary, p. 15 (BP 2008)
  - Ce qui est arrivé ?
  - Qui a été impliqué ?
  - L'entreprise a-t-elle causé l'incident, ou y-a-t-elle contribué directement ou par le biais de ses sous-traitants et ses prestataires de services de sécurité ?
  - Quelle est la gravité réelle ou potentielle des faits survenus ?
- ✓ Consigner tous les résultats de l'enquête.
- ✓ Si un incident apparaît crédible et sérieux, en notifier la direction et l'agent de l'entreprise chargé des questions de sécurité dans la zone . Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p. 15 (BP 2008)
- ✓ Sur la base des informations disponibles, déterminer si l'enquête devrait être menée en interne ou diligentée par une tierce partie. Voluntary Principles on Security and Human Right : Implementation Guidance Tools, p. 56 (Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011)  
Les critères à prendre en compte pour justifier ces décisions doivent être clairement définis dans la politique de l'entreprise (par exemple, la politique en matière de plaintes, la politique relatives aux droits de l'homme, la politique de sécurité) et doivent indiquer explicitement dans quelles circonstances il faut renvoyer le cas à des tierces parties (telles que les autorités nationales). Il faut, à cet égard, prendre en compte les risques que peuvent soulever les parties prenantes externes et les consulter pour élaborer cette politique.
- ✓ Le cas échéant, signaler les atteintes aux droits de l'homme aux autorités compétentes de l'État où ont été commis les actes, l'État dont la victime est ressortissante et/ou l'État dont l'auteur de l'acte est ressortissant. Code de conduite international des entreprises de sécurité privée, paragraphe 37
- ✓ Si le gouvernement de l'État Hôte mène l'enquête, faire officiellement comprendre aux autorités que l'entreprise est disposée à apporter son aide et à coopérer à l'enquête.
- ✓ Prendre des mesures disciplinaires ou correctives appropriées en réponse à l'incident. Déterminer les mesures à prendre immédiatement pour désamorcer la situation et celles qui doivent être prises en fonction des résultats de l'enquête. Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 56 (Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011)
- ✓ Prévenir toute exacerbation de l'incident.
- ✓ En cas d'usage de la force, veiller à ce que les blessés bénéficient de soins médicaux d'urgence. Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, p. 7

- ✓ Lorsqu'il est établi que des prestataires de services de sécurité privée ont violé le droit international humanitaire et/ou commis des atteintes aux droits de l'homme, prendre des mesures pour mettre fin aux relations commerciales avec ces prestataires. [Voluntary Principles on Security and Human Right : Implementation Guidance Tools, p. 56 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Si l'enquête est menée par les autorités chargées de l'application de la loi, surveiller les avancées de l'enquête et promouvoir un traitement adéquat du cas. [Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, p. 7](#)
- ✓ Coopérer autant que possible aux enquêtes menées par d'autres acteurs légitimes (par exemple, les institutions de médiation, les institutions nationales des droits de l'homme, les commissions régionales des droits de l'homme ou des initiatives multipartites).

#### Ressources clés :

- [Guide d'interprétation. Élaboration et mise en œuvre par les entreprises de mécanismes de traitement de plaintes équitables, accessibles et offrant des mesures correctives efficaces \(Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée 2018\)](#)
- [Code de conduite international des entreprises de sécurité privée \(2010\)](#)

**Assurer le suivi de l'efficacité des actions menées en se fondant sur des indicateurs qualitatifs et quantitatifs appropriés. Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme précisent que ce contrôle devrait « s'appuyer sur les appréciations de sources tant internes qu'externes, y compris des acteurs concernés ».**

[Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 22](#)

#### Recenser les leçons apprises.

- ✓ Le Guide d'interprétation des Nations unies sur la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme précise qu'en cas d'incidence significative sur les droits de l'homme, il faut « engager systématiquement une procédure pour établir le déroulement des faits et leurs causes. Cela est primordial pour prévenir ou atténuer la poursuite ou la répétition des faits en question. Si les preuves sont suffisamment probantes, le fait de relier ce type d'analyse à des incitations positives ou négatives à l'égard du personnel – qu'il s'agisse de compensations financières, de promotions ou autres récompenses – peut jouer un rôle non négligeable en contribuant à ancrer le respect des droits de l'homme dans les pratiques de l'entreprise ». [La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. Guide interprétatif, pp. 60-61 \(Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 2012\)](#)
- ✓ Modifier en conséquence les contrats conclus avec les nouveaux prestataires de sécurité privée et opérer les changements nécessaires en ce qui concerne leur déploiement, afin d'éviter que les incidents ne se reproduisent. Déterminer si le renouvellement d'une relation contractuelle avec un prestataire de services de sécurité ayant des antécédents de conduite répréhensible et/ou de problèmes récurrents est susceptible de provoquer un relâchement du contrôle à l'égard de ce prestataire, et de conduire à des incidents. [Voluntary Principles on Security and Human Right : Implementation Guidance Tools, p. 56 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)

- ✓ Dispenser une formation complémentaire aux prestataires de services de sécurité privée, en particulier sur les modalités appropriées afin de traiter les causes sous-jacentes des incidents. [Voluntary Principles on Security and Human Right : Implementation Guidance Tools, p. 56 \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- ✓ Le cas échéant, envisager d'utiliser l'incident comme exemple de cas pratique dans le cadre de formations futures.
- ✓ Examiner l'opportunité et les modalités d'implication de parties prenantes externes (par exemple les communautés affectées, les organisations de la société civile) dans l'évaluation rétrospective de l'incident et des actions mises en œuvre pour y remédier.

### **Informez toutes les parties prenantes sur les modalités de traitement par l'entreprise des incidences sur les droits de l'homme, en particulier en cas d'incident largement médiatisé et qui suscite d'importantes préoccupations de la part de parties prenantes externes.**

- ✓ Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme soulignent qu'il est essentiel de communiquer sur les modalités de traitement des incidences sur les droits de l'homme car cela constitue un élément clé de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ([Voir diligence raisonnable en matière de droits de l'homme](#)). [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 20](#)
- ✓ Faire en sorte que les modes de communication sur ces questions soient accessibles pour les publics auxquels ces informations sont destinées. Envisager d'utiliser par exemple, des panneaux d'affichage, des posters, un site internet qui soient adaptées au contexte local et disponibles dans les langues locales. [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 23](#)
- ✓ Fournir les informations permettant aux parties prenantes internes et/ou externes d'évaluer l'efficacité des mesures prises par l'entreprise pour remédier à une incidence spécifique sur les droits de l'homme. [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 23](#)
- ✓ Envisager de partager les « leçons apprises » avec d'autres entreprises opérant dans la région.
- ✓ Ces bonnes pratiques n'ont pas une visée prescriptive. Il appartient à l'utilisateur d'évaluer si elles peuvent être réalisables, utiles et adaptées au contexte local dans une situation spécifique sur le terrain.

\* Ces bonnes pratiques n'ont pas une visée prescriptive. Il appartient à l'utilisateur d'évaluer si elles peuvent être réalisables, utiles et adaptées au contexte local dans une situation spécifique sur le terrain.

24. Dans ce chapitre, le terme « entreprise » désigne les entreprises clientes qui font appel aux services d'un prestataire de services de sécurité privée.
25. [Security and Human Rights Knowledge Hub Resources Section](#)
26. [Business and International Humanitarian Law: An Introduction to the Rights and Obligations of Business Enterprises Under international Humanitarian Law \(Comité international de la Croix-Rouge 2006\)](#)
27. Oliver Cushing, Head of Business Development, Tsamota Natural Resources, et Mark Camilleri, General Counsel, Tsamota Ltd.
28. [International Stability Operations Association Code of Conduct \(International Stability Operations 2020\)](#)
29. [International Stability Operations Association Code of Conduct \(International Stability Operations 2020\)](#)
30. [International Stability Operations Association Code of Conduct \(International Stability Operations 2020\)](#)
31. La liste exhaustive des entreprises membres de l'ICOCA peut être consultée sur [www.icoca.ch](http://www.icoca.ch).
32. South Africa's Private Security Industry Regulatory Authority.
33. Le système de gestion d'ASIS International pour la qualité des opérations des entreprises de sécurité privée inclut les normes PSC 1- 4. La norme PSC 1 deviendra bientôt une norme de l'ISO.
34. [Principes de base des Nations Unies sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois, para 5](#)
35. [Socio-Economic Assessment Toolbox, version 3, p. 134 \(AngloAmerican 2012\)](#)
36. [Good Practice Guide : Indigenous Peoples and Mining, p. 47 \(Conseil international des mines et métaux 2010\)](#)
37. [Good Practice Guide : Indigenous Peoples and Mining \(Conseil international des mines et métaux 2010\)](#)
38. [Good Practice Guide : Indigenous Peoples and Mining \(Conseil international des mines et métaux 2010\)](#)
39. [Good Practice Guide : Indigenous Peoples and Mining, p. 51 \(Conseil international des mines et métaux 2010\)](#)
40. [Socio-Economic Assessment Toolbox, version 3, p. 133 \(AngloAmerican 2012\)](#)
41. [Good Practice Guide : Indigenous Peoples and Mining, p. 47 \(Conseil international des mines et métaux 2010\)](#).
42. [Good Practice Guide : Indigenous Peoples and Mining, p. 18 \(Conseil international des mines et métaux 2010\)](#)
43. [Good Practice Guide : Indigenous Peoples and Mining, p. 30 \(Conseil international des mines et métaux 2010\)](#).
44. [Good Practice Guide : Indigenous Peoples and Mining, p. 32 \(Conseil international des mines et métaux 2010\)](#)
45. [Socio-Economic Assessment Toolbox, version 3, p. 138 \(AngloAmerican 2012\)](#)
46. [Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, p. 38 \(OCDE 2011\)](#)
47. [From Red to Green Flags : The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High-Risk Countries, p. 4 \(Institute for Human Rights and Business 2011\)](#)
48. [From Red to Green Flag s: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High-Risk Countries \(Institute for Human Rights and Business 2011\)](#)



## 4. Travailler avec les communautés

## 4.1. Introduction

En vertu des Principes directeurs des Nations Unies et d'autres normes internationales, les entreprises sont tenues de fonder leurs politiques et processus opérationnels qui affectent les communautés sur le principe « ne pas nuire ». Les entreprises doivent également contribuer activement au développement durable des communautés. Par ailleurs, pour faire en sorte que le projet bénéficie du soutien des populations locales, l'entreprise, ses fournisseurs et sous-traitants doivent respecter les règles et normes adoptées par ces communautés – que ces règles et normes soient de nature juridique, sociale ou culturelle. Cette exigence constitue une composante clé de la licence sociale d'exploitation. Les entreprises ont également intérêt à établir de bonnes relations avec les communautés locales, car cela contribue à prévenir et atténuer les risques susceptibles d'entraîner une interruption ou des retards dans les opérations de l'entreprise ; une telle approche permet de réduire les coûts<sup>49</sup> et d'améliorer l'image de l'entreprise.

Une gestion inefficace de la sécurité entraîne des risques élevés de non-respect des droits des communautés ; cela peut également saper le développement des populations et remettre en cause la licence sociale d'exploitation accordée à une entreprise. Par conséquent, l'application de consignes de sécurité conformes aux droits de l'homme ne constitue pas simplement une bonne pratique, mais une nécessité absolue. Il faut systématiquement veiller à impliquer les communautés sur les questions de sécurité liées aux opérations de l'entreprise.

### Relations entreprise-communauté et licence sociale d'exploitation

Le terme « licence sociale d'exploitation » renvoie de manière générale à la capacité d'une entreprise à mener des opérations dans une communauté donnée, car son projet bénéficie d'un certain degré d'acceptation de la part des parties prenantes. L'obtention d'une licence sociale d'exploitation contribue à réduire les risques opérationnels de l'entreprise, à créer des opportunités futures, à consolider le soutien des communautés locales à l'égard du projet et à renforcer la sécurité opérationnelle. À l'inverse, les entreprises qui ne sont pas acceptées par la communauté locale peuvent être confrontées à des arrêts de travail, des manifestations, des blocus, un risque accru de conflit, une opposition politique, une perte de la licence sociale d'exploitation ou d'autres défis. Dans des cas extrêmes, la perte de la licence sociale d'exploitation peut conduire une entreprise à mettre définitivement un terme à ses activités ou à faire faillite.

Une entreprise obtient une autorisation sociale d'exploitation lorsque les communautés sont convaincues que cet acteur se comportera de manière légitime, responsable et socialement et écologiquement acceptable. Cette confiance doit reposer non seulement sur le respect des lois et réglementations, mais également sur un comportement transparent et responsable, qui implique notamment de consulter les communautés et de prendre en compte leurs préoccupations.

La licence sociale d'exploitation peut être difficile à obtenir et peut être facilement retirée si les parties prenantes estiment que l'entreprise ne répond pas aux attentes ou aux normes bien établies en matière de respect des droits de l'homme. Les entreprises doivent continuellement réévaluer leurs actions pour s'adapter aux changements de l'environnement opérationnel et aux attentes sociales.

L'établissement de bonnes relations avec les communautés (y compris en ce qui concerne les questions de sécurité) permet à l'entreprise de :

- a. Obtenir et maintenir une « licence sociale d'exploitation » ;
- b. Réduire le risque d'opposition, de tensions et de conflits au niveau local qui peuvent entraîner des retards, des dommages matériels, une perte de productivité, une perte de biens, voire l'interruption des activités ;

- c. Réduire les incidents causés par un recours à la force et diminuer, par conséquent, les coûts en matière d'assurance, d'assistance juridique et d'indemnisation ;
- d. Attirer et retenir des experts locaux permettant à l'entreprise d'avoir une compréhension du contexte local qui lui ferait sinon défaut ;
- e. Renforcer la réputation de l'entreprise et établir un avantage concurrentiel ;
- f. Maintenir un profil de risque positif, renforcer la confiance des investisseurs et réduire le coût d'investissement du projet.

**Source:** [Social License to Operate Paper \(Sustainable Business Council 2013\)](#)

L'instauration d'un dialogue effectif avec les parties prenantes requiert un investissement important en temps et en ressources mais il est cependant essentiel de nouer de bonnes relations avec les communautés locales pour assurer la viabilité à long terme et le succès d'un projet. Or, il n'est pas toujours évident de comprendre les raisons pour lesquelles les entreprises sont parfois confrontées à une opposition de la part des communautés locales et sont la cible d'actes criminels et violents, et de savoir comment répondre à cette situation.

Les risques de sécurité générés par les relations entre l'entreprise et les communautés locales découlent souvent de l'absence de réponses à certaines préoccupations, d'incidences négatives des opérations de l'entreprise, d'attentes non satisfaites, ou de malentendus sur des questions autres que celles touchant la sécurité, telles que l'emploi, l'accès à la terre, l'environnement, les questions relatives à l'indemnisation ou à la réinstallation, et les legs négatifs de projets menés par des entreprises par le passé. Si les préoccupations et les revendications ne sont pas traitées ou atténuées de manière adéquate, elles peuvent dégénérer en tensions et aboutir à des situations de violence. Les préoccupations liées à la sécurité peuvent, en outre, aggraver ces griefs.

Pour de nombreuses entreprises, il est extrêmement difficile d'instaurer et de maintenir des relations positives avec les communautés locales. Ce chapitre traite des problèmes les plus fréquents en matière de sécurité et de droits de l'homme générés par les relations entre une entreprise et les communautés en proposant une approche à la fois préventive et de résolution des conflits. Certaines bonnes pratiques s'appliquent spécifiquement à une situation ou à un contexte, mais d'autres recommandations clés ont une portée plus générale car elles jouent un rôle essentiel pour instaurer un dialogue avec les parties prenantes. Il s'agit notamment de :

- Comprendre le contexte et effectuer une évaluation approfondie des risques et des incidences réels et potentiels.
- Engager un dialogue avec les communautés dès l'arrivée dans la région d'un représentant de l'entreprise, d'un prestataire ou d'un agent de sécurité. Les communautés doivent être considérées comme des hôtes et l'entreprise comme un visiteur temporaire.
- Cartographier, analyser et contacter toutes les parties prenantes concernées, en veillant à ce que les groupes vulnérables soient inclus et se sentent suffisamment à l'aise pour participer à ces échanges.
- Partager les informations de manière continue et transparente, y compris en répondant en temps opportun aux demandes de renseignements.
- Respecter la culture locale et traiter les membres des communautés comme des partenaires plutôt que comme une menace ou un risque.
- Être à l'écoute des préoccupations et des revendications, et impliquer les communautés dans l'élaboration de solutions pour y répondre.
- Consacrer du temps à nouer des relations solides avec les communautés locales et allouer suffisamment de temps pour consulter les communautés et prendre des décisions.

- Veiller à ce que les minorités, les **femmes**, les **peuples autochtones**, les personnes handicapées, les familles, les différents groupes ethniques, les jeunes, les personnes âgées et les autres groupes en situation de vulnérabilité puissent participer au dialogue entre les parties prenantes et à la prise de décisions clés. Il peut être nécessaire, pour cela, de prendre des mesures spécifiques, comme organiser des réunions confidentielles ou séparées permettant d'assurer la sécurité et/ou le confort, ou proposer des modes de garde d'enfants afin que les femmes puissent participer.

Étant donnée la nature des questions abordées dans ce chapitre, la mise en œuvre de ces recommandations incombe souvent aux services de l'entreprise chargés des questions de sécurité et des relations avec les communautés. Cependant, comme cela est souligné dans la Section 4.3, les relations avec les parties prenantes relèvent de la responsabilité de l'entreprise et doivent reposer sur un engagement ferme de la part de sa direction. Tous les personnels de l'entreprise doivent intégrer dans leurs activités les politiques de l'entreprise en matière de droits de l'homme ainsi que la stratégie de dialogue avec les parties prenantes. Par conséquent, il faut que l'ensemble des politiques, processus, objectifs, cibles de production, normes de performance et incitations à l'intention des personnels visent à la fois à assurer la viabilité commerciale de l'entreprise et le respect des normes relatives aux droits de l'homme.

Les entreprises devraient aussi impliquer autant que possible leur personnel local dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur stratégie de dialogue avec les parties prenantes et d'autres politiques, processus et pratiques de l'entreprise afin de veiller à ce que celles-ci soient adaptées au contexte local et à la culture locale. [Conflits Prevention Tool \(Queens University, Anglo Gold Ashanti, Comité international de la Croix-Rouge et DCAF 2021\)](#)

Les relations entre les entreprises et les communautés ne naissent pas dans le vide. Ce chapitre traite donc des questions opérationnelles qui doivent être analysées dans le contexte **d'environnements d'exploitation complexes**. Les préoccupations et les revendications de la communauté à l'égard de l'entreprise sont souvent liées à une situation caractérisée par une gouvernance faible, des services publics déficients et le manque d'engagement effectif de la part du gouvernement de l'État Hôte. Les entreprises doivent évaluer l'impact global de leurs activités sur la situation locale, au-delà des incidences de leurs dispositifs de sécurité. Il leur faut procéder à une analyse critique de la situation afin de déterminer si les actions de l'entreprise aggravent les inégalités, et la compétition pour les ressources et/ou marginalisent les membres de la communauté dans la prise de décision, ou si au contraire, les opérations de l'entreprise renforcent la bonne gouvernance, respectent les droits de l'homme et préservent la sécurité humaine. À cet égard, si les entreprises ne sauraient se substituer aux autorités gouvernementales, elles peuvent œuvrer en faveur du renforcement du rôle du gouvernement.

Par ailleurs, en cas de fragilité de la gouvernance locale, le respect de la législation nationale ne peut pas toujours à lui seul garantir que les entreprises assument leur responsabilité de respecter les droits de l'homme. Dans certaines situations, la législation nationale peut même être contraire au droit et aux normes internationaux relatifs aux droits de l'homme. Les entreprises doivent donc faire preuve d'une **diligence raisonnable accrue en matière de droits de l'homme** et aller au-delà des obligations légales nationales pour assurer le respect des droits de l'homme dans le cadre de leurs opérations<sup>50</sup>.

## 4.2. Stratégie de engagement, avec les parties prenantes

### A. Causes profondes non identifiées, incidences négatives non traitées des opérations menées ou engagements non tenus : Remédier aux tensions persistantes

#### Bonnes pratiques\*

**Cartographier toutes les installations de l'entreprise et identifier les zones où ses opérations sont susceptibles d'avoir une incidence sur la population locale (à savoir, les « zones d'impact »).**

- ✓ Prendre en compte non seulement le ou les sites principaux du projet, mais toutes les installations et les itinéraires de transport connexes. [Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 14 \(Société financière internationale 2007\)](#)
- ✓ Utiliser les cartes disponibles pour identifier les zones qui revêtent une importance aux yeux des communautés locales ; les lieux où vivent ces populations ; leurs voies d'accès et leurs ressources naturelles (telles que les puits, les sources d'eau et les pâturages). Le cas échéant, établir des cartes en utilisant un système d'information géographique.
- ✓ Effectuer une cartographie des parties prenantes et analyser les zones d'impact. ([Voir 4.2.b.](#) et [diligence raisonnable en matière de droits de l'homme](#)).

#### Ressource clé :

- [Guide et boîte à outils pour l'évaluation de l'incidence sur les droits humains. Phase 1 : planification et champ de l'évaluation \(Institut danois des droits de l'homme 2020\)](#)

**Avant de lancer un nouveau projet, procéder à une évaluation préliminaire ou à toute évaluation requise pour comprendre la situation dans les zones d'impact ([Voir diligence raisonnable en matière de droits de l'homme](#)).**

- ✓ Identifier les problèmes préexistants, tels que les inégalités structurelles, les problèmes hérités d'opérations précédentes, la situation des droits de l'homme, les tensions sociales (par exemple, des mouvements de protestation dans le passé relatifs à l'accès à des terres ou à des ressources), ou aux infrastructures et aux services publics.
- ✓ Avant toute constitution d'une co-entreprise ou rachat d'une autre entreprise, effectuer une analyse et une évaluation des interactions antérieures entre les communautés locales et le secteur, et en particulier l'autre entreprise.
- ✓ Engager un dialogue avec les parties prenantes dès que les personnels de l'entreprise ou les prestataires arrivent sur les lieux. Engager un dialogue avec la communauté de l'État Hôte pour identifier les problèmes préexistants ([Voir 4.2.b.](#)). [Prévenir les conflits dans le domaine de l'exploration. Une trousse d'outils pour les prospecteurs et les entrepreneurs, p. 9 \(Collaborative Learning Project et Vision mondiale Canada 20 12\)](#)

- ✓ Consulter les autorités locales, les ambassades, les autres entreprises, les organisations internationales, les ONG, les personnels et les communautés locales (y compris les chefs traditionnels, les **femmes**, les jeunes, les minorités ethniques, les **peuples autochtones**, les **défenseurs des droits de l'homme** ou d'autres groupes sous-représentés) pour mieux comprendre le contexte politique et les dynamiques de pouvoir au niveau local ainsi que la structure de l'ordre social, les relations entre les groupes sociaux et d'autres questions pertinentes. [Manuel du Comité d'aide au développement sur la réforme des systèmes de sécurité. Soutenir la sécurité et la justice, p. 21 \(OCDE 2007\)](#)
- ✓ Consulter diverses sources pour effectuer cette évaluation en s'appuyant, par exemple, sur les conclusions d'une évaluation des risques dans le pays et d'une analyse des conflits (le cas échéant) effectuées par une tierce partie indépendante ; analyser également les bases de données existantes sur les parties prenantes, les registres de consultation et de plaintes, les études d'impacts sociétaux et environnementaux, les processus de consultation effectués au cours d'une phase précédente du projet, les rapports annuels de surveillance de l'environnement ainsi que les plans d'investissement communautaire élaborés par l'entreprise, le gouvernement local ou d'autres entreprises opérant dans la même localité. Utiliser les sources publiques, y compris les médias et rapports d'ONG. [Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 113 \(Société financière internationale 2007\)](#)
- ✓ Recueillir des données de référence ventilées par sexe, âge, et autres critères tels que l'appartenance ethnique, la religion et le statut socio-économique. La désagrégation des données permet de procéder à une analyse systématique de l'impact différencié selon les groupes de population (par exemple, certains groupes peuvent tirer des bénéfices disproportionnés et d'autres subir de manière disproportionnée des incidences négatives).
- ✓ Envisager de recruter des consultants expérimentés qui connaissent les normes internationales en matière d'évaluations sociales et/ou des anthropologues qui connaissent [les groupes autochtones](#) locaux afin de leur confier la tâche de contribuer à cette évaluation<sup>51</sup>.

### **Procéder à une évaluation des risques exhaustive et l'actualiser régulièrement (Voir diligence raisonnable en matière de droits de l'homme).**

- ✓ Évaluer à la fois les risques pour l'entreprise, et les risques pour les communautés locales générés par la présence et les activités de l'entreprise. Analyser, au minimum, les sources potentielles de risques accrus suivantes : [Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p. 5 \(Shift 2015\)](#)
  - Le contexte opérationnel plus large, y compris des facteurs tels que les conflits, le potentiel de violence, la corruption et la mauvaise gouvernance. [Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances : Practical Strategies for Business, p. 5 \(Shift 2015\)](#). Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme précisent que ces évaluations devraient également examiner la capacité des organes étatiques chargés de l'application de la loi et « la capacité des autorités judiciaires à poursuivre les personnes responsables d'atteintes aux droits de l'homme et de violations du droit humanitaire international ». [Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, p. 3](#)
  - Les relations commerciales, y compris la capacité des prestataires, des partenaires de la coentreprise, des clients et d'autres acteurs à gérer les risques relatifs aux droits de l'homme, en fonction de leur expérience, leurs antécédents et leurs capacités opérationnelles. [Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p. 5 \(Shift 2015\)](#)

- Les activités commerciales, y compris celles qui ont souvent des incidences sur les droits de l'homme telles que l'acquisition et l'utilisation de terres, les programmes de réinstallation de la population et l'utilisation intensive de l'eau. [Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p. 5 \(Shift 2015\)](#)
- La présence de groupes vulnérables. [Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p. 5 \(Shift 2015\)](#)
- ✓ Dans les situations de **conflit armé**, procéder à une analyse des dynamiques du conflit dans le cadre de l'évaluation des risques ([Voir 2.1.b.](#)).
  - Analyser les implications des opérations commerciales sur la dynamique du conflit, car c'est essentiel pour évaluer le risque que la responsabilité pénale et civile de l'entreprise ou sa complicité dans des violations du droit international humanitaire soient engagées<sup>52</sup>.
  - Effectuer une analyse de toutes les parties au conflit afin de comprendre leurs positions et intérêts, leur bilan en matière de droits de l'homme et leurs relations avec d'autres acteurs et les communautés locales.
  - Tenir compte du fait que toutes les cultures ne sont pas disposées à échanger avec des étrangers à propos de questions touchant à des conflits. Dans des régions marquées par des tensions politiques élevées, il peut être très risqué de s'exprimer librement sur les conflits. Afin d'atténuer ces risques, il peut s'avérer utile de solliciter l'aide d'un expert spécialisé sur les conflits ou d'une personne ayant de l'expérience en matière de consultations auprès des communautés. [Prévenir les conflits dans le domaine de l'exploration. Une trousse d'outils pour les prospecteurs et les entrepreneurs, p. 12 \(Collaborative Learning Project et Vision mondiale Canada 2012\)](#)
- ✓ Examiner et évaluer la probabilité et les répercussions des scénarios de risques les plus élevés pour les opérations de l'entreprise et les communautés locales. [Prévenir les conflits dans le domaine de l'exploration. Une trousse d'outils pour les prospecteurs et les entrepreneurs, p. 6. \(Collaborative Learning Project et Vision mondiale Canada 2012\)](#)
- ✓ Tenir compte du fait que les risques et les réclamations sont susceptibles de varier en fonction de l'avancée du projet et de l'ampleur des activités<sup>53</sup>.

### **Procéder à une évaluation de l'impact et l'actualiser régulièrement ([Voir diligence raisonnable en matière de droits de l'homme](#)).**

- ✓ Évaluer les différents types d'impacts environnementaux et sociétaux, réels et potentiels, en prenant en compte toutes les normes de droits de l'homme internationalement reconnues ainsi que les recommandations des organes d'experts.
- ✓ Évaluer les incidences cumulées. Les incidences cumulées sont les incidences qui s'aggravent dans le temps car elles sont générées par l'effet cumulé de plusieurs projets ou activités d'entreprises opérant dans une même région ou affectant les mêmes ressources. L'évaluation ne doit pas uniquement se focaliser sur les incidences des seules opérations de l'entreprise. Il faut également prendre en compte les incidences provoquées par les projets d'autres entreprises opérant dans la même zone. [Guide et boîte à outils pour l'évaluation de l'incidence sur les droits humains. Phase 3 : analyse des effets, p. 9 \(Institute danois des droits de l'homme 2020\)](#)
- ✓ Chercher à comprendre les préoccupations des parties prenantes en consultant directement ces acteurs au sein et à l'extérieur du cadre d'exploitation formellement défini. Lorsqu'il est impossible de mener ce type de consultations, envisager d'autres solutions, en sollicitant par exemple l'expertise d'acteurs crédibles et indépendants, comme les groupes de la société civile et les défenseurs des droits de l'homme.

- ✓ Veiller à ce que tous les services de l'entreprise concernés (ceux chargés des questions de sécurité, des relations avec les communautés, des opérations, des ressources humaines, des contrats, etc.) contribuent à évaluer l'impact de leurs activités respectives et à comprendre comment celles-ci influent et affectent la communauté ([Voir 4.4.b.](#)).
- ✓ Dans certains cas, l'évaluation des risques en matière de droits de l'homme et l'évaluation de l'impact peuvent être effectuées simultanément par l'entreprise, mais il est important d'opérer une distinction entre les risques potentiels et les incidences plus spécifiques.

#### Outils pratiques :

- 🔧 [Introduction à l'évaluation de l'incidence sur les droits de l'homme \(Institut danois des droits de l'homme 2020\)](#)
- 🔧 [Assessing Human Rights Risks and Impacts \(Global Compact Network Germany 2016\)](#)
- 🔧 [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, module 2 et Annexe E \(Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)
- 🔧 [Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances \(Shift 2015\)](#)
- 🔧 [Prévenir les conflits dans le domaine de l'exploration. Une trousse d'outils pour les prospecteurs et les entrepreneurs. \(Collaborative Learning Project et Vision mondiale Canada 2012\)](#)
- 🔧 [Conflict Prevention Tool \(Queens University, Anglo Gold Ashanti, Comité international de la Croix-Rouge and DCAF 2021\)](#)
- 🔧 [Guide et boîte à outils pour l'évaluation de l'incidence sur les droits de l'homme \(Institut danois des droits de l'homme 2020\)](#)
- 🔧 [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif \(OCDE 2017\)](#)
- 🔧 [Five-Step Approach to Stakeholder Engagement \(BSR 2019\)](#)
- 🔧 [Human Rights Due Diligence in Conflict Affected Settings : Guidance for Extractives Industries](#)
- 🔧 [Community-based human rights impact assessments : Practical lessons](#)
- 🔧 [A Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries](#)
- 🔧 [NomoGaia HRDD tools](#)
- 🔧 [Droits devant. Guide d'étude d'impact sur les droits de l'homme](#)
- 🔧 [Participation and Social Impact Assessment : Tools and Techniques](#)
- 🔧 [Respecter les droits des peuples autochtones : liste de vérification de diligence raisonnable pour les entreprises](#)

#### Ressources clés pour évaluer le contexte opérationnel :

- 📖 [Human Rights and Business Country Guides \(Institut danois des droits de l'homme\)](#)
- 📖 [Page pays \(Amnesty International\)](#)
- 📖 [Reports and Primers on Business and Human Rights Topics \(BSR\)](#)
- 📖 [Index universel des droits de l'homme \(Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme\)](#)
- 📖 [Freedom in the World \(Freedom House\)](#)
- 📖 [Rapport mondial de Human Rights Watch](#)
- 📖 [Understand Risk \(Responsible Sourcing Tool\)](#)

## Les évaluations d'impact devraient tenir compte des aspects suivants :

### Inclusivité :

- Recueillir des informations relatives à l'impact potentiel d'un projet sur les communautés. Consulter un éventail de parties prenantes, y compris des **femmes** ; des hommes ; des membres de **communautés autochtones** ; des migrants et des réfugiés ; des individus provenant de différents groupes socio-économiques et de castes ; des membres de différents groupes raciaux et ethniques ; des membres de différentes confessions religieuses ; et les organisations communautaires. [Women, Communities and Mining: The Gender Impacts of Mining and the Role of Gender Impact Assessment, p. 9 \(Oxfam Australia 2009\)](#)
- Consulter les organisations spécialisées qui travaillent avec les groupes vulnérables.
- Adopter une perspective de genre, car les femmes et les hommes peuvent être affectés différemment par les opérations de l'entreprise. [Women at Work and War: Integrating Gender and Conflict into Impact Assessment \(Ashley Nancy Reynolds, Impact Assessment and Project Appraisal 2021\)](#)
- Obtenir des informations relatives aux incidences réelles ou potentielles sur les droits de l'enfant auprès d'adultes qui sont en contact étroit avec des enfants ou qui connaissent bien les droits de l'enfant<sup>54</sup>.
- Organiser des réunions réservées aux femmes de la communauté et pilotées par des membres féminins de l'équipe d'évaluation.

### Méthodologie :

- Pour effectuer l'évaluation, utiliser des méthodes de recherche participative qui mobilisent activement les membres de la communauté (par exemple, des groupes de discussion, des enquêtes d'opinion, des réunions multipartites).
- Expliquer l'objectif de l'évaluation et comment les informations recueillies seront utilisées.
- Veiller à ce que les participants puissent exprimer leurs opinions dans leur langue locale. Les interprètes doivent être indépendants eu égard à l'entreprise (et, si possible, aux communautés locales) pour éviter les partis-pris.
- Rendre compte publiquement des conclusions de l'évaluation d'impact, si cela a été convenu avec la communauté. [EO100TM Standard : For Responsible Energy Development \(Equitable Origin 2012\)](#)

### Contenu :

- Tenir compte de toutes les incidences directes et indirectes des activités de l'entreprise sur les communautés locales, y compris : l'arrivée d'une immigration de main-d'œuvre, des déplacements de la population, la perte de terres, la perte de moyens de subsistance, la dégradation de la biodiversité, toutes les formes de pollution, la hausse des prix des biens, des services et des logements, l'augmentation de la violence et de la criminalité, les effets sur la santé des populations locales, les dommages aux biens culturels ou aux sites d'importance spirituelle ou religieuse, et l'exacerbation des tensions socio-politiques, des conflits ou des troubles. Évaluer les incidences sur l'ensemble des droits de l'homme internationalement reconnus.
- Consigner toutes les préoccupations exprimées par les membres de la communauté et en assurer le suivi.

**Légitimité :**

- Veiller à ce que les membres de l'équipe chargée de l'évaluation connaissent le contexte local et faire en sorte qu'ils instaurent un climat de confiance avec les communautés affectées.
- Travailler en partenariat avec des tierces parties dignes de confiance qui connaissent l'histoire et la dynamique des relations entre les communautés locales. Un document publié par le Pacte mondial des Nations Unies et les Principes pour l'investissement responsable précise que « les partenaires concernés peuvent être des organisations de la société civile locales et internationales, des agences de développement, des groupes de réflexion ou des universités ». [Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High Risk Areas : A Resource for Companies and Investors, p. 11 \(Le Pacte mondial des Nations Unies et les principes pour l'investissement responsable 2010\)](#)

**Ampleur et portée :**

- Examiner les incidences tout au long des diverses étapes du cycle de vie du projet.
- Actualiser l'évaluation d'impact de manière régulière ainsi qu'avant toute nouvelle étape du projet.

**Élaborer une stratégie d'atténuation des risques et des impacts adaptée au contexte local (Voir 4.5.a.). La prévention et l'atténuation des risques et des impacts constituent une composante importante du processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.**

[Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 19](#) et [Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises \(2018\)](#)

**Élaborer des politiques et des mécanismes efficaces pour identifier et assurer le règlement des différends et des réclamations (Voir 4.2.e.).**

**Assurer le suivi des engagements pris par l'entreprise et informer régulièrement les parties prenantes sur leur mise en œuvre. Indiquer clairement comment les incidences sont traitées.**

[Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 18](#) et [Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises \(2018\)](#)

- ✓ S'assurer que les membres de la communauté comprennent quels acteurs, au sein de l'entreprise, sont habilités à prendre des engagements envers la communauté.
- ✓ Conserver un registre des engagements pris par l'entreprise et l'actualiser régulièrement. Communiquer ce registre aux parties prenantes concernées d'une manière accessible et compréhensible. Veiller à ce que ce registre inclue :
  - La liste des accords définitifs conclus avec les communautés, en s'assurant qu'ils soient vérifiés et validés par les personnes présentes lors des négociations.
  - Le calendrier de mise en œuvre des engagements, la personne ou l'équipe responsable ainsi que des informations sur les méthodes de mise en œuvre qui ont été agréées.
  - L'état actuel de la mise en œuvre.

- Des informations sur les négociations et les questions en cours qui n'ont pas encore fait l'objet d'un accord, ainsi que les implications de cette situation pour la planification du projet. [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 57 \(OCDE 2017\)](#)
- ✓ Donner aux parties prenantes la possibilité d'exprimer leur satisfaction ou insatisfaction par rapport à la mise en œuvre des engagements. [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 70 \(OCDE 2017\)](#)
- ✓ Lorsque la mise en œuvre ne s'effectue pas comme convenu, fournir une explication aux parties prenantes et leur donner la possibilité de réagir avant de prendre les décisions finales. [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 71 \(OCDE 2017\)](#)

#### Outil pratique :

- 🔧 [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif \(OCDE 2017\)](#)

### **Mettre en place un dispositif permettant de mesurer les perceptions qu'ont les parties prenantes de la performance de l'entreprise (Voir diligence raisonnable en matière de droits de l'homme).**

[Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 20](#) et [Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises \(2018\)](#)

- ✓ Identifier tout changement dans les relations avec les parties prenantes et évaluer l'opinion des parties prenantes à l'égard de l'entreprise et du projet<sup>55</sup>. [Research on Company-Community Conflict \(Conseil international des mines et métaux 2014\)](#) S'appuyer sur une enquête d'« opinion » annuelle ou semi-annuelle, effectuée de manière indépendante, et reprenant la même série de questions, afin de mesurer l'évolution de l'opinion dans la durée. Ce type d'enquêtes permet d'évaluer l'évolution des niveaux de satisfaction et d'identifier les causes sous-jacentes d'une éventuelle insatisfaction. Elles peuvent être utilisées par les personnels et la direction afin de prendre, le cas échéant, des mesures permettant d'améliorer la communication et de rétablir de bonnes relations. [Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 108 \(Société financière internationale 2007\)](#)
- ✓ Élaborer des indicateurs mesurables et sensibles au **genre**, y compris des indicateurs positifs et négatifs, quantitatifs et qualitatifs. Des données empiriques devraient être recueillies pour surveiller les impacts ou contrôler la fiabilité des données recueillies. La réduction du nombre de plaintes ou l'absence de plainte ne devraient pas être utilisées comme indicateur de la situation réelle (l'absence de plaintes peut, par exemple, signifier que le mécanisme de réclamation n'est pas utilisé ou n'inspire pas confiance).
- ✓ Prévoir de mettre en place un programme de suivi participatif ou piloté par des tierces parties. La Société financière internationale précise que : « L'implication de parties prenantes affectées par le projet ou de tierces parties dans la surveillance de[s] performances [de l'entreprise] peut conduire à la crédibilité et à la responsabilisation d'un programme de surveillance et du projet dans son entier. Les parties affectées peuvent participer à des échantillonnages scientifiques, à des observations, à des groupes de discussions et à des évaluations. » Cela inclut la surveillance de la performance environnementale et sociale. [Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 147 \(Société financière internationale 2007\)](#)

- ✓ Si les perceptions des parties prenantes deviennent de plus en plus négatives, engager un dialogue avec elles pour examiner les causes de leur insatisfaction et déterminer comment ces questions devraient être traitées, en impliquant, le cas échéant, des tierces parties dans la discussion.

**Outil pratique :**

- 🔧 [UN Guiding Principles Reporting Framework \(Shift and Mazars 2015\)](#)

## B. Dialoguer avec des parties prenantes différentes : Éviter de favoriser ou d'exclure, par inadvertance, certains sous-groupes au sein des communautés locales

### Bonnes pratiques\*

**Avant de lancer tout nouveau projet, procéder à une évaluation préliminaire et à une évaluation d'impact (Voir 4.2.a., diligence raisonnable en matière de droits de l'homme).**

**Effectuer une cartographie des parties prenantes dans les zones où le projet aura des incidences.**

- ✓ Identifier les parties prenantes qui seront directement et indirectement affectées par le projet, ainsi que celles ayant le pouvoir d'influer sur le cours des opérations.
  - Veiller à ce que tous les groupes vulnérables (par exemple les **femmes**, les jeunes, les personnes âgées, les migrants, les **communautés autochtones**) soient identifiés, et faire en sorte que leurs points de vue soient bien compris.
  - Tenir compte du fait que l'appartenance à certains groupes, comme les **communautés autochtones** peut être définie selon des critères établis par la législation ou la réglementation nationale (Voir 4.2.d.).
  - Utiliser une définition large des parties prenantes. Les communautés vivant à l'extérieur de la zone où opère l'entreprise peuvent néanmoins subir des incidences découlant du projet. (Par exemple, le projet peut avoir des incidences importantes sur des communautés pourtant localisées à une grande distance en aval en affectant leur accès à l'eau, leur environnement, leurs moyens de subsistance, etc.) Ces communautés doivent être incluses dans les procédures de dialogue avec les parties prenantes et dans l'évaluation d'impact. Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 14 (Société financière internationale 2007)
- ✓ Analyser les relations préexistantes au sein et entre les groupes de parties prenantes et identifier les sources éventuelles de conflits entre les parties prenantes.
- ✓ Garantir la confidentialité et l'anonymat des parties prenantes, en particulier dans les régions en proie à un conflit et où les risques de représailles sont plus élevés. Élaborer une base de données des parties prenantes et l'actualiser régulièrement. En principe cette base de données devrait contenir les informations suivantes :
  - Les caractéristiques des groupes les plus vulnérables identifiés en fonction de l'âge, du sexe et autres dimensions distinctives.
  - Des informations sur leurs besoins, positions, représentants et intérêts clés.
  - Des informations relatives aux consultations tenues, y compris le lieu de la consultation, les participants et les thèmes abordés. Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 103 (Société financière internationale 2007)

- Tous les engagements pris par l'entreprise, y compris ceux qui ont déjà été honorés et ceux qui doivent encore être mis en œuvre. [Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 103 \(Société financière internationale 2007\)](#)
- Un registre répertoriant les réclamations qui ont été soulevées par chaque partie prenante et leur statut de résolution. [Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 103 \(Société financière internationale 2007\)](#)
- ✓ Examiner et actualiser régulièrement la cartographie des parties prenantes et assurer le suivi de toute évolution touchant les parties prenantes concernées ainsi que leurs intérêts. [Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 16 \(Société financière internationale 2007\)](#)

### Intégrer une approche sensible au genre dans les évaluations des risques et des impacts

Les entreprises devraient intégrer une approche sensible au genre afin de :

- Comprendre les nombreuses causes de vulnérabilité et de marginalisation au sein des communautés, y compris le genre.
- Faire en sorte que la dimension de genre éclaire la conception des modalités de consultations entre les entreprises et les communautés ainsi que les processus décisionnels, notamment en identifiant les obstacles à la participation des femmes.
- Faire en sorte que les décisions prises sur les projets de développement communautaire ou les programmes d'indemnisation prennent en compte effectivement les besoins réels et les intérêts stratégiques des femmes (par exemple, parvenir à une plus grande égalité dans les sphères privée et publique). Tenir également compte des besoins et des intérêts des hommes, et analyser la manière dont ils divergent de ceux des femmes ou les recourent.
- Impliquer les femmes et les hommes dans l'évaluation, la prise de décision et la planification du projet.

Source : [A Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries \(Oxfam 2017\)](#)

### Élaborer une stratégie de dialogue avec les parties prenantes.

- ✓ Élaborer une note d'orientation interne ainsi que des « points à discuter » afin d'assurer la cohérence des messages et de faire en sorte que les personnels soient en mesure de répondre aux demandes des parties prenantes sur des questions clés comme la terre, les procédures d'indemnisation et les différentes phases du projet. [Prévenir les conflits dans le domaine de l'exploration. Une trousse d'outils pour les prospecteurs et les entrepreneurs, p. 8 \(Collaborative Learning Project et Vision mondiale Canada 2012\)](#)
- ✓ Faire appel à des personnels disposant de bonnes compétences sociales et de communication qui parlent des langues locales et recourir autant que possible à du personnel local. S'assurer d'inclure différents groupes de parties prenantes tels que différents groupes ethniques ou religieux, des groupes proches des différentes parties au conflit (le cas échéant) et différents groupes démographiques (par exemple, les femmes).
- ✓ Faire en sorte que l'engagement avec les parties prenantes relève de la responsabilité collective ([Voir 4.4.b.](#)).

- Examiner les activités et le calendrier du projet avec les services de l'entreprise concernés afin de prévoir une consultation constructive avec les communautés très tôt dans le cycle de vie du projet ([Voir 4.3.a.](#)).
- Veiller à ce que l'ensemble des personnels et des prestataires connaissent bien la culture locale et soient formés de manière adéquate afin de pouvoir engager un dialogue de manière constructive avec les parties prenantes (en évitant, par exemple, les pratiques susceptibles d'être considérées comme choquantes et en veillant à ce que les communautés ne soient pas traitées comme une menace, mais comme des partenaires). Envisager d'élaborer des programmes de formation interculturelle en sollicitant des acteurs locaux dans les zones d'opérations de l'entreprise pour permettre aux personnels de l'entreprise de comprendre la culture, les valeurs et les pratiques des communautés locales. Cette formation pourrait aussi aider les personnels de l'entreprise à expliquer la culture et les opérations de l'entreprise aux communautés locales et aux communautés autochtones. [Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 4:7 \(International Alert 2005\)](#)
- Encourager les interactions informelles entre les personnels de l'entreprise et les communautés locales (par exemple, lors des déplacements, faire des haltes dans le village pour acheter des produits locaux ou prendre un thé).

#### Outil pratique :

 [Five-Step Approach to Stakeholder Engagement \(BSR 2019\)](#)

### Faire en sorte que la stratégie de dialogue avec les parties prenantes soit inclusive.

- ✓ Classer les parties prenantes par ordre de priorité et réfléchir au degré approprié de dialogue avec chaque groupe d'acteurs concernés<sup>56</sup>.
  - Hiérarchiser les groupes de parties prenantes affectés et, en particulier, les individus vulnérables et marginalisés. Plus les membres d'un groupe sont matériellement affectés par l'une des composantes du projet, plus il est important qu'ils soient informés de manière adéquate et encouragés à prendre part aux questions qui ont une incidence directe sur eux, y compris les mesures d'atténuation proposées, le partage des bénéfices et des opportunités de développement et les questions de mise en œuvre ou de suivi.
  - Tenir compte du fait que les enfants font partie des groupes les plus vulnérables et ne sont généralement pas en mesure de défendre leurs intérêts<sup>57</sup>.

#### Outils pratiques :

 [Les droits de l'enfant dans les évaluations d'impact \(UNICET et Institut danois des droits de l'homme 2013\)](#)

 [Engaging Stakeholders on Children's Rights: A Tool for Companies \(UNICEF 2014\)](#)

- Le cas échéant, inclure, dans les processus de consultation et de prise de décision, les groupes autochtones qui ont été déplacés de leurs terres, soit par le passé soit en raison du projet. Cela est particulièrement important lorsque des membres de ces groupes maintiennent un lien ou des intérêts avec la zone des opérations. ([Voir 4.2.d.](#) et peuples autochtones et consentement préalable, libre et éclairé.) [Indigenous Peoples and Mining Good Practice Guide p. 44 \(Conseil international des mines et métaux 2011\)](#)
- Instaurer un dialogue avec les opposants au projet. Cette opposition est souvent générée par des préoccupations légitimes qui devraient être prises en considération et auxquelles il faut s'efforcer de répondre. Engager un dialogue avec les défenseurs des droits de

l'homme ([Voir 4.6.a.](#)). [Prévenir les conflits dans le domaine de l'exploration. Une trousse d'outils pour les prospecteurs et les entrepreneurs, p. 28 \(Collaborative Learning Project et Vision mondiale Canada 2012\)](#)

- Faire preuve de prudence dans les relations avec les groupes armés. Un document publié par le Pacte mondial des Nations Unies et les Principes pour l'investissement responsable précise que l'établissement de ce type de dialogue « peut exposer l'entreprise à des allégations de corruption et d'activités illégales ». [Guidance on Responsible Business in Conflict Affected and High Risk Areas: A Resource for Companies and Investors, p. 22 \(Le Pacte mondial des Nations Unies et les principes pour l'investissement responsable 2010\)](#)
  - Tenir compte du fait que les groupes armés peuvent entretenir de bonnes relations avec les communautés locales, ou au contraire se livrer à des comportements prédateurs.
- ✓ Identifier les obstacles au dialogue avec les parties prenantes qui peuvent émaner, par exemple, des normes sociales et culturelles, de contraintes socio-économiques ou logistiques, de problèmes hérités du passé, de facteurs liés à la violence et à une opposition – et examiner les moyens de traiter ces problèmes ou d'en atténuer les effets. [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, pp. 28–30 et p. 47 \(OCDE 2017\)](#)
- Organiser des réunions avec les communautés locales à des moments et dans des lieux leur permettant effectivement d'y participer et veiller à ce que tous les membres de la communauté soient informés de la date et de l'ordre du jour de la réunion. [Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 126 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#) Utiliser tous les lieux possibles pour engager ce dialogue et faire en sorte que certaines des réunions soient organisées dans des lieux publics.
  - Prendre des dispositions spécifiques pour favoriser la participation des groupes vulnérables et marginalisés, des personnes vivant avec un handicap et des communautés résidant dans des régions éloignées ou isolées. Prendre des dispositions spécifiques afin d'organiser des réunions confidentielles et neutres ou des rencontres réservées à certains groupes qui ont besoin d'être protégés contre les représailles. Envisager d'organiser des rencontres séparées avec les différents groupes vulnérables ou en assurant leur transport vers le lieu de la réunion. [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 82 \(OCDE 2017\)](#)
  - Tenir compte du fait que, dans certaines cultures, afin de permettre aux femmes de participer à des réunions de ce type, il peut être nécessaire que la rencontre se tienne dans un lieu spécifique ou qu'elle soit menée par un certain type d'interlocuteur (par exemple, un lieu réservé aux **femmes** où les échanges sont animés, organisés par un tiers de confiance ou en sa présence). Il peut être également nécessaire d'organiser des modalités de garde d'enfants afin de permettre à certaines femmes de participer.
  - Tenir compte du fait, comme le précise un document publié par Shift, que « dans certains cas, les parties prenantes affectées peuvent être réticentes ou dans l'incapacité de dialoguer directement avec les entreprises en raison de l'existence d'un conflit actif, d'intimidations ou d'un manque de confiance ». Lorsqu'il est impossible de mener un dialogue direct avec les parties prenantes, ou lorsque cette relation peut comporter des risques pour ces dernières, consulter des tierces parties dignes de confiance qui ont accès à ces acteurs pour mieux comprendre leurs points de vue et leurs préoccupations, et solliciter leurs conseils sur la façon de procéder. [Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p. 16 \(Shift 2015\)](#)
  - Communiquer en utilisant un vocabulaire simple et non technique et en évitant tout jargon ; fournir des explications sous forme de brochures, de spectacles de théâtre, de vidéos, de photos ou de cartes.
  - Investir dans le renforcement des capacités des communautés et contacter des facilitateurs locaux pour permettre aux communautés de participer de manière efficace aux processus décisionnels.

## Chercher à impliquer les parties prenantes dès l'arrivée du personnel de l'entreprise ou des prestataires.

Prévenir les conflits dans le domaine de l'exploration. Une trousse d'outils pour les prospecteurs et les entrepreneurs, p. 9 (Collaborative Learning Project et Vision mondiale Canada 2012)

- ✓ Lors de l'arrivée dans une nouvelle région, ou au sein d'une nouvelle communauté, préparer à l'intention des membres des communautés de l'État Hôte une lettre officielle de l'entreprise qui précise le nom de cette dernière et de ses employés ainsi que les coordonnées d'une personne de contact et quelques informations élémentaires sur les actions que l'entreprise mènera au cours de la période qui suit. Prévenir les conflits dans le domaine de l'exploration. Une trousse d'outils pour les prospecteurs et les entrepreneurs, p. 13 (Collaborative Learning Project et Vision mondiale Canada 2012)
- ✓ Avant le démarrage des activités, organiser une réunion avec les représentants des communautés de l'État Hôte sur le site des opérations afin de discuter de l'emplacement des opérations et des phases du projet (y compris la possibilité que les activités d'exploration ne débouchent pas nécessairement sur une phase de production). Indigenous Peoples and Mining Good Practice Guide, p. 48 (Conseil international des mines et métaux 2011)
- ✓ S'accorder avec la communauté sur les objectifs du dialogue ainsi que sur la fréquence, le lieu et le format des rencontres.
  - S'accorder sur les acteurs qui représenteront respectivement l'entreprise et les communautés et convenir de la date et du lieu où se tiendront les diverses rencontres. Garder à l'esprit que les représentants qui sont nommés ne doivent pas avoir le monopole des échanges avec l'entreprise. Certains groupes peuvent ne pas se sentir représentés par les porte-parole qui ont été désignés (Voir 4.2.c.).
  - Définir les objectifs et les résultats souhaités et ce, en partenariat avec les parties prenantes en amont du lancement du processus de consultation en tant que tel. Guidance on Responsible Business in Conflict Affected and High Risk Areas: A Resource for Companies and Investors, p. 23 (Le Pacte mondial des Nations Unies et les principes pour l'investissement responsable 2010)
  - Demander aux parties prenantes quel niveau de consultation elles souhaitent (par exemple, information, participation aux réunions, contribution active à la planification et/ou participation aux activités de monitoring).
- ✓ Pour assurer un dialogue effectif, faire appel à des conseillers qui jouissent d'une bonne réputation, qui ont une bonne connaissance de la culture des communautés et qui sont respectés par ces dernières.

## Principes fondamentaux devant régir le processus de dialogue avec les parties prenantes

**Focalisation** : Le dialogue doit avoir des objectifs ciblés et pertinents afin d'être cohérent. Les attentes doivent être claires et réalistes.

**En temps opportun** : Le dialogue doit être mené en temps opportun pour faire en sorte que les points de vue des parties prenantes éclairent effectivement les décisions de l'entreprise qui sont susceptibles de les affecter.

**Représentativité** : Le dialogue doit être structuré de manière à prendre en compte les points de vue des diverses parties prenantes. Par exemple, le dialogue peut inclure des représentants des groupes d'identité sociale plus larges ou mobiliser les plateformes de médias sociaux.

**Inclusivité** : Les entreprises doivent veiller à ce que le processus de dialogue inclue les parties prenantes particulièrement vulnérables telles que les défenseurs des droits de l'homme et les dissidents politiques, les femmes, les jeunes, les minorités et les communautés autochtones.

**Respect** : Pour être mené de manière respectueuse, le processus de dialogue avec les parties prenantes doit reposer sur l'écoute et le partage, et prendre appui sur des approches accessibles et adaptées à la culture de tous les participants. Il faut, pour cela, prendre en compte le contexte, le lieu, le format et les langues utilisées.

**Sincérité** : Le processus de sélection des participants doit être transparent, et les documents, actions et résultats relatifs au processus de dialogue doivent être partagés avec les participants. S'il n'est pas possible de diffuser publiquement toutes les composantes du dialogue, compte tenu des risques potentiels pour les participants et de la confidentialité des décisions commerciales, un résumé des résultats doit être divulgué.

**Source** : [Five-Step Approach to Stakeholder Engagement \(BSR 2019\)](#)

## Consacrer du temps aux consultations afin de permettre l'établissement d'un consensus au sein de la communauté.

- ✓ Écouter attentivement les préoccupations, y compris celles exprimées par les parties prenantes opposées au projet ([Voir 4.6.a.](#)).
- Rendre régulièrement visite aux membres de la communauté locale et leur poser des questions afin d'identifier ce qu'ils attendent de l'entreprise et de démontrer l'intérêt porté par l'entreprise à la communauté. [Prévenir les conflits dans le domaine de l'exploration. Une trousse d'outils pour les prospecteurs et les entrepreneurs, p. 13 \(Collaborative Learning Project et Vision mondiale Canada 2012\). Organiser la visite de hauts responsables de l'entreprise au sein des communautés locales afin de démontrer que l'entreprise s'engage réellement à instaurer un dialogue avec elles. L'établissement précoce de relations avec les parties prenantes peut contribuer à la résolution des crises potentielles. Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p. 15 \(Shift 2015\)](#)
- Être attentif aux questions que les communautés locales ne souhaitent pas aborder. Les questions sensibles ou des sujets délicats peuvent se révéler d'une importance capitale mais il faut veiller à les traiter dans le respect de la culture locale. Prendre des dispositions pour respecter autant que possible le principe de confidentialité. [Prévenir les conflits dans le domaine de l'exploration. Une trousse d'outils pour les prospecteurs et les entrepreneurs, p. 12 \(Collaborative Learning Project et Vision mondiale Canada 2012\)](#)

- ✓ Répondre aux préoccupations avant que celles-ci ne dégénèrent et traiter tout décalage eu égard aux attentes – ou toute perception divergente quant au respect des droits de l'homme. Veiller à ne pas écarter les préoccupations exprimées par les communautés, mais tenter plutôt de comprendre le point de vue des communautés et engager un dialogue pour démontrer que certaines de ces préoccupations sont sans fondement, ou afin de trouver une solution basée sur un accord et une confiance mutuels. [Handling and Resolving Local-Level Concerns and Grievances: Human Rights in the Mining and Metals Sector, p. 9 \(Conseil international des mines et métaux 2009\)](#)
- ✓ Garder à l'esprit que les communautés et les entreprises peuvent avoir une conception très différente du temps. Chercher à comprendre la conception du temps de la communauté et s'y adapter.
- ✓ En cas de désaccords entre ou au sein des groupes de la communauté, envisager de faciliter la résolution de ces différends, en identifiant, par exemple, une autorité de médiation qui serait acceptée de tous. Examiner tout mécanisme éventuel de règlement des différends en vigueur et/ou adapté à la culture locale. [Indigenous Peoples and Mining Good Practice Guide, p. 44 \(Conseil international des mines et métaux 2011\)](#)

### **Adopter une approche inclusive et équitable en matière d'indemnisation et de répartition des bénéfices. Les questions liées à l'indemnisation entraînent souvent des conflits au niveau du site et donc des risques de sécurité.**

- ✓ Élaborer une politique de l'entreprise relative à l'indemnisation et à la répartition des bénéfices avant de débiter toute activité.
- ✓ Évoquer la mise en place de mesures d'indemnisation en cas d'incidences liées au projet, en collaboration avec les communautés et les autorités.
  - Identifier les personnes qui devraient être indemnisées pour des pertes causées par le projet.
  - S'accorder sur des prestations d'indemnisation collective qui bénéficient à la communauté dans son ensemble.
- ✓ Si possible, adopter une approche de répartition des bénéfices, qui tienne compte de la communauté dans son ensemble, notamment en matière d'emplois, de contrats et d'investissements sociaux. [Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work, p. 95 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)
  - Veiller à ce que les politiques adoptées favorisent l'égalité des chances à la fois en termes d'accès aux processus, d'opportunités et de résultats. Par exemple, un processus ouvert aussi bien aux femmes qu'aux hommes peut sembler respecter le critère d'égalité ; cependant, si la participation des femmes est entravée par des obstacles qui limitent leur accès à ces processus, l'égalité n'est pas réellement respectée<sup>58</sup>. Tenir compte du fait que les femmes et les hommes peuvent avoir des points de vue différents sur ce que signifie une « indemnisation équitable » et veiller à ce que les politiques traitent les membres de la population sur un pied d'égalité.
  - Veiller à ce que les prestataires utilisent la même définition du terme « local » que celle adoptée par l'entreprise, et qu'ils se conforment à leurs obligations en matière d'embauche de personnels et de fournisseurs locaux. Rester cependant conscient des partis pris qui peuvent influencer l'identification des communautés considérées comme « locales ». Éviter d'exclure des groupes ou des communautés et ne pas exacerber ou générer des tensions sociales. Chercher à identifier toutes les communautés qui auraient pu être négligées (par exemple, les réfugiés vivant dans des camps ou des personnes déplacées).

- Veiller à mettre en place un contrôle financier des fonds de développement et assurer un renforcement des capacités afin d'aider les communautés locales à préparer des propositions et gérer des projets. [Manuel : Pratiques commerciales sensibles aux conflits pour les compagnies forestières du bassin du Congo, p. 53 \(Swisspeace 2013\)](#)
- ✓ Veiller à ce que les prestations d'indemnisation et la répartition des bénéfices à l'échelle individuelle et collective soient distribuées de manière équitable et considérées comme telles. Faire preuve de transparence et expliquer pourquoi certains groupes (par exemple les [communautés autochtones](#)) sont plus avantagés que d'autres, et préciser les critères appliqués. [Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work, p. 31-33 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#) Si certains groupes font l'objet de traitements particuliers, prendre des mesures effectives pour faire en sorte que les bénéficiaires de ces indemnités ne soient pas la cible d'atteintes aux droits de l'homme commises par d'autres groupes. Si des disparités en matière d'assistance financière entraînent un risque pour la sécurité, envisager de prendre des mesures de sécurité à cet égard.

### Utiliser des méthodes adéquates pour évaluer le soutien de la communauté

Le projet proposé par une entreprise doit bénéficier d'un large soutien de la part des communautés locales. Ce soutien peut être jugé crédible s'il a été obtenu :

- a. À la suite de consultations menées par l'entreprise avec les parties prenantes concernées sur les incidences et les bénéfices potentiels du projet proposé.
- b. Dans la transparence et en pleine connaissance des incidences réelles et potentielles du projet.
- c. Sans aucune coercition ou manipulation.
- d. En donnant à tous les membres de la communauté potentiellement affectés la possibilité de contribuer de manière significative au dialogue, y compris les [femmes](#), les [peuples autochtones](#), les [défenseurs des droits de l'homme](#) et d'autres groupes vulnérables et marginalisés, et ce avant toute prise de décision ou résolution du problème concerné.

Source : [IRMA Standard for Responsible Mining \(Initiative for Responsible Mining Assurance 2018\)](#)

#### Ressources clés :

- [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif \(OCDE 2017\)](#)
- [Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 126 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)

#### Outils pratiques :

- 🔧 [Community Development Toolkit \(Conseil international des mines et métaux 2012\)](#)
- 🔧 [Human Rights Due Diligence in Conflict Affected Settings: Guidance for Extractives Industries \(International Alert 2018\)](#)
- 🔧 [Prévenir les conflits dans le domaine de l'exploration. Une trousse d'outils pour les prospecteurs et les entrepreneurs \(Collaborative Learning Project et Vision mondiale Canada 2012\)](#)
- 🔧 [Guide et boîte à outils pour l'évaluation de l'incidence sur les droits de l'homme \(Institut danois des droits de l'homme 2020\)](#)
- 🔧 [Community-Based Human Rights Impact Assessments: Practical Lessons \(Oxfam 2010\)](#)

- 🔧 [A Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries](#) (Oxfam Australia et Australian Aid 2017)
- 🔧 [NomoGaia Human Rights Due Diligence Tools](#) (NomoGaia)
- 🔧 [Participation and Social Impact Assessment: Tools and Techniques](#) (Jennifer Rietbergen-McCracken and Deepa Naraya, International Bank for Reconstruction and Development 1998)
- 🔧 [Respecter les droits des peuples autochtones : liste de vérification de diligence raisonnable pour les entreprises 2019](#) (Institut danois des droits de l'homme)

## C. Représentants communautaires : Veiller à ce que ces individus s'engagent à soutenir les communautés dans leur ensemble plutôt que de servir des intérêts particuliers

### Bonnes pratiques\*

#### Identifier les représentants légitimes des différents sous-groupes communautaires.

- ✓ Permettre aux parties prenantes de choisir leurs représentants mais envisager d'intervenir si la sélection des représentants privilégie de manière évidente un groupe spécifique de la communauté (par exemple les hommes, un groupe ethnique ou un clan, un parti politique donné, etc.).
- ✓ Veiller à ce que ces représentants reflètent la pluralité de la population en termes de genre, de minorités, de diversité des intérêts, etc. Garder à l'esprit que les parties prenantes appartenant à un groupe ou sous-groupe particulier ne partagent pas nécessairement les mêmes préoccupations, priorités ou opinions. [Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 13 \(Société financière internationale 2007\)](#)
- ✓ Être conscient que le fait d'habiliter certaines personnes à faire office d'« intermédiaire » entre la population locale et les responsables du projet leur confère un certain degré de pouvoir et d'influence.

#### Catégories d'individus susceptibles de représenter les intérêts de la communauté

Les représentants légitimes peuvent inclure, sans que cette liste ne soit exhaustive :

- Agents du gouvernement local.
- Représentants élus des conseils régionaux, locaux et villageois.
- Représentants traditionnels, tels que les anciens, les chefs de village ou les chefs tribaux.
- Présidents/administrateurs de coopératives locales.
- Les dirigeants d'organisations communautaires ou d'ONG locales.
- Représentants des groupes locaux de femmes, de jeunes et de minorités.
- Enseignants.
- Chefs religieux.

## Veiller à assurer la transparence des processus de dialogue avec les représentants de la communauté.

- ✓ Surveiller les modalités de sélection des représentants afin de veiller à ce que ce processus soit équitable et transparent. [Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 94 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)
- ✓ Bien comprendre quel acteur est, au sein de la communauté, habilité à donner son consentement et à accorder ainsi une légitimité aux opérations de l'entreprise. Cet acteur doit également être le point de contact pour obtenir l'approbation de diverses décisions prises tout au long du cycle du projet. Garder à l'esprit que, même si l'entreprise n'est pas tenue par la loi d'obtenir directement le consentement des communautés locales, la recherche de ce consentement tout au long du cycle de vie du projet peut néanmoins renforcer la licence sociale d'exploitation et réduire les risques pour l'investissement. Être également conscient des conditions dans lesquelles un consentement peut être respectivement donné et retiré. Veiller à ce que tout consentement accepté par l'entreprise découle d'une décision éclairée, soit recherché en temps opportun, et accordé de manière volontaire. [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 57 \(OCDE 2017\)](#)
- ✓ Veiller à ce que les informations parviennent à tous les niveaux de la communauté.
  - Mettre en place des mécanismes pour faire en sorte que les représentants choisis demeurent accessibles et redevables de leurs actions envers la communauté au sens large. [Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 124 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#). Cela pourrait impliquer, par exemple, de mettre en place, avec le concours des représentants de la communauté, de mécanismes pour lutter contre les pots-de-vin et la corruption.
  - S'accorder avec les représentants de la communauté sur un système de diffusion des objectifs et des résultats. [Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 125 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)
  - Élargir les canaux de communication et éviter d'être trop dépendant d'une seule source d'intermédiation. [Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 22 \(Société financière internationale 2007\)](#)
  - Publier les procès-verbaux des réunions et assurer la transparence des accords. [Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 94 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)
- ✓ Éviter de donner l'impression d'avoir conclu une alliance avec une partie prenante spécifique ou de s'être aligné sur sa position politique, qu'il s'agisse d'un leader de la communauté, d'un parti politique ou d'un organe gouvernemental, car cela peut conduire les parties prenantes à remettre en question l'objectivité et le caractère équitable de la position de l'entreprise. [Research on Company-Community Conflict \(Conseil international des mines et métaux 2015\)](#).

## Évaluer régulièrement la légitimité des représentants des communautés.

- ✓ S'entretenir avec le personnel local de l'entreprise qui travaille directement sur le site afin d'identifier les préoccupations de la communauté au sujet de leurs représentants.
- ✓ S'appuyer sur des enquêtes et engager un dialogue informel avec les membres de la communauté pour évaluer s'ils estiment que leurs points de vue sont défendus de manière adéquate. Si ce n'est pas le cas, engager avec eux un dialogue direct afin d'examiner la marche à suivre. [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 40 \(OCDE 2017\)](#)
- ✓ Envisager d'utiliser le mécanisme de réclamation comme plate-forme pour permettre aux membres de la communauté d'exprimer leurs préoccupations vis-à-vis de leurs représentants auprès de l'entreprise.

## Combiner le dialogue avec les représentants avec un dialogue direct avec les membres de la communauté.

- ✓ Respecter les procédures de prise de décisions en vigueur au niveau local, tout en conditionnant la conclusion de tout accord à la participation de la communauté. [Research on Company-Community Conflict \(Conseil international des mines et métaux 2015\)](#)
- ✓ Établir un dialogue à la fois avec les dirigeants officiels et informels. [Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 124 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#). Dialoguer avec les hommes et les femmes ; les jeunes et les personnes âgées ; des individus provenant des différents groupes socio-économiques, ethniques, religieux et des diverses castes ; ainsi que les [défenseurs des droits de l'homme](#).
- ✓ Dialoguer avec les organisations de la société civile et d'autres acteurs susceptibles de représenter les intérêts d'autres groupes de parties prenantes.

## D. Élaborer une stratégie de dialogue inclusive : Établir une répartition des responsabilités appropriée entre le gouvernement et l'entreprise pour faire en sorte que les droits des peuples autochtones soient respectés

### Bonnes pratiques\*

Veiller à ce que les peuples autochtones soient identifiés de manière adéquate et que leurs préoccupations soient traitées en priorité dans le cadre du dialogue sur les dispositifs de sécurité.

- ✓ Faire preuve de diligence raisonnable, en collaboration avec des experts locaux (par exemple des anthropologues), pour déterminer si des communautés autochtones sont présentes au niveau local. Évaluer également le rapport qu'entretiennent les peuples autochtones avec leurs terres, leur conception de la propriété, les lieux et traditions culturels et religieux revêtant de l'importance à leurs yeux ainsi que la nature de leurs rapports présents ou récents avec des prestataires de services de sécurité (publique ou privée). [Indigenous Peoples and Mining Good Practice Guide, p. 43 \(Conseil international des mines et métaux 2011\)](#)
- ✓ Si un groupe s'identifie comme autochtone, considérer qu'il a été officiellement reconnu comme tel. [Guide de référence des entreprises. Déclaration des Nations Unies sur les Droits des peuples autochtones, p. 27 \(Pacte mondial des Nations Unies 2013\)](#)
- ✓ Adopter une politique (soit sous forme de politique ad hoc ou dans le cadre d'une politique des droits de l'homme) qui engage l'entreprise et ses prestataires de services de sécurité à respecter les droits des peuples autochtones, en particulier le droit de participer aux prises de décision. Veiller à ce que les employés de l'entreprise comprennent bien cette politique<sup>59</sup>. Diffuser publiquement cet engagement et le communiquer à toutes les parties prenantes concernées. [EO100 Standard for Responsible Energy Development, p. 48 \(Equitable Origin 2017\)](#)

#### Ressources clés :

- 📖 [Industries extractives et peuples autochtones \(Rapport du Rapporteur spécial sur les droits des peuples autochtones 2013\)](#)
- 📖 [Agressions et recours à la législation pénale contre les peuples autochtones défendant leurs droits \(Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits des peuples autochtones 2018\)](#)
- 📖 [Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones \(2007\)](#)
- 📖 [Convention \(n° 169\) relative aux peuples indigènes et tribaux, \(Organisation internationale du travail 1989\)](#)

#### Outils pratiques :

- 🔧 [Indigenous Peoples Mapping Tool \(IPIECA 2015\)](#)
- 🔧 [Respecter les droits des peuples autochtones : liste de vérification de diligence raisonnable pour les entreprises 2019 \(Institut danois des droits de l'homme\)](#)
- 🔧 [Base de données des outils du Navigateur autochtone \(Institut danois des droits de l'homme 2020\)](#)

**Exemples :**

- 🌐 [Charte des principes et lignes directrices concernant les peuples autochtones et tribaux \(TotalEnergies 2013\)](#)

## Peuples autochtones et diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

Les conflits entre entreprises et **peuples autochtones** sont pour l'essentiel générés par des griefs portant sur des questions foncières et relatives au consentement et à l'indemnisation de ces populations. Ces différends ne trouvent pas nécessairement leur origine dans des conflits liés à la sécurité, mais tout différend ou grief peut dégénérer en risque pour la sécurité et risque d'atteintes aux droits de l'homme. La croissance exponentielle des cas d'attaques et d'actes de violence, d'intimidations et de menaces à l'encontre des peuples autochtones perpétrés par des prestataires de services de sécurité engagés par des entreprises est révélatrice du risque d'aggravation de ces conflits.

De tels conflits peuvent être évités en mettant en œuvre des politiques efficaces fondées sur une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et qui prévoient notamment l'inclusion des peuples autochtones dans le dialogue instauré par les entreprises avec les parties prenantes. Pour atténuer efficacement les risques, les entreprises devraient s'appuyer sur les orientations d'experts sur les peuples autochtones et adopter des procédures appropriées ; elles devraient également envisager de faire appel, le cas échéant, à une expertise externe, y compris des spécialistes des peuples autochtones. Les entreprises devraient s'assurer que tout processus d'indemnisation pour la perte de terres ou la dégradation de ressources foncières prennent en compte la valeur immatérielle associée aux sites sacrés ou aux zones revêtant une importance culturelle.

Outre la nécessité d'atténuer les risques, les entreprises devraient prendre des mesures positives en faveur des communautés autochtones, en investissant, par exemple, dans des programmes visant à atténuer les incidences liées au délitement des liens intra-communautaires, à l'érosion culturelle et/ou à la perte de la langue. Si aucune mesure ne peut permettre d'éviter de bouleverser la vie des peuples autochtones, l'entreprise devrait sérieusement envisager de ne pas réaliser le projet. Le document, [Respecter les droits des peuples autochtones : liste de vérification de diligence raisonnable pour les entreprises](#), élaboré par l'Institut danois des droits de l'homme propose aux entreprises des orientations et un soutien sur la manière de garantir l'inclusion des peuples autochtones dans les processus de diligence raisonnable.

**Source :** [Respecter les droits des peuples autochtones : liste de vérification de diligence raisonnable pour les entreprises 2019](#)

## Identifier les obligations juridiques relatives au dialogue avec les **peuples autochtones**.

- ✓ Consulter les personnels techniques, les sources locales et les experts juridiques pour clarifier les obligations juridiques incombant à l'entreprise et au gouvernement, en vertu du droit national et international.
- ✓ Déterminer si la législation requiert l'obtention du consentement de la communauté locale. Lorsque ce consentement est requis, aucune opération ne devrait être lancée avant que ce consentement ne soit accordé. [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 91 \(OCDE 2017\)](#) Garder à l'esprit que même si l'entreprise n'est pas juridiquement tenue par la loi d'obtenir le consentement direct des communautés autochtones, la recherche d'un tel consentement tout au long du cycle de vie du projet peut néanmoins renforcer la licence sociale d'exploitation et réduire les risques pour l'investissement.

- ✓ Être conscient du fait que les législations nationales ne reconnaissent pas toujours les droits fonciers coutumiers des peuples autochtones. En outre, il peut être difficile d'identifier les propriétaires fonciers d'origine en raison de conflits et de déplacements passés ; de ce fait, il peut être nécessaire de faire preuve de vigilance renforcée pour comprendre ces situations complexes et s'assurer que l'entreprise est autorisée à opérer et à engager des prestataires de services de sécurité sur des terres appartenant à des peuples autochtones<sup>60</sup>.

#### Ressource clé :

- 📖 [International Instruments on Free, Prior and Informed Consent \(IPIECA 2015\)](#)

### Veiller à ce que le gouvernement assume ses responsabilités en matière de consultation et d'obtention d'un consentement préalable, libre et éclairé (CPLE) (Voir 4.3.a.)<sup>61</sup>.

- ✓ Informer le gouvernement de la politique de l'entreprise eu égard au respect des droits et des terres des **peuples autochtones**.
- ✓ Clarifier la répartition des rôles et des responsabilités entre l'entreprise et le gouvernement et élaborer un plan de mise en œuvre du droit au consentement préalable, libre et éclairé (CPLE).
- ✓ Veiller à ce que tous les contrats conclus avec le gouvernement incluent explicitement l'obligation de reconnaître, de respecter et de garantir les droits des peuples autochtones. [EO100 Standard for Responsible Energy Development, p. 48 \(Equitable Origin 2017\)](#)

### Activités militaires et terres autochtones

L'article 30 de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones interdit de mener des opérations militaires sur des terres autochtones, sans le consentement des peuples autochtones. En cas de violation de l'article 30 par l'État, les entreprises doivent veiller à ne pas établir de relations commerciales avec celui-ci, si cela implique, d'une manière ou d'une autre, un appui de l'entreprise aux activités militaires menées sur des terres autochtones. Une entité commerciale ne doit pas tirer bénéfice d'activités militaires discriminatoires à l'encontre de peuples autochtones. [Guide de référence des entreprises. Déclaration des Nations Unies sur les Droits des peuples autochtones, p. 93 \(Pacte mondial des Nations Unies 2013\)](#)

### Veiller à mettre en œuvre un processus adéquat pour l'obtention d'un consentement préalable, libre et éclairé.

- ✓ Veiller à ce que les **communautés autochtones** soient informées de leurs droits fonciers en vertu de la législation nationale<sup>62</sup>.
- ✓ S'accorder avec les communautés autochtones affectées sur un processus d'obtention du consentement préalable, libre et éclairé qui repose sur une négociation de bonne foi excluant toute contrainte, manipulation ou intimidation. S'engager à respecter ce processus dans le cadre d'un accord formel ou juridique<sup>63</sup>.
- ✓ Mener des consultations afin de définir les critères qui fondent un consentement approprié des **peuples autochtones** affectés conformément à leurs institutions de gouvernance et à leurs lois et pratiques coutumières (par exemple, les décisions en la matière peuvent se prendre sur la base d'un vote à la majorité des membres de la communauté ou requérir l'approbation d'un conseil des anciens). Quel que soit le critère de consentement, celui-ci doit refléter le consentement de la communauté dans son ensemble.

- ✓ Faire preuve d'une transparence totale sur les risques et les bénéfices des activités opérationnelles ainsi que sur les dispositifs que l'entreprise a mis en place pour prévenir les préjudices éventuels. [Indigenous Peoples and Mining Good Practice Guide, p. 57 \(Conseil international des mines et métaux 2011\)](#)
- ✓ Les orientations relatives à la diligence raisonnable, élaborées par l'OCDE précisent qu'il faut « comprendre que le consentement ne se limite pas à une décision statique et ponctuelle<sup>64</sup> ». [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 90 \(OCDE 2017\)](#). Le consentement implique, au contraire, un processus continu qui doit répondre aux besoins de la communauté. Les différentes conditions et exigences relatives à l'obtention du CPLÉ doivent donc être négociées à chaque étape du cycle de vie du projet<sup>65</sup>.
- ✓ Lorsque les **peuples autochtones** ne souhaitent pas s'impliquer dans le processus ou refusent d'accorder leur consentement, chercher à les consulter directement ou par l'intermédiaire de tierces parties fiables pour comprendre les raisons de cette position et à déterminer si leurs préoccupations peuvent être prises en compte ou satisfaites. [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 91 \(OCDE 2017\)](#)
- ✓ Prendre en compte le fait qu'un grand nombre de communautés autochtones vivent à l'écart des autres communautés, ce qui signifie qu'il peut être nécessaire de prendre des dispositions spécifiques pour assurer leur pleine participation au processus mis en place par l'entreprise. [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 88 \(OCDE 2017\)](#) Dans certains cas, les communautés vivant de manière isolée peuvent refuser toute implication dans le processus. Créer, dans ce cas, des zones tampons pour protéger ces groupes autochtones de toute incidence provoquée par les opérations de l'entreprise, en prenant en compte toute incidence susceptible d'affecter cette zone tampon (par exemple, les incidences en aval sur les ressources en eau). [Guide de référence des entreprises. Déclaration des Nations Unies sur les Droits des peuples autochtones, p. 32 \(Pacte mondial des Nations Unies 2013\)](#)
- ✓ Faire en sorte que les prestataires de services de sécurité respectent ces dispositions.

### **Veiller à ce que le dialogue avec les peuples autochtones soit mené de manière efficace et appropriée (Voir 4.2.b.).**

- ✓ Respecter les protocoles locaux régissant l'accès aux terres communautaires et veiller à ce que tous les sous-traitants et prestataires de services de sécurité en fassent de même. [Indigenous Peoples and Mining Good Practice Guide, p. 18 \(Conseil international des mines et métaux 2011\)](#)
- ✓ Former les personnels afin qu'ils comprennent et respectent la culture autochtone en se familiarisant avec les coutumes et les langues locales. La capacité de parler la langue locale, même à un niveau de « courtoisie », peut se révéler utile. [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 88 \(OCDE 2017\)](#)
- ✓ Si des groupes autochtones ont été déplacés de leurs terres en raison d'une opération de l'entreprise, veiller à ce que ces communautés restent impliquées dans les processus de prise de décisions et de consultation mis en place par l'entreprise. [Indigenous Peoples and Mining Good Practice Guide, p. 44 \(Conseil international des mines et métaux 2011\)](#)
- ✓ Prendre en compte les structures de gouvernance autochtones dans la gestion de la sécurité des opérations, indépendamment du fait que ces structures soient légalement reconnues ou non.

- ✓ Élaborer des accords avec les communautés autochtones afin de renforcer leur collaboration et d'améliorer les relations. Mettre en place un mécanisme structuré pour faciliter le dialogue et la participation.
  - Faire en sorte que les accords prévoient des mécanismes de réclamation spécifiques qui proposent des réparations pour toute violation commise ou soient habilités à examiner les plaintes.
  - Inclure l'obligation de réévaluer régulièrement l'accord.

#### Outils pratiques :

- 🔧 [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, \(OCDE 2017\)](#)
- 🔧 [Good Practice Guide Indigenous Peoples and Mining \(Conseil international des mines et métaux 2015\)](#)

### Élaborer une stratégie d'atténuation des risques et des incidences adaptée à la culture autochtone (Voir 4.5.a.).

- ✓ Être conscient du fait que les groupes autochtones peuvent faire preuve d'une moindre résistance aux incidences négatives et qu'ils peuvent être davantage exposés aux répercussions économiques et sociales du projet et/ou des dispositifs de sécurité. Par exemple, les peuples autochtones peuvent être marginalisés en raison de discriminations ; d'une invisibilisation de leurs préoccupations et points de vue au sein de la population, ou parce qu'ils sont surreprésentés dans les systèmes de justice pénale ; sont la cible de violences de la part des prestataires de services de sécurité ; et/ou sont exposés à des niveaux élevés de pauvreté et de handicaps sociaux. Tenir compte de ces vulnérabilités et des moyens d'y remédier dans les évaluations et les plans d'atténuation. Contribuer à atténuer ces facteurs de vulnérabilité, en établissant, par exemple, des partenariats avec des organisations de la société civile ou en finançant celles-ci, en menant un plaidoyer contre la discrimination et/ou en facilitant l'accès des communautés autochtones à une assistance juridique indépendante. ([Indigenous Peoples and Mining Good Practice Guide, p. 93 \(Conseil international des mines et métaux 2011\)](#))
- ✓ Envisager de soutenir les communautés autochtones dans les efforts qu'elles déploient pour clarifier leurs droits de propriété, délimiter leurs territoires et établir des titres de propriété. Tenir compte, cependant, du fait que certains groupes peuvent être réticents à l'idée d'établir des plans fonciers ou de révéler certains de leurs sites ainsi que les limites de leur territoire. [Conflict-Sensitive Business Practice : Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 4:7 \(International Alert 2005\)](#)
- ✓ Prendre en compte le fait que certaines incidences liées à des problèmes fonciers (tels que l'interdiction d'accès à des terres ou leur dégradation), peuvent affecter les peuples autochtones plus gravement que d'autres groupes de parties prenantes. Cela est particulièrement le cas si ces communautés entretiennent un lien culturel spécial avec leurs terres et ont une conception spécifique de la notion de propriété foncière, ou si leurs moyens de subsistance dépendent de ces terres. [Conflict-Sensitive Business Practice : Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 4:7 \(International Alert 2005\)](#)

- Mettre en place une voie d'accès sécurisée à travers les sites de l'entreprise pour permettre aux peuples autochtones de se rendre dans leurs communautés, si la voie qu'ils empruntent habituellement a été fermée en raison du projet de l'entreprise. Veiller à ce que les prestataires de services sécurité connaissent l'existence de ces voies sécurisées et les respectent. [Guide de référence des entreprises. Déclaration des Nations Unies sur les Droits des peuples autochtones, p. 47 \(Pacte mondial des Nations Unies 2013\)](#)
- Veiller à ce que les mesures d'indemnisation pour les pertes subies prennent en compte la valeur immatérielle associée aux sites sacrés et aux zones d'importance culturelle.
- ✓ Investir dans des programmes visant à atténuer les incidences liées au délitement des liens intra-communautaires, à l'érosion culturelle et à la perte de la langue. Si aucune mesure ne peut permettre d'éviter de bouleverser la vie des peuples autochtones, envisager de ne pas réaliser le projet.
- ✓ Être conscient de la dynamique spécifique qui régit les relations entre les groupes autochtones et les groupes communautaires non-autochtones, et prendre des mesures pour atténuer toute incidence négative sur ces relations causées par les opérations de l'entreprise.
- ✓ Être attentif et répondre aux besoins et aux vulnérabilités spécifiques des femmes autochtones qui peuvent subir des incidences négatives accrues et être confrontées à des obstacles pour défendre leurs intérêts.

#### Ressources clés :

- [IRMA Standard for Responsible Mining, chapitre 2.2 \(Initiative for Responsible Mining Assurance 2018\)](#)
- [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, \(OCDE 2017\)](#)
- [International Instruments on Free, Prior and Informed Consent \(IPIECA 2017\)](#)
- [Indigenous Peoples Mapping Tool \(IPIECA 2015\)](#)
- [Good Practice Guide : Indigenous Peoples and Mining \(Conseil international des mines et métaux 2015\)](#)
- [Chinese Due Diligence Guidelines for Responsible Minerals Supply Chains \(OCDE et the China Chamber of Commerce of Metals, Minerals and Chemicals Importers and Exporters 2015\)](#)

## E. Méfiance des communautés : Garantir un mécanisme de réclamation efficace

### Bonnes pratiques\*

**Veiller à ce que les communautés comprennent le mécanisme de réclamation, la manière d'y accéder ainsi que les droits et les recours qu'il prévoit.**

**Évaluer régulièrement l'efficacité de tout mécanisme de réclamation existant et chercher à identifier les aspects qui pourraient être renforcés.**

- ✓ Procéder à une évaluation régulière en interne des types de réclamations et des tendances qu'elles reflètent.
  - Examiner si certaines questions génèrent des plaintes récurrentes – cela pourrait indiquer que le mécanisme de réclamation ne fonctionne pas efficacement et que l'entreprise n'a pas modifié ses pratiques pour répondre à ces préoccupations.
  - Garder à l'esprit que l'absence de plaintes peut découler du fait que le mécanisme est inaccessible ou ne bénéficie pas de la confiance des communautés. Cela ne signifie pas nécessairement que les communautés n'ont aucun motif de réclamation<sup>66</sup>.
- ✓ Impliquer les personnels locaux et les représentants des communautés dans les procédures.
  - D'évaluation de l'efficacité du mécanisme et veiller à ce qu'il soit adapté à la culture locale.
  - Examiner comment le mécanisme de réclamation traite les différents types de plaintes, qu'il s'agisse des incidences facilement réparables ou d'atteintes graves aux droits de l'homme. Noter qu'il est plus approprié de renvoyer les violations graves des droits de l'homme vers le système judiciaire, si celui-ci est accessible.
  - Évaluer le niveau de satisfaction à l'égard : (a) du processus de règlement des plaintes (et notamment si le plaignant estime avoir été traité avec respect), et (b) de la manière dont les incidences négatives ont été traitées. [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 58 \(OCDE 2017\)](#)
- ✓ Tirer les leçons nécessaires pour améliorer le mécanisme et prévenir de futures incidences négatives<sup>67</sup>.

**Modifier le fonctionnement du mécanisme de réclamation en fonction des résultats de l'évaluation.**

- ✓ Veiller à ce que le mécanisme de réclamation renforce et complète les mécanismes de réclamation étatiques et non étatiques à caractère judiciaire et non judiciaire, ainsi que les institutions et processus locaux autochtones ou autres existants. Ce mécanisme de réclamation ne doit pas remplacer ou supplanter ces autres mécanismes. [Prévenir les conflits dans le domaine de l'exploration. Une trousse d'outils pour les prospecteurs et les entrepreneurs, p. 14 \(Collaborative Learning Project et Vision mondiale Canada 2012\)](#)

- ✓ Engager un dialogue avec les communautés locales et/ou des tierces parties respectées pour que le mécanisme de réclamation soit adapté au contexte local et réponde aux besoins de ces communautés. En cas de collaboration avec des tierces parties, veiller à ce que ces acteurs bénéficient effectivement de la confiance des communautés locales.
- ✓ Faire en sorte que les personnels chargés des relations avec les communautés disposent des compétences nécessaires pour établir de bonnes relations avec les plaignants ; il est important que ces personnes sachent faire preuve d'empathie, de maturité et d'équité. [Handling and Resolving Local-Level Concerns and Grievances: Human Rights in the Mining and Metals Sector, p. 9 \(Conseil international des mines et métaux 2009\)](#) Faire en sorte que l'équipe inclue un ou une expert(e) sur les questions de **genre** et de culture, qui parle les langues locales.
- ✓ Veiller à garantir l'accessibilité des mécanismes de réclamation en demandant aux communautés quels sont les points d'accès les plus pertinents pour elles. Examiner la possibilité de mettre en place certains ou tous les points d'accès suivants :
  - Un canal de communication direct pour signaler les violations, par téléphone, par sms, ou via les réseaux sociaux. Veiller impérativement à garantir la confidentialité et la protection des données et utiliser des plateformes cryptées. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-19\(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
  - Une adresse électronique sécurisée qui soit uniquement accessible depuis un écran d'affichage sécurisé. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-19\(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
  - Des « boîtes à suggestions » accompagnées d'instructions clairement affichées et placées dans des endroits auxquels les individus peuvent accéder sans être vus et y glisser de manière anonyme des notes, des remarques ou d'autres informations. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. III-19\(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
  - Des « personnes de confiance » choisies par les employés et habilitées à présenter des préoccupations auprès de la direction de l'entreprise ou du prestataire de services de sécurité privée au nom des employés. Ces réclamations peuvent également être portées devant les mécanismes existants, tels que les syndicats et/ou les associations d'employés, le cas échéant.
  - Un bureau local où les plaignants peuvent présenter leurs réclamations en personne. Veiller à ce que tous les plaignants potentiels puissent avoir facilement accès à ce bureau. S'il apparaît que certains membres de la communauté susceptible d'être affectée par les opérations de l'entreprise ne peuvent pas accéder au bureau, des équipes mobiles devraient être déployées au contact de la communauté et mettre en œuvre un processus de réclamation là où ces personnes se trouvent.
- ✓ Garder à l'esprit le fait que, pour être accessible, le mécanisme de réclamation doit prendre en compte les langues utilisées au niveau local ainsi que le niveau d'alphabétisation et la position sociale des populations concernées. Veiller à ce que la procédure soit disponible dans les langues locales ; il faut également que cette procédure soit expliquée oralement par les agents communautaires en cas de niveau insuffisant d'alphabétisation ; de même, il faut prendre en compte les besoins des personnes ayant des difficultés à se déplacer (par exemple, les femmes qui ne peuvent pas quitter seules leur domicile).

- ✓ Sur la base des informations issues de l'évaluation initiale, déterminer les critères de classement des plaintes en fonction de leur gravité et identifier quel acteur traitera chaque catégorie de plainte. En fonction de leur gravité, il peut être nécessaire de transmettre certaines plaintes à la direction de l'entreprise ou de les renvoyer vers une autre institution judiciaire ou non judiciaire. Noter que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme définissent la gravité en fonction du degré, de l'ampleur et du caractère irréversible des incidences. [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 14](#)
- ✓ Élaborer une matrice permettant à l'entreprise d'évaluer quels types de plaintes peuvent avoir des implications en termes de droits de l'homme, et veiller à ce que l'évaluation des plaintes et de leur gravité ne soit pas effectuée de manière arbitraire<sup>68</sup>.
- ✓ Pour les situations impliquant des risques de violations graves des droits de l'homme, établir une procédure de renvoi à la hiérarchie de l'entreprise et aux mécanismes pertinents en veillant à ce que les processus nationaux officiels appropriés soient respectés.
- ✓ Définir un processus clair de résolution des plaintes, dans un délai préalablement défini et en tenant les plaignants régulièrement informés de l'avancée de la procédure. [Handling and Resolving Local-Level Concerns and Grievances: Human Rights in the Mining and Metals Sector, p. 13 \(Conseil international des mines et métaux 2009\)](#)
  - Veiller à ce que les mécanismes de réclamation permettent de donner une réponse immédiate aux plaintes exigeant une réaction rapide (par exemple lorsque le bétail quitte son enclos de manière intempestive car la clôture a été détruite à la suite d'une opération de l'entreprise). Cet objectif peut être atteint en faisant en sorte que les personnes chargées d'examiner les réclamations soient habilitées à prendre des mesures immédiates. La Société financière internationale propose également d'établir « une ligne de communication directe avec la direction de l'entreprise si la résolution du problème se révèle difficile ou coûteuse. » [Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 75 \(Société financière internationale 2007\)](#)
  - Veiller à ce que les procédures d'examen des plaintes, y compris les critères de prise de décision, soient menées de manière transparente. [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 69 \(OCDE 2017\)](#)
- ✓ Faire en sorte que le système de plaintes assure l'anonymat et la confidentialité des plaignants, et les protège contre le risque de représailles. [Handling and Resolving Local-Level Concerns and Grievances: Human Rights in the Mining and Metals Sector, p. 13 \(Conseil international des mines et métaux 2009\)](#) Éviter de demander des données personnelles lors de la consignation d'une réclamation. [Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 76 \(Société financière internationale 2007\)](#)
- ✓ Veiller à ce que les parties à un processus de réclamation ne puissent pas en perturber le bon déroulement. [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 34](#)
- ✓ Offrir aux plaignants la possibilité de faire appel, et préciser auprès de quels acteurs ces appels peuvent être déposés (tels qu'un organe ou un tribunal national, un groupe d'experts indépendants ou tout autre organe respecté et indépendant). [Handling and Resolving Local-Level Concerns and Grievances: Human Rights in the Mining and Metals Sector, p. 19 \(Conseil international des mines et métaux 2009\)](#)

## Faire connaître le mécanisme de réclamation et promouvoir son utilisation.

- ✓ Le guide interprétatif des Nations Unies sur les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme souligne que l'entreprise doit faire en sorte que « les acteurs pour lesquels [le mécanisme de réclamation] est prévu connaissent son existence et lui font confiance ». [La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. Guide interprétatif, p. 73 \(Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 2012\)](#) Cela peut être fait en organisant des réunions avec les communautés locales, en publiant des informations sur le mécanisme de réclamation dans des endroits visibles et/ou en postant des informations sur un site internet accessible au public.
- ✓ Fournir des informations claires sur la procédure à suivre, le calendrier de chaque étape ainsi que les types de résultats auxquels les plaignants peuvent s'attendre.
- ✓ S'engager publiquement à respecter des délais de réponse pour toutes les plaintes enregistrées (par exemple, 48 heures, une semaine ou un mois) et veiller à respecter ces délais. S'il n'est pas possible de respecter les délais prévus, en informer les plaignants et expliquer pourquoi.
- ✓ Le Conseil international des mines et métaux recommande de préciser clairement que « toute préoccupation peut être soulevée auprès du mécanisme, plutôt que de restreindre les plaintes à certaines catégories de problèmes ». [Handling and Resolving Local-Level Concerns and Grievances : Human Rights in the Mining and Metals Sector, p. 8 \(Conseil international des mines et métaux 2009\)](#) Le mécanisme de réclamation doit être habilité à répondre à tout type de plaintes mais il peut néanmoins être approprié de mettre en place des procédures de renvoi de ces plaintes à la hiérarchie de l'entreprise et à tout dispositif adéquat lorsque les cas sont particulièrement graves, comme mentionné plus haut<sup>69</sup>.
- ✓ La Société financière internationale souligne que les entreprises doivent « garantir aux communautés que le dépôt d'une réclamation n'entraîne ni frais ni sanctions ». [Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 70 \(Société financière internationale 2007\)](#) Expliquer aux communautés que l'utilisation du mécanisme de réclamation ne doit pas empêcher les communautés locales d'avoir accès à des recours légaux ou juridiques, et veiller à ce qu'aucune procédure mise en place par l'entreprise n'entrave l'accès à ces recours. [Handling and Resolving Local-Level Concerns and Grievances : Human Rights in the Mining and Metals Sector, p. 8 \(Conseil international des mines et métaux 2009\)](#)

## Faire en sorte que les mécanismes de réclamation traitent et résolvent le plus en amont possible les réclamations par le biais d'un engagement et d'un dialogue.

- ✓ Consigner toutes les plaintes et enquêter sur les faits allégués.
- ✓ Évaluer toute plainte selon son incidence réelle ou potentielle sur les droits de l'homme et faire en sorte que le mécanisme de réclamation traite ces questions avant qu'elles n'atteignent le stade d'une atteinte aux droits de l'homme ou d'une infraction présumée d'autres normes. [La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. Guide interprétatif, pp. 75-76 \(Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 2012\)](#)
  - Mettre à disposition des informations sur le processus d'orientation des victimes y compris vers les hôpitaux, les cliniques et les refuges pour femmes.
  - Veiller à ce que toutes les questions liées à la sécurité qui sont signalées par le biais de ce mécanisme soient immédiatement portées à la connaissance de la direction de l'entreprise.

- Consulter des tierces parties dignes de confiance et disposant de l'expertise et des compétences pertinentes au niveau local (par exemple en matière de médiation, d'arbitrage et de processus de réparation). Les partenaires pertinents peuvent être des organisations de la société civile, des agences de développement, des groupes de réflexion et des universités au niveau international et local. [Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors, p. 11 \(Le Pacte mondial des Nations Unies et les principes pour l'investissement responsable 2010\)](#)
- Permettre aux plaignants de choisir le mode de résolution de leurs réclamations. [Guide de référence des entreprises. Déclaration des Nations Unies sur les Droits des peuples autochtones, p. 42 \(Pacte mondial des Nations Unies 2013\)](#) La réparation peut prendre différentes formes, y compris la restitution, la réadaptation, l'indemnisation, des programmes de développement communautaire et des garanties de non-répétition. [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 27](#)
- Coopérer aux enquêtes diligentées par d'autres acteurs légitimes (par exemple, les institutions de médiation, les institutions nationales des droits de l'homme, les commissions régionales des droits de l'homme ou des initiatives multipartites).

## ÉTUDE DE CAS

**Appui du Groupe de travail national aux actions de médiation au Sud-Kivu, République démocratique du Congo**

Twangiza est le seul site minier industriel du Sud-Kivu. Cette région a été en proie à une crise économique et à des conflits violents pendant de nombreuses années. Cela a généré un vide de pouvoir qui a permis à des mineurs d'or artisanaux de s'installer dans cette région. En 2009, une entreprise a décidé de lancer des opérations minières et a engagé un dialogue avec les communautés locales pour leur proposer une indemnisation en échange de leur réinstallation dans une autre zone. Cependant, les discussions autour de la relocalisation des mineurs artisanaux ont créé des tensions entre les populations locales, l'entreprise et la police des mines. Les communautés locales ont manifesté leur mécontentement face à l'absence d'indemnisation et d'opportunités d'emploi. La police des mines a été accusée d'avoir fait un usage excessif de la force contre les populations qui protestaient. Un berger qui avait fait intrusion dans la zone d'opération de l'entreprise aurait également été victime de torture. Les tensions se sont exacerbées et ont dégénéré en affrontements entre les prestataires de services de sécurité et les membres de la communauté, ce qui a provoqué l'interruption des opérations minières.

Le Groupe de travail sur les principes volontaires du Sud-Kivu a été informé de ces incidents lors de ses missions de monitoring. Pour réduire les tensions, le Groupe de travail a coopéré avec la police des mines locales afin de : sensibiliser les acteurs aux obligations en matière de droits de l'homme ; enquêter sur les comportements répréhensibles des agents de la police des mines et signaler ces faits ; demander aux autorités de la province d'assurer un suivi de la situation. À la suite de ces actions, un commandant des forces de sécurité publiques a été démis de ses fonctions et deux agents ont été arrêtés. En outre, le Groupe de travail a organisé des réunions multipartites au niveau local, en invitant des représentants de l'entreprise extractive, de la communauté locale et des forces de sécurité locales afin d'examiner les mesures prises pour répondre à ces incidents. Le dialogue multipartite a débouché sur un nouvel accord de sécurité qui renforce le dialogue avec la communauté et propose à la communauté une plate-forme pour exprimer ses griefs.

Cette intervention du Groupe de travail constitue un bon exemple des effets positifs d'un dialogue multipartite pour atténuer des conflits entre entreprises et communautés locales et régler les problèmes de sécurité et de droits de l'homme hérités du passé dans des sites extractifs. [Pour en savoir plus.](#)

## Rendre des comptes régulièrement aux communautés et autres parties prenantes afin d'examiner ensemble la manière dont l'entreprise a répondu aux réclamations reçues.

Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, (Société financière internationale 2007)

- ✓ Si certaines préoccupations exprimées par les communautés ne sont pas fondées, ne pas les écarter d'emblée mais engager un dialogue pour expliquer pourquoi ces préoccupations sont réellement infondées ou afin de trouver une solution basée sur un accord et une confiance mutuels. L'implication de tierces parties objectives, d'experts externes et/ou de dirigeants communautaires peut contribuer à renforcer la confiance dans les modalités de réponse de l'entreprise à ces réclamations. Ces acteurs doivent être fiables et crédibles aux yeux de la communauté. Handling and Resolving Local-Level Concerns and Grievances : Human Rights in the Mining and Metals Sector, p. 9 (Conseil international des mines et métaux 2009)
- ✓ Si le mécanisme n'est pas en mesure de résoudre une plainte, faciliter l'accès à des experts externes (par exemple, des défenseurs publics, des conseillers juridiques, des ONG juridiques, ou des universitaires) ou mettre en place un processus de résolution confié à un organe indépendant et respecté, tel qu'une commission multipartite, une autorité de médiation ou un groupe d'experts indépendants. Handling and Resolving Local-Level Concerns and Grievances : Human Rights in the Mining and Metals Sector, pp. 18-19 (Conseil international des mines et métaux 2009)

**Veiller à ce que les cas ne soient classés qu'après leur résolution et conformément aux procédures formelles préétablies. Prévoir une procédure d'appel<sup>70</sup>.**

**Évaluer si les procédures de règlement des réclamations prévoient l'accès à un recours effectif, conformément aux critères internationaux.**

### Critères d'efficacité des mécanismes de réclamation non judiciaires

tiré du Principe 31 des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Afin que leur efficacité soit assurée, les mécanismes de réclamation non judiciaires, relevant ou non de l'État, devraient être :

- Légitimes
- Accessibles
- Prévisibles
- Équitables
- Transparents
- Compatibles avec les droits
- Une source d'apprentissage permanent
- Fondés sur la participation et le dialogue

**Ressources clés :**

- [Amélioration de la responsabilisation des entreprises et de l'accès à des voies de recours pour les victimes de violations des droits de l'homme liées à une activité commerciale au moyen de mécanismes de réclamation ne relevant pas de l'État \(Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme 2020\)](#)
- [Accès à des recours effectifs en vertu des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de protection, de respect et de réparation des Nations Unies \(Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme 2017\)](#)

**Outils pratiques :**

- 🔧 [Handling and Resolving Local-level Concerns and Grievances \(Conseil international des mines et métaux 2019\)](#)
- 🔧 [Guide d'interprétation. Élaboration et mise en œuvre par les entreprises de mécanismes de traitement de plaintes équitables, accessibles et offrant des mesures correctives efficaces \(Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée 2018\)](#)
- 🔧 [Community Grievance Mechanisms in the Oil and Gas Industry \(IPIECA 2015\)](#)
- 🔧 [Guide de mécanismes de règlement des différends et des préoccupations à l'échelle des sites \(Association minière du Canada 2015\)](#)

## 4.3. Partage de l'information, consultation et consentement

### A. Consultations des communautés organisées trop tardivement ou ne respectant pas les normes internationales : Faire face à une absence de licence sociale d'exploitation

#### Bonnes pratiques\*

**Vérifier si les processus de consultation et de consentement sont régis par des exigences légales ou réglementaires.**

- ✓ Identifier les modalités prescrites pour engager un dialogue avec les peuples autochtones (Voir 4.2.d.). Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 88 (OCDE 2017)
- ✓ Déterminer si le consentement de ces communautés est requis par la loi. Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 88 (OCDE 2017) Lorsque cela est le cas, ne procéder à aucune activité avant qu'il n'ait été accordé. Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 91 (OCDE 2017) Garder à l'esprit que, même si l'entreprise n'est pas tenue par la loi d'obtenir le consentement direct des communautés locales, la recherche de ce consentement tout au long du cycle de vie du projet peut néanmoins renforcer sa licence sociale d'exploitation (Voir 4.2.d.).

#### Outils pratiques :

- ✂ International Instruments on Free, Prior and Informed Consent (IPIECA 2015)
- ✂ IRMA Standard for Responsible Mining, chapter 2.2 (Initiative for Responsible Mining Assurance 2018)

**S'assurer que le gouvernement assume pleinement ses responsabilités en matière de consultations.**

- ✓ Assurer un suivi des consultations pilotées par le gouvernement sur les questions liées au projet, car elles peuvent avoir des implications sur les relations futures avec les parties prenantes.
  - Déterminer à quel stade ces consultations ont été organisées ; sur quels engagements et accords elles ont débouché ; et quelles questions encore en suspens pourraient influencer sur les relations avec les communautés locales. Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 52 (Société financière internationale 2007)
  - Chercher à participer aux consultations avec les parties prenantes pilotées par le gouvernement, ou au moins à les observer, en évitant de donner l'impression de soutenir la position du gouvernement.
- ✓ Envisager de fournir aux entités gouvernementales un soutien logistique (par exemple, couvrir les frais de déplacement) afin de s'assurer qu'elles participent effectivement aux consultations

et sont en mesure de les piloter. [Research on Company-Community Conflicts \(Conseil international des mines et métaux 2015\)](#) Afin de réduire tout risque d'être perçu comme soutenant un gouvernement qui n'agit pas dans l'intérêt de la communauté, faire preuve de transparence et de clarté en indiquant aux communautés que l'entreprise cherche à renforcer la capacité du gouvernement à mener ce processus de bonne foi.

### Évaluer les processus de consultation menés par le passé et identifier la nature et les motifs des erreurs commises.

- ✓ Examiner les activités et le calendrier du projet avec les services de l'entreprise concernés pour veiller à ce qu'un processus continu et constructif de consultation avec les communautés soit effectivement programmé ([Voir 4.4.b.](#)).
- ✓ Noter que les parties prenantes peuvent avoir été consultées par des tierces parties avant l'implication de l'entreprise, ou sans elle ; cela se produit souvent dans les consultations concernant les questions d'indemnisation suite à l'acquisition de terres par les autorités gouvernementales, ou dans les consultations effectuées préalablement par les propriétaires d'installations liées au projet. S'il existe des preuves de réclamations persistantes, il peut être nécessaire de travailler avec la tierce partie concernée pour traiter les préoccupations non résolues. [Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p.124 \(Société financière internationale 2007\)](#)
- ✓ Collaborer avec d'autres entreprises de la région pour comprendre l'approche qu'elles adoptent ou qu'elles ont adoptée dans le passé et éviter tout malentendu ou problème hérité du passé.

### Si la consultation n'a pas été initiée suffisamment en amont, mener une consultation active à même de permettre le lancement d'un processus d'analyse et de prise de décision inclusif.

- ✓ Contribuer au renforcement des capacités afin que les parties prenantes qui ne connaissent pas bien les processus et structures des entreprises internationales aient les capacités de s'impliquer réellement dans les processus de consultation et le suivi des accords conclus. [Research on Company-Community Conflicts \(Conseil international des mines et métaux 2015\)](#)
- ✓ S'il est difficile de mener ouvertement des consultations, adopter d'autres stratégies pour maintenir la communication avec les communautés. [Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work, p. 121 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)
  - Examiner avec les autorités locales l'opportunité de créer des comités villageois élus habilités à examiner les questions relatives aux rapports entre l'entreprise et la communauté.
  - Collaborer avec des tierces parties indépendantes (par exemple les autorités de médiation, les ONG, les experts indépendants, les universités) qui sont acceptées par toutes les parties. Ces acteurs peuvent accompagner et soutenir le processus de consultation ou d'obtention d'un consentement préalable, libre et éclairé. [Research on Company-Community Conflicts \(Conseil international des mines et métaux 2015\)](#)

#### Ressources clés :

- [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif \(OCDE 2017\)](#)
- [Boîte à outils pour comprendre les relations entre la communauté et l'entreprise \(Conseil international des mines et métaux 2015\)](#)

## B. Consentement des communautés locales : S'assurer qu'il est fondé sur des attentes réalistes et une bonne compréhension des incidences du projet de l'entreprise

### Bonnes pratiques\*

#### Faire preuve de transparence et de franchise en ce qui concerne les décisions, les politiques et les plans relatifs au projet.

- ✓ Fournir les informations nécessaires aux parties prenantes concernées avant toute prise de décision.
  - Faire connaître les modalités des processus d'engagement et de consultation des parties prenantes et diffuser les résultats de l'évaluation préliminaire et de l'évaluation d'impact aux parties prenantes concernées par le biais d'une consultation publique pour recueillir leurs réactions. Au cours des consultations publiques, divulguer tous les risques et impacts réels et potentiels identifiés jusqu'alors (par exemple, les impacts cumulés, les impacts opérationnels, les impacts sociaux, les impacts environnementaux). Une communication transparente de ces informations aux membres de la communauté peut aider l'entreprise à éviter les perceptions erronées qui peuvent dégénérer en incidents de sécurité ([Voir 4.2.a.](#)).
  - Diffuser les informations relatives aux aspects techniques et aux conséquences environnementales du projet aux communautés, par le biais de canaux tels que les représentants de la communauté, les assemblées publiques et des supports de communication.
  - Communiquer des informations objectives. Éviter d'exagérer les avantages d'un projet et de minimiser les incidences négatives. Les attentes irréalistes peuvent susciter des tensions et des conflits sociaux susceptibles d'entraîner des incidents de sécurité. Préciser clairement ce que l'entreprise peut et ne peut pas fournir. Le Conseil international des mines et métaux précise que cette approche peut contribuer à résoudre les tensions potentielles (découlant, par exemple, de l'incapacité des entreprises à fournir suffisamment d'emplois pour tout le monde) et permet de « gérer les attentes grâce à une meilleure compréhension des exigences et des opportunités du projet ainsi que des contraintes auxquelles les entreprises sont confrontées tout au long du cycle du projet ». [Research on Company-Community Conflicts \(Conseil international des mines et métaux 2015\)](#)
  - Expliquer les prochaines étapes et la manière dont les communautés seront impliquées et consultées à l'avenir.
  - Préciser clairement quelles composantes du projet sont déjà fixées et lesquelles peuvent être modifiées ou améliorées [Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 28 \(Société financière internationale 2007\)](#)
- ✓ Partager les informations relatives au projet en temps opportun en ayant recours à un vocabulaire et à un format que les communautés locales peuvent comprendre. Le manque de communication peut alimenter la désinformation, ce qui peut nuire à la réputation d'une entreprise et saper les efforts visant à engager un dialogue éclairé avec les parties prenantes ([Voir 4.3.c.](#)) [Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 28 \(Société financière internationale 2007\)](#)
- ✓ Communiquer à plusieurs reprises les informations importantes et utiliser des supports de communication différents pour veiller à ce que le message soit reçu et bien compris. [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 61 \(OCDE 2017\)](#)

- ✓ Faire connaître les attentes de l'entreprise et encourager les parties prenantes à indiquer également leurs attentes durant les processus de consultation afin de veiller à ce que toutes les parties comprennent les positions de chacun. [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 65 \(OCDE 2017\)](#)

### Clarifier les responsabilités de l'entreprise et du gouvernement.

- ✓ S'accorder avec les autorités du gouvernement de l'État Hôte au niveau national et au niveau local sur leurs responsabilités respectives concernant l'investissement social et les questions d'indemnisation ([Voir 1.2.d.](#)). Faire connaître cet accord aux communautés locales, en expliquant ce que l'entreprise peut et ne peut pas fournir. Cela permettra de garantir que les attentes ne suscitent pas des griefs, ce qui risque de générer des conflits sociaux.

### Durant les consultations, renforcer la compréhension des communautés sur les questions en jeu.

- ✓ Permettre aux communautés de bien comprendre la nature du projet, de sorte que celles-ci aient des attentes réalistes eu égard aux avantages qui leur sont proposés. Expliquer, en particulier, les différentes phases du projet, ses conséquences et opportunités à chaque étape des opérations, les implications en matière de sécurité ainsi que le calendrier des activités. Expliquer également les problèmes qui peuvent surgir et comment l'entreprise s'efforcera de les atténuer.
- ✓ S'assurer que les communautés comprennent bien leurs droits en vertu de la législation nationale et du droit international eu égard aux opérations de l'entreprise, aux dispositifs de sécurité et aux incidences du projet (y compris en ce qui concerne les droits liés à la terre, à l'environnement, au travail, etc.). Expliquer également les responsabilités qui incombent à l'entreprise, au gouvernement et à d'autres parties prenantes.
- ✓ Utiliser divers canaux pour fournir des informations, y compris sous forme de brochures, de vidéos, d'émissions de radio, de spectacles de théâtre, de tableaux d'affichage ; il est également possible de mettre en place un bureau d'informations à l'intention du public dans un village situé à proximité du site d'opérations et de se rendre dans chaque communauté pour montrer à quoi le projet ressemblera à chaque étape et pour indiquer les zones auxquelles les membres de la communauté ne pourront pas accéder, pour des raisons de sécurité ou parce que ce lieu appartient à l'entreprise. Indiquer où et combien de prestataires de services de sécurité seront stationnés, quels uniformes ils porteront et quel équipement ils utiliseront. Il peut également être utile de créer, le cas échéant, un modèle à échelle réduite pour montrer l'état du site après la fin du projet. [Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 1:6 \(International Alert 2005\)](#)
- ✓ Envisager d'emmener les propriétaires fonciers sur d'autres sites d'exploitation afin de leur permettre de mieux comprendre la nature des opérations de l'entreprise et leurs implications.
- ✓ Soutenir la capacité des [communautés autochtones](#) à participer à la prise de décision, par exemple en leur donnant accès aux conseils d'experts indépendants, le cas échéant ; en renforçant les capacités de ces populations ; en leur donnant accès à des procédures de facilitation et de médiation ; et en faisant appel à des observateurs externes. Les actions de renforcement des capacités peuvent s'inscrire dans le cadre d'un plan de développement des peuples autochtones visant à accroître les bénéfices et minimiser les effets négatifs d'un projet sur les communautés autochtones susceptibles d'être considérablement affectées par les opérations de l'entreprise.

**Ressource clé :**

- ✓ [Good Practice Guide : Indigenous Peoples and Mining \(Conseil international des mines et métaux 2015\)](#)

**Créer un comité réunissant des représentants de l'entreprise et des communautés chargé d'aider à gérer les relations mutuelles tout au long du cycle du projet et de résoudre les conflits avant que ceux-ci ne s'exacerbent et constituant une plate-forme de dialogue sur le projet.**

[Conflict-Sensitive Business Practice : Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 4:7 \(International Alert 2005\)](#)

**Dès le début des consultations avec les communautés, fournir des informations détaillées sur les mécanismes de réclamation existants ou proposés et sur les autres mécanismes d'accès aux recours (à savoir, les mécanismes judiciaires et non judiciaires).**

- ✓ Examiner ces mécanismes de réclamation avec les membres de la communauté pour s'assurer qu'ils sont accessibles, appropriés et culturellement pertinents. Examiner également s'il est nécessaire de mettre en place des mécanismes additionnels (par exemple, des points focaux de confiance, des boîtes à plaintes accessibles), en accordant une attention particulière aux besoins des groupes vulnérables et marginalisés.
- ✓ Assortir les dispositifs de sécurité de l'entreprise d'un mécanisme de réclamation et autres mécanismes de recours pertinents.

**Faire en sorte que ces consultations constituent une opportunité pour identifier toute incidence réelle et potentielle que l'entreprise n'a pas anticipée auparavant (Voir diligence raisonnable en matière de droits de l'homme). Actualiser les évaluations des risques et des impacts en conséquence.**

**Impliquer activement les communautés dans l'élaboration des plans d'atténuation et de gestion des impacts, sur la base des risques et des impacts identifiés.**

[Guide et boîte à outils pour l'évaluation de l'incidence sur les droits humains, Phase 4 : Atténuation et gestion des effets \(Institut danois des droits de l'homme 2020\)](#)

- ✓ Avant et pendant les consultations, fournir des informations claires et détaillées sur toutes les mesures d'atténuation que l'entreprise a déjà proposées, conçues ou envisagées. Expliquer ces mesures en détail pour s'assurer que les membres de la communauté comprennent à la fois les incidences du projet de l'entreprise ainsi que les mesures prévues dans le plan de gestion.
- ✓ Examiner avec différents groupes de parties prenantes les mesures d'atténuation proposées afin de s'assurer que ces mesures sont appropriées, efficaces et culturellement pertinentes. Demander aux parties prenantes si certaines mesures doivent être modifiées ou si de nouvelles mesures sont nécessaires. Convenir ensemble de solutions appropriées.
- ✓ Si nécessaire, réviser le plan d'atténuation et de gestion des impacts pour s'assurer qu'il accorde une place centrale aux réactions et aux priorités des communautés consultées.

- ✓ Mettre un accent particulier sur les réactions des groupes les plus affectés par le projet, ainsi que celles des groupes vulnérables et marginalisés ([Voir 4.2.b.](#) et [4.2.d.](#)).
- ✓ Intégrer les incidences et les plans d'atténuation relatifs aux dispositifs de sécurité.

### Négocier de bonne foi dans le cadre du dialogue avec les communautés.

- ✓ Veiller à ce que les termes des négociations soient mutuellement agréés à l'avance et respecter les obligations légales, y compris l'exigence de renégociation en cas de changement de circonstances. [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 55 \(OCDE 2017\)](#)
- ✓ Indiquer clairement aux communautés les acteurs qui sont habilités à prendre des engagements au nom de l'entreprise afin d'assurer la cohérence des communications et d'éviter les malentendus. [Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet, p. V-12 \(Groupe de la Banque mondiale et Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ Vérifier, valider et consigner tous les accords finaux conclus avec les personnes ayant participé aux négociations. [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 57 \(OCDE 2017\)](#)
  - Lorsque cela est pertinent et possible, utiliser des photos pour corroborer la conclusion des accords.
  - Veiller à ce que les accords conclus soient traduits dans la langue locale et diffusés aux communautés concernées.
  - Publier les procès-verbaux des réunions.
  - Prêter constamment attention aux problèmes d'alphabétisation, et identifier des modes alternatifs de diffusion des informations aux membres de la communauté.
- ✓ Clarifier les étapes qui suivront les négociations ou la phase de dialogue, et convenir des personnes chargées de la mise en œuvre et du suivi. [Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 1:5 \(International Alert 2005\)](#)

#### Ressources clés :

- [Five-Step Approach to Stakeholder Engagement \(BSR 2019\)](#)
- [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, OCDE 2017\)\)](#)
- [Guide et boîte à outils pour l'évaluation de l'incidence sur les droits humains, Phases 2 et 4 \(Institut danois des droits de l'homme 2020\)](#)

## C. Gestion de l'information : Déterminer quelles informations doivent être communiquées sur les dispositifs de sécurité

### Bonnes pratiques\*

#### Déterminer le plus en amont possible les informations qui seront communiquées aux communautés.

- ✓ Définir à l'avance des critères clairs pour déterminer quelles informations seront communiquées, à quel moment et à qui. Veiller à ce que ces critères soient décidés conjointement par les divers services de l'entreprise.
- ✓ Fournir des informations pertinentes aux parties prenantes bien en amont, de manière régulière et en temps opportun, en assurant la cohérence des messages ([Voir 4.2.b.](#) et [4.3.b.](#)).

#### Éléments importants à prendre en compte en matière de communication et de consultation avec les communautés

Les entreprises doivent clairement prendre auprès des communautés l'engagement de partager les informations suivantes :

- Les politiques, protocoles et plans de l'entreprise en matière de sécurité et de droits de l'homme.
- Les conclusions pertinentes de l'évaluation des risques et comment elles s'articulent avec les dispositifs de sécurité.
- Les composantes des dispositifs de sécurité.
- Les modifications apportées aux dispositifs de sécurité.
- Les règles applicables aux forces de sécurité publique et aux prestataires de services de sécurité privée (par exemple, les codes de conduite et les règles régissant le recours à la force).
- Les droits et les responsabilités des personnels de sécurité.
- Les droits et les responsabilités des communautés en vertu du droit international, du droit relatif aux droits de l'homme et des normes internationales.
- Les problèmes de sécurité rencontrés dans le passé et la réponse actuelle de l'entreprise à ces problèmes.
- Les mécanismes à disposition des parties prenantes pour résoudre les problèmes relatifs à la sécurité et traiter les plaintes.

## Renforcer la capacité des communautés à traiter les questions relatives à la sécurité et aux droits de l'homme ([Voir 4.3.b.](#)).

- ✓ Utiliser un vocabulaire et des méthodes appropriés pour faciliter la compréhension des communautés (en recourant à des exemples ou à des cas tirés de la vie réelle). Il est important que les communautés locales comprennent leurs droits et responsabilités, ainsi que les droits et responsabilités du personnel de sécurité, y compris le droit de légitime défense.
- ✓ Solliciter des tierces parties indépendantes (telles que des ONG, des institutions nationales des droits de l'homme ou des universités), afin qu'elles sensibilisent les communautés aux questions relatives à la sécurité et aux droits de l'homme et agissent en tant qu'intermédiaires pour faciliter la communication entre les différentes parties.

## Organiser régulièrement des réunions avec les communautés pour examiner les questions relatives à la sécurité.

### Organiser divers types de réunions visant des objectifs différents, y compris :

- ✓ Des réunions ouvertes à tous à des fins de partage d'informations ([Voir 4.2.b.](#)).
  - Des réunions plus restreintes avec les représentants de la communauté pour examiner les dispositifs de sécurité, et trouver conjointement des solutions pour répondre aux préoccupations et aux incidences connexes ([Voir 4.2.c.](#)).
  - Des événements sportifs et de loisirs conjoints, tels que des tournois sportifs entre des équipes composées des personnels de sécurité de l'entreprise et des membres des communautés locales, ou des journées portes ouvertes ponctuelles où les membres de la communauté sont invités dans l'enceinte de l'entreprise. Ces événements permettent d'instaurer un climat de confiance et d'offrir un cadre décontracté permettant aux communautés de mieux connaître les opérations de l'entreprise, de rencontrer le personnel ou de présenter des réclamations. [Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 45 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)
  - Un forum multipartite pour élaborer une plate-forme normalisée de dialogue sur les questions relatives à la sécurité et aux droits de l'homme avec la communauté ([Voir groupes de travail nationaux](#)).
  - Avant de lancer des consultations d'ampleur, déterminer le processus à suivre et identifier les acteurs qui doivent être impliqués dans le dialogue. [Guide de référence des entreprises. Déclaration des Nations Unies sur les Droits des peuples autochtones, p. 32 \(Pacte mondial des Nations Unies 2013\)](#) S'accorder conjointement sur un ensemble de règles pour encadrer les discussions afin de garantir un échange constructif et efficace, tels que la nécessité d'aborder exclusivement les questions liées à la sécurité ou de prendre la parole chacun à son tour.
- ✓ Garder à l'esprit que tout problème social ou relatif aux droits de l'homme peut devenir un problème de sécurité s'il n'est pas résolu. Orienter les parties prenantes vers d'autres forums qui pourraient traiter plus en profondeur d'autres problèmes (tels que les défis environnementaux).
  - Encourager la participation des représentants de la sécurité publique et privée dans les consultations avec les communautés, à condition que leur présence soit acceptée par les communautés.
  - Dans les cas où il est impossible de mener une consultation auprès de la communauté, envisager des solutions alternatives telles que la consultation d'experts indépendants crédibles, y compris des [défenseurs des droits de l'homme](#) et d'autres acteurs de la société civile. [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 20](#)

## Être à l'écoute et répondre aux demandes de renseignements (Voir 4.2.b.).

- ✓ Demander aux parties prenantes le type et le format des informations souhaitées et nécessaires. [Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 30 \(Société financière internationale 2007\)](#)
- ✓ Permettre aux communautés d'exprimer leurs préoccupations relatives aux dispositifs de sécurité. Garder cependant à l'esprit que, dans certaines circonstances, il peut être risqué pour les membres de la communauté locale de participer à ce type de discussions et que, de ce fait, ces individus peuvent ne pas être disposés à s'exprimer. Si tel est le cas, consulter des tierces parties crédibles qui peuvent fournir un éclairage sur les préoccupations des communautés. Mettre à disposition des moyens permettant aux communautés de participer à ces discussions de manière confidentielle/anonyme. Informer les parties prenantes sur les limites de la confidentialité que l'entreprise est en mesure d'assurer.

### Divulguer ou non-divulguer des informations

Lorsqu'elles doivent décider de l'opportunité de divulguer certaines informations, les entreprises doivent tenir compte des éléments suivants :

- Adopter une « présomption en faveur de la divulgation ». La Société financière internationale précise que cela « signifie mettre à disposition les informations chaque fois que possible, en particulier s'il n'y a aucune raison impérieuse de ne pas les partager ». Toutefois, éviter de fournir trop d'informations afin de permettre aux communautés d'identifier celles qui sont importantes. [Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 28 \(Société financière internationale 2007\)](#)
- Veiller à ce que les informations communiquées ne violent pas le droit à la vie privée ou ne mettent pas en danger les parties prenantes. Demander aux communautés si elles souhaitent que certaines informations demeurent confidentielles. [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 56 \(OCDE 2017\)](#)
- Évaluer les motifs de non-divulguer à l'aune du besoin des groupes de parties prenantes d'être informés afin de protéger leurs intérêts. La Société financière internationale précise que « l'absence d'informations peut entraîner la propagation d'informations erronées sur le projet, ce qui peut porter atteinte à la réputation d'une entreprise [...] saper les efforts visant à engager un dialogue éclairé avec les parties prenantes ». Cela peut, par conséquent, entraîner des risques de sécurité. [Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 28 \(Société financière internationale 2007\)](#)
- Lorsqu'il apparaît imprudent de faire preuve d'une totale transparence, l'OCDE recommande aux entreprises de « présenter si possible une explication ou une justification valable des raisons pour lesquelles une information n'a pas été partagée ». [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 63 \(OCDE 2017\)](#)

#### Ressource clé :

- [Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances \(Shift 2015\)](#)

## 4.4. Cohérence et coordination en interne en matière d'engagement avec les parties prenantes

### A. Assurer l'adhésion de la direction de l'entreprise afin de mobiliser les ressources nécessaires pour mener un engagement constructif avec les communautés

#### Bonnes pratiques\*

**Faire en sorte que l'importance de l'engagement avec les parties prenantes soit bien comprise au sein de l'entreprise.**

- ✓ Veiller à ce que la direction de l'entreprise comprenne les risques générés par l'absence de stratégie à long terme d'engagement avec les parties prenantes. Il peut s'agir de risques commerciaux, de risques liés aux investissements, de risques pour la réputation de l'entreprise et de risques de nature juridique. [Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p. 10-11 \(Shift 2015\)](#) Sensibiliser aux questions relatives aux droits de l'homme en utilisant des concepts propres à l'entreprise : risques commerciaux, bénéfices opérationnels, coûts ou processus techniques<sup>71</sup>. Relier, en particulier, les responsabilités en matière de droits de l'homme aux critères ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance).
  - Présenter les données relatives aux coûts des conflits avec les communautés (par exemple le pourcentage de temps consacré par les personnels à la gestion des conflits, la perte de productivité générée par les retards).
  - Présenter des études de cas sur les conséquences d'un engagement inadéquat avec les parties prenantes. [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 47 \(OCDE 2017\)](#)
  - Identifier les conséquences juridiques potentielles, en particulier à la lumière des tendances mondiales vers une réglementation renforcée et l'obligation juridique de mettre en œuvre une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

**Promouvoir une plus grande implication de la direction de l'entreprise dans les questions sociales.**

- ✓ Faire en sorte que la politique de l'entreprise affirme son engagement à mener un dialogue effectif avec les parties prenantes et veiller à ce que cette position soit clairement approuvée par la direction de l'entreprise ([Voir 1.3.a.](#)). [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 20 \(OCDE 2017\)](#)
- ✓ Créer des plates-formes incluant les cadres des divers services de l'entreprise pour les processus de prise de décisions relatives aux opérations menées dans des environnements à haut risque (Voir partage centralisé des données pour identifier les risques pour la sécurité et les risques d'atteintes aux droits de l'homme). [Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p. 12 \(Shift 2015\)](#)

- ✓ Mettre en place un système qui favorise l'intégration des points de vue des différentes parties prenantes dans le processus décisionnel de la direction. [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 21 \(OCDE 2017\)](#)
- ✓ Créer des opportunités d'interactions directes entre la direction et les communautés, en veillant à ce que les dirigeants de l'entreprise soient sensibilisés aux modalités de mener un dialogue culturellement approprié. Cela constitue le meilleur moyen de permettre à ces dirigeants de comprendre les préoccupations des communautés et les questions liées à la sécurité et de prendre des décisions mutuellement bénéfiques.
- ✓ Veiller à ce que la direction ait connaissance des risques potentiellement graves. [Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p. 12 \(Shift 2015\)](#)

### **Intégrer l'obligation de respecter les droits de l'homme et le critère de performance sociale dans les évolutions de carrière et l'attribution de primes pour l'ensemble du personnel, en particulier pour les cadres supérieurs.**

[Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work, p. 203 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)

- ✓ Élaborer des indicateurs de performance clés liés à l'engagement avec les communautés et les inclure dans l'examen des performances de tous les cadres.
- ✓ Veiller à ce que les systèmes de rémunération et de primes mis en place par l'entreprise récompensent l'établissement de bonnes relations avec les communautés.
- ✓ Joindre en annexe aux contrats des employés un code de conduite ou une politique similaire en matière d'engagement avec les communautés. [Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work, p. 204 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)
- ✓ Intégrer les questions relatives aux rapports avec les communautés dans l'évolution de carrière des personnels de l'entreprise, en veillant à ce que tous les nouveaux cadres de l'entreprise soient affectés au service des relations avec les communautés au cours de leur carrière. [Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work, p. 203 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)

#### **Ressources clés :**

- [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, \(OCDE 2017\)](#)
- [Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances \(Shift 2015\)](#)
- [UN Guiding Principles Reporting Framework \(Shift and Mazars 2015\)](#)

## B. Engagement cohérent avec les parties prenantes : Éviter les politiques et les processus contradictoires

### Bonnes pratiques\*

#### Faire en sorte que les relations avec les parties prenantes relèvent d'une responsabilité collective.

Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 103 (Société financière internationale 2007)

- ✓ Faire en sorte que l'ensemble des personnels de l'entreprise comprennent l'importance d'impliquer les parties prenantes ([Voir 4.4.a.](#)).
- ✓ Diffuser en interne la stratégie de dialogue avec les parties prenantes. Chaque service de l'entreprise doit connaître cette stratégie et comprendre pourquoi l'entreprise y consacre du temps et des ressources.
- ✓ Fournir une formation à tous les personnels sur les questions de performance sociale et de relations avec les communautés, ainsi que sur les politiques et les processus connexes adoptés par l'entreprise.
  - Former les nouveaux membres du personnel aux questions relatives aux rapports avec les communautés. Préciser les types de comportement acceptables ou à proscrire et expliquer les types de services que le personnel chargé des relations extérieures peut fournir pour soutenir les autres services. [Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work, p. 202 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#).
  - Former les agents de sécurité pour veiller à ce que l'approche de l'entreprise en matière de sécurité soit fondée sur une prise de décision et un partenariat inclusifs, et éviter de considérer les communautés comme une source de risques. [Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work, p. 202 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Grenela Publishing 2009\)](#)
- ✓ Impliquer les équipes techniques et les personnels de sécurité dans le dialogue avec les communautés afin de veiller à ce que les préoccupations de la communauté soient traitées de manière adéquate et intégrées dans la structure des programmes et les prises de décision, ainsi que dans les dispositifs de sécurité. [Research on Company-Community Conflicts \(Conseil international des mines et métaux 2015\)](#)
- ✓ Faire en sorte que les systèmes de rémunération et de primes de l'entreprise récompensent l'établissement de bonnes relations avec les communautés ([Voir 4.4.a.](#)).

#### Promouvoir, au sein de tous les services, l'alignement et la coordination de toutes les décisions et activités qui concernent les parties prenantes ou ont une incidence sur elles ([Voir 4.4.a.](#) et [4.4.c.](#)).

- ✓ Examiner toutes les politiques et tous les processus de l'entreprise et y inclure les bonnes pratiques émergentes en matière d'engagement avec les parties prenantes. Insister sur le fait qu'un engagement efficace avec les parties prenantes peut jouer un rôle important pour garantir le respect effectif des droits de l'homme et du droit international humanitaire.

- Veiller à ce que les politiques de l'entreprise répondent aux besoins spécifiques du contexte dans lequel les opérations sont menées et respectent la législation nationale.
  - Examiner, le cas échéant, les exigences légales, réglementaires et contractuelles en matière d'engagement avec les parties prenantes en consultation étroite avec les services concernés (par exemple les services chargés des questions juridiques, des affaires publiques et gouvernementales).
- ✓ Intégrer l'engagement avec les parties prenantes dans les fonctions de l'entreprise. La Société financière internationale précise que les entreprises devraient élaborer une stratégie unique et clairement définie en matière de dialogue avec les parties prenantes, assortie d'un « ensemble clair d'objectifs, de calendrier, de budget et d'attribution des responsabilités ». [\(Voir 4.2.b\). Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 8 \(Société financière internationale 2007\)](#)
- Identifier les points critiques tout au long du cycle du projet qui nécessitent un engagement avec les parties prenantes. Déterminer qui assumera ces tâches et comment celles-ci peuvent être intégrées dans les fonctions essentielles de l'entreprise. [Dialogue avec les Parties Prenantes. Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 99 \(Société financière internationale 2007\)](#)
  - Garantir une communication cohérente avec les parties prenantes externes.
  - Mettre en place un système d'enregistrement et de suivi des informations nécessaires à l'engagement avec les parties prenantes.
  - Élaborer et tenir un registre des engagements pris. Ce registre devrait préciser l'échéancier des actions à prendre et attribuer des responsabilités aux personnes appropriées, aux services de l'entreprise ou à une tierce partie (dans certains cas, cet acteur peut être le prestataire, une ONG ou un organe gouvernemental local).
- ✓ Veiller à ce que les processus internes de prise de décision, les allocations budgétaires et les processus de contrôle permettent effectivement de répondre aux incidences actuelles, émergentes ou futures. [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 21. Il faut pour cela notamment instaurer un canal de transmission direct avec la direction de l'entreprise \(Voir 4.4.a.\)](#)
- ✓ Créer un groupe de travail sur les droits de l'homme chargé de superviser la mise en œuvre au quotidien de la politique des droits de l'homme, y compris du mécanisme de réclamation et du système de recours [\(Voir 4.2.e.\)](#).
- ✓ Élaborer des indicateurs en consultation avec des experts des droits de l'homme. Shift précise que ce type de consultations peut « permettre un monitoring continu des risques en matière de droits de l'homme et de l'efficacité des processus mis en place par l'entreprise pour identifier et gérer ces risques ». [Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p. 9 \(Shift 2015\)](#)
- ✓ Organiser des réunions régulières pour examiner « les risques et les opportunités » avec les gestionnaires du projet, des experts compétents (tels que des géologues et des ingénieurs en environnement), les membres du personnel chargés des relations avec les communautés ainsi que les personnels de sécurité. [Prévenir les conflits dans le domaine de l'exploration. Une trousse d'outils pour les prospecteurs et les entrepreneurs, p. 8 \(Collaborative Learning Project et Vision mondiale Canada 2012\)](#) Sur la base de ce processus :
- Élaborer un plan de gestion de crise et un plan d'intervention d'urgence.
  - Mettre en place un processus permettant d'intégrer de manière systématique les conclusions de l'étude d'impact et s'appuyer sur ces dernières pour prévenir et atténuer les incidences négatives [\(Voir diligence en matière de droits de l'homme\)<sup>72</sup>](#).

- ✓ Veiller à ce que les services de l'entreprise dont l'action a des incidences sur les droits de l'homme soient tenus responsables de leurs actions.

### Accorder la priorité aux services de l'entreprise chargés des relations avec les communautés.

- ✓ Faire en sorte que les services de l'entreprise chargés des relations avec les communautés ne soient pas cantonnés à un rôle de « pompier » mais soient considérés comme un faisant partie intégrante des opérations de l'entreprise. Cela implique d'adopter une approche pro-active, plutôt que simplement réactive, dans les relations avec les communautés afin d'anticiper les problèmes éventuels. Organiser des réunions afin que les responsables des relations avec les communautés expliquent leur travail et précisent l'assistance qu'ils peuvent fournir à chaque service. [Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work, p. 202 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)
- ✓ Élaborer une politique prévoyant que tous les nouveaux projets soient soumis à un processus de diligence en matière de droits de l'homme et soient examinés par le service chargé des relations avec les communautés avant leur opérationnalisation. [Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work, p. 202 \(Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)
- ✓ Élaborer des procédures de coordination entre le service responsable de la sécurité et celui chargé des relations avec les communautés en désignant ce dernier comme point focal pour toutes les questions impliquant des interactions avec les communautés locales.
  - Veiller à ce que l'équipe chargée des relations avec les communautés soit constamment tenue informée des évaluations de la situation sécuritaire de l'entreprise et qu'elle soit impliquée dans la conception de nouvelles mesures de sécurité, en particulier si celles-ci sont susceptibles d'avoir une incidence sur les communautés.
  - Veiller à ce que l'équipe chargée des relations avec les communautés engage un dialogue avec les communautés pour leur expliquer les dispositifs de sécurité et les politiques de l'entreprise en matière de droits de l'homme, ainsi que les procédures à suivre afin que les communautés puissent transmettre leurs préoccupations ou réclamations sur des questions relatives à la sécurité ([Voir 4.3.c.](#)).
- ✓ Mettre en place des bureaux de liaison locaux et s'assurer que les communautés soient informées de l'existence de ces agents de liaison et qu'elles aient facilement accès à ces derniers. L'équipe chargée des relations avec les communautés devrait être composée d'agents locaux et non locaux car certains membres de la communauté préfèrent parfois parler à un « étranger ».
  - Impliquer les communautés locales dans la sélection des agents de liaison.
  - Parrainer une formation à l'intention des agents de liaison locaux pour leur permettre de comprendre la culture locale, et d'acquérir les compétences nécessaires en matière de dialogue et de médiation. [Research on Company-Community Conflicts \(Conseil international des mines et métaux 2015\)](#)
  - La Société financière internationale recommande aux entreprises de veiller à ce que les agents de liaison avec les communautés « soient habilités à négocier au nom de l'entreprise. Cela requiert de mettre en place des processus clairs de reddition des comptes et de définir les types de décisions qui peuvent être prises de manière unilatérale par les agents de liaison et celles qui doivent être transmises à des niveaux plus élevés de l'entreprise ». [Dialogue avec les parties prenantes : Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 102, \(Société financière internationale 2007\)](#)

- Faire obligation aux agents de liaison de signaler à l'entreprise toutes les informations pertinentes.
- ✓ Veiller à ce que le budget alloué aux relations avec les communautés soit réaliste. Prévoir un budget qui couvre, au minimum, la mise en œuvre des systèmes et protocoles essentiels. Comme cela est expliqué dans le document [Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work](#), cela peut inclure, entre autres, « l'élaboration d'une politique adaptée au contexte local, la création d'un mécanisme de monitoring, la tenue de rencontres régulières (trimestrielles) au sein des communautés et la mise en place d'une procédure de réclamation efficace ». [Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work, p. 203 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)

#### Ressources clés :

- [Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances \(Shift 2015\)](#)
- [Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)

### Partage centralisé des informations afin d'identifier les risques pour la sécurité et les droits de l'homme

De nombreux secteurs différents au sein de l'entreprise sont susceptibles d'avoir des informations sur les questions relatives à la sécurité et aux droits de l'homme. Différents services ou zones opérationnelles de l'entreprise peuvent identifier divers signaux d'alarme, ou contribuer à repérer des incidents et leurs incidences négatives ultérieures sur les droits de l'homme. De même, ces différents services peuvent jouer un rôle pour définir les mesures à prendre afin de traiter ces incidences sur les droits de l'homme et répondre aux préoccupations de la communauté.

Il est donc important de veiller à ce que les informations soient stockées de manière centralisée afin qu'elles soient accessibles, qu'elles puissent être partagées entre les différents services de l'entreprise et qu'elles soient recueillies de manière systématique. Cela peut également permettre au siège de l'entreprise d'assurer de manière proactive un soutien additionnel en cas de besoin.

Pour parvenir à cet objectif, les entreprises ont adopté différentes approches. Les systèmes de signalement internes permettent de garantir une collecte harmonisée et un stockage centralisé des informations. Une autre approche consiste à utiliser un outil logiciel externe pour rationaliser le recueil d'informations.

## ÉTUDE DE CAS

**TotalEnergies Security Book Platform**

L'entreprise TotalEnergies lance, chaque année au mois de novembre, sa campagne Auto-diagnostic + Risk Assessment (ADRA). Ce processus permet à TotalEnergies d'identifier les pays où ses opérations sont exposées à des risques accrus en matière de sécurité et de droits de l'homme. Les personnels chargés des questions de sécurité dans le pays concerné s'appuient sur les outils de diagnostic et d'évaluation mis à leur disposition ; les informations qu'ils recueillent sont ensuite envoyées à la Direction chargée de la Sécurité pour y être analysées.

Ce processus permet à l'entreprise d'avoir une meilleure compréhension des contextes à haut risque pour ses opérations et de déployer des moyens, le cas échéant, pour répondre aux problèmes. Les informations recueillies à l'aide de ces outils ont récemment été transférées vers une plate-forme en ligne, où elles sont complétées et stockées de manière centralisée. Cela permet également à la Division chargée de la sécurité et aux responsables de la sécurité sur le terrain d'avoir accès aux données recueillies au cours des années précédentes afin d'identifier les tendances éventuelles et d'avoir une meilleure compréhension du contexte et de son évolution. La plateforme en ligne donne la possibilité aux utilisateurs de recueillir, compléter et sécuriser les informations collectées dans le cadre des campagnes ADRA.

## C. Prestataires de services de sécurité : Veiller à ce que ces acteurs respectent les politiques de l'entreprise

### Bonnes pratiques\*

**Examiner le rôle et les activités du prestataire de services de sécurité dans le cadre des évaluations des risques et des incidences menées par l'entreprise (Voir 4.2.a.).**

**Dans l'appel d'offres, inclure des critères d'attribution applicables aux prestataires de services de sécurité privée et à leurs agents, tels que précisés dans la section 3.2.a.**

- ✓ Les critères d'attribution applicables aux prestataires de services de sécurité peuvent inclure :
  - L'existence de politiques internes (codes de conduite).
  - La connaissance de la législation nationale et du droit international, en particulier du droit relatif aux droits de l'homme et du droit international humanitaire.
  - La possession de toutes les licences commerciales requises.
  - La mise en place de systèmes garantissant une rémunération, des conditions de travail et des avantages sociaux équitables.
  - La mise en place de systèmes de contrôle interne adéquats permettant d'assurer une conduite déontologique (par exemple, des mécanismes de réclamation).
- ✓ Les critères d'attribution applicables au personnel de sécurité peuvent inclure :
  - Des dossiers établissant les antécédents de ce personnel.
  - Une formation préalable.
  - Des justificatifs attestant que ces personnels disposent de tous les permis requis pour pouvoir utiliser un équipement donné et des armes légères et de petit calibre, le cas échéant, si ces équipements sont autorisés par la législation nationale applicable.

#### Outils pratiques :

- 🔧 [A Guidance Tool for Contracting Private Military and Security Services, sections 1.3 et 1.4 \(Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève 2017\)](#)
- 🔧 [Recommendations for Hiring Private Security Providers \(SociosPerú, PeaceNexus, Comité international de la Croix-Rouge et Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève 2015\)](#)

**Prendre en compte l'ensemble des critères mentionnés dans la section 3.2.a. afin d'évaluer les différentes offres et veiller à ce que l'équipe chargée des relations avec les communautés participe à ce processus.**

- ✓ Veiller à ce que les projets financiers des prestataires incluent un budget prévisionnel adéquat pour engager un dialogue avec les communautés, répondre aux incidences et déployer toute autre action relevant de la responsabilité des prestataires. Cela peut contribuer à faire en sorte que les prestataires ne procèdent pas à des économies de coûts au détriment des performances sociales, une fois le contrat attribué<sup>73</sup>.

### **Élaborer avec chaque prestataire un contrat contraignant, établissant des dispositions claires relatives au respect des droits de l'homme et du droit international humanitaire (Voir 3.2.c.).**

- ✓ Ces clauses devraient couvrir les points suivants :
  - Le respect de la législation nationale, du droit international humanitaire et des droits de l'homme.
  - Les normes et les politiques de l'entreprise en matière de droits de l'homme, y compris les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme et le Code de conduite international des entreprises de sécurité privée.
  - Des exigences de performance en ce qui concerne l'engagement avec les parties prenantes.
  - Une répartition claire des rôles et des responsabilités respectifs de l'entreprise et du prestataire, qui établit notamment la responsabilité partagée du prestataire en matière de résolution des différends avec les communautés locales, lorsque c'est ce dernier qui a contribué à l'émergence de tensions.

### **Élaborer une stratégie cohérente d'engagement avec les parties prenantes qui prend en compte le rôle des prestataires (Voir 4.2.b.).**

- ✓ Parler d'une seule voix aux communautés locales, en veillant à assurer la cohérence des messages.
- ✓ S'accorder sur une procédure de gestion des revendications de la communauté permettant d'établir clairement les domaines incombant au promoteur du projet et les questions relevant de ses principaux prestataires<sup>74</sup>. Le cas échéant, intégrer le mécanisme de réclamation du prestataire dans les mécanismes existants. Cependant, il est parfois nécessaire que le prestataire mette en place son propre mécanisme de réclamation, en particulier lorsque le prestataire est le principal interlocuteur des populations locales (Voir 4.2.e.).
- ✓ Informer les communautés locales sur les clauses des contrats conclus avec les prestataires locaux, en expliquant leurs rôles et responsabilités, ainsi que les modalités de signalement de griefs relatifs à des questions de sécurité. Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 102 (Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)

### **Aider le prestataire à renforcer ses capacités à fournir des services qui respectent les normes de l'entreprise.**

- ✓ Former le prestataire afin qu'il possède les connaissances et les compétences requises pour mener des actions efficaces en matière de sécurité et d'engagement avec les communautés.
- ✓ Partager les bonnes pratiques et les lignes directrices ainsi que les informations identifiées au moment de l'évaluation des risques et des incidences. Expliquer aux prestataires en quoi ces données sont pertinentes et comment ils peuvent les mobiliser en pratique.

### **Surveiller la mise en œuvre par les prestataires des engagements sociaux prévus par le contrat.**

- ✓ Désigner un représentant de l'entreprise chargé de veiller au respect, par le prestataire, de ses obligations contractuelles, y compris les clauses relatives à la responsabilité sociale du prestataire.

- ✓ Tenir régulièrement des réunions avec le prestataire pour discuter des relations avec les communautés, et envisager d'inviter des représentants des communautés à participer à ces réunions. Tenir compte du fait que les membres des communautés locales peuvent se montrer réticents à l'idée de soulever leurs préoccupations en public, en particulier si les prestataires de sécurité sont présents. Examiner toute préoccupation de la communauté signalée par le biais d'un mécanisme de réclamation, en veillant à éviter de divulguer des informations permettant de révéler l'identité des plaignants.
- ✓ S'accorder sur des exigences de rapportage régulier et systématique.
- ✓ S'assurer de la clarté des procédures de traitement des plaintes de la communauté afin d'éviter toute confusion entre le rôle de l'entreprise et celui du prestataire. L'entreprise peut soit intégrer le mécanisme de réclamation du prestataire dans les mécanismes existants, soit, si cela est plus approprié, préciser clairement que le prestataire dispose lui-même d'un mécanisme de réclamation opérationnel (en particulier lorsque le prestataire est le principal interlocuteur des communautés locales) ([Voir 4.2.e.](#)).
- ✓ Informer les communautés locales sur les clauses des contrats conclus avec des prestataires locaux, en expliquant leurs rôles et responsabilités, ainsi que les modalités de signalement de tout problème relatif à la sécurité.

**Si le prestataire continue à ne pas respecter les clauses contractuelles, envisager les options suivantes :**

- ✓ Négocier un échéancier pour la mise en œuvre effective des clauses contractuelles.
- ✓ Suspendre le versement des paiements prévus par le contrat tant que la question n'est pas réglée de manière satisfaisante.
- ✓ Conditionner la poursuite de la relation contractuelle aux performances réalisées et fournir d'autres directives détaillées ainsi que des formations additionnelles en vérifiant régulièrement la performance du prestataire.
- ✓ Mettre un terme à la relation contractuelle avec le prestataire qui ne respecte pas ses engagements.

[Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 57 \(Conseil international des mines et métaux, CICR, Société financière internationale et IPIECA 2011\)](#)

## 4.5. Incidences des opérations de l'entreprise sur la sécurité des communautés locales

### A. Incidences sur la sécurité de la communauté au sens large : Veiller à ce que les personnes en situation de vulnérabilité bénéficient d'une protection adéquate

#### Bonnes pratiques\*

**Analyser le contexte et évaluer régulièrement les risques et les incidences (Voir 2.1.b. et 4.2.a.).**

**Élaborer une stratégie d'atténuation des risques et des incidences en consultation avec les communautés locales et d'autres parties prenantes concernées.**

- ✓ Cette stratégie peut s'inscrire dans une procédure plus large de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Sur la base des données recueillies, élaborer une stratégie pour prévenir, atténuer et traiter les risques et les incidences en consultant les membres de la communauté afin de déterminer quelles approches sont les plus appropriées et les plus efficaces. Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 18 et 19
- ✓ Identifier les risques et les incidences les plus graves. Noter que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme définissent la gravité en fonction du degré, de l'ampleur et du caractère irréversible des incidences. Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 14 Lorsque les risques ou les incidences potentiels sont élevés ou extrêmes, ne pas démarrer le projet ou l'activité avant que les risques n'aient été réduits ou atténués de manière appropriée. Prévenir les conflits dans le domaine de l'exploration. Une trousse d'outils pour les prospecteurs et les entrepreneurs, pp. 19-20 (Collaborative Learning Project et Vision mondiale Canada 2012) Le document du CDA précise que : « Lorsqu'elle n'est pas en mesure d'opérer d'une manière qui, au minimum, " évite les préjudices ", l'entreprise devrait envisager sérieusement de se retirer du contexte opérationnel concerné<sup>75</sup> ». (Pour d'autres informations, voir 1.2.).
- ✓ Effectuer une cartographie des différents besoins des communautés d'accueil en matière de sécurité, en adoptant une perspective de **genre** et en tenant compte des besoins des groupes particulièrement exposés à des risques graves.
- ✓ S'assurer que la stratégie de gestion et d'atténuation adoptée prend en compte les risques et les incidences identifiés ainsi que la nature de l'implication de l'entreprise eu égard à certains risques et incidences spécifiques. L'obligation incombant à l'entreprise d'apporter une réponse s'applique davantage aux risques et incidences qu'elle a provoqués elle-même en raison de ses opérations, plutôt qu'aux problèmes générés par ses relations avec des partenaires commerciaux (Voir 2.8.d.). Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, no. 13
- ✓ Faire preuve de diligence raisonnable pour identifier et traiter les incidences négatives héritées d'opérations antérieures. Reconnaître, le cas échéant, les mauvaises pratiques du passé, présenter des excuses publiques au nom du secteur industriel impliqué et chercher, dans la mesure du

possible, à assurer une réparation pour les préjudices causés (par exemple, en mettant en place des processus clairs de reddition des comptes afin de restaurer la confiance des communautés locales à l'égard des prestataires de services de sécurité). [Indigenous Peoples and Mining Good Practice Guide, p. 34 \(Conseil international des mines et métaux 2011\)](#)

- ✓ Être conscient du fait qu'il n'existe pas de solutions clé en main pour régler les conflits complexes préexistants et qu'il n'est pas – et ne devrait pas être – du ressort de l'entreprise seule de résoudre la situation. [Prévenir les conflits dans le domaine de l'exploration. Une trousse d'outils pour les prospecteurs et les entrepreneurs, pp 4-5 \(Collaborative Learning Project et Vision mondiale Canada 2012\)](#)
- ✓ Coopérer avec les autorités compétentes pour renforcer leurs capacités à répondre aux risques accrus, en veillant à l'adoption de dispositifs de sécurité adaptés aux risques.
- ✓ Élaborer des approches conjointes avec d'autres entreprises opérant dans la région pour répondre à l'aggravation de la criminalité, de la violence ou à la présence accrue de groupes armés. Ces approches peuvent être élaborées dans le cadre de groupes de travail multipartites chargés des questions relatives aux entreprises, à la sécurité et aux droits de l'homme.
- ✓ Renforcer les capacités des acteurs non étatiques afin qu'ils mettent en œuvre des programmes de prévention et de lutte contre l'exploitation sexuelle et la violence commise envers les femmes et les enfants par des acteurs de la sécurité.
- ✓ Collaborer avec les parties prenantes clés dans le cadre des plateformes multipartites existantes ou, si besoin, créer un forum multipartite sur la sécurité ([Voir Groupes de travail nationaux comme outils de coopération et de réparation : une étude de cas en République démocratique du Congo](#)).

## Promouvoir des approches sensibles au genre

Les opérations d'une entreprise peuvent avoir des incidences sexospécifiques liées à ses activités, à ses dispositifs de sécurité ou aux spécificités socio-économiques du contexte. Afin d'identifier et de traiter de manière adéquate ces divers besoins en matière de sécurité, les entreprises doivent élaborer et intégrer des politiques et des procédures prenant en compte la dimension de genre. [Women at Work and War: Integrating Gender and Conflict into Impact Assessment \(Ashley Nancy Reynolds, Impact Assessment and Project Appraisal 2021\)](#)

Les étapes clés pour parvenir à cet objectif sont les suivantes :

- Mener des évaluations d'impact sur le genre, soit dans le cadre d'un exercice spécifique, soit en intégrant ces mesures dans une [procédure plus générale de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme](#).
- Inclure les préoccupations liées au genre dans les engagements politiques, soit par le biais de politiques consacrées au genre, soit dans les politiques en vigueur (notamment celles relatives aux droits de l'homme, aux ressources humaines, aux procédures de passation de marchés et à la formation).
- Accroître la diversité de genre au sein de l'ensemble des services de l'entreprise et à tous les niveaux de la direction.
- Promouvoir le recours à des entreprises dirigées par des femmes dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise.
- Veiller à ce que les femmes soient incluses dans le dialogue avec les communautés, en prenant soin de lever tout obstacle à leur participation dans ces processus.

- Lutter contre la violence basée sur le genre, tant au sein du personnel qu'à l'extérieur de l'entreprise.
- Garantir l'égalité d'accès en termes de genre aux mécanismes de réclamation, en prenant en compte le fait que les femmes peuvent faire face à des obstacles différents ou plus nombreux que ceux auxquels sont confrontés les hommes.

### Surveiller attentivement les relations commerciales, les transactions et les flux monétaires de l'entreprise.

- ✓ Comme cela est souligné dans le Human Rights Translated Business Reference Guide, il ne faut « pas établir – ou tolérer l'établissement – de dispositifs de protection avec des acteurs armés illégitimes, en particulier dans les zones de conflit ou dans des régions où les droits de l'homme ne sont pas respectés ». [Human Rights Translated 2.0 : A Business Reference Guide, p. 12 \(Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Pacte mondial des Nations Unies et Monash University Castan Centre for Human Rights Law 2017\)](#)
- ✓ Évaluer soigneusement si les opérations de l'entreprise, sa chaîne d'approvisionnement, ses investissements sociaux, son engagement avec les communautés locales, etc. risquent d'avantager des groupes armés, de faciliter leurs actions, ou d'y contribuer financièrement (par exemple, via des manœuvres d'extorsion).
- ✓ Revoir régulièrement les attentes de l'entreprise et les obligations contractuelles qu'elle exige de ses fournisseurs et prestataires. Inclure des clauses interdisant les violations des droits de l'homme et les paiements illicites dans les contrat ([Voir 4.4.c.](#)). Prévoir une obligation contractuelle de se soumettre à des audits et, le cas échéant, préciser dans les contrats que les paiements illicites à des groupes armés illégaux peuvent constituer un motif de résiliation du contrat. [Guidance on Responsible Business in Conflict Affected and High Risk Areas : A Resource for Companies and Investors, p. 15 \(Pacte mondial des Nations Unies et les principes pour l'investissement responsable 2010\)](#)
- ✓ Le Pacte mondial des Nations Unies et les principes pour l'investissement responsable recommandent de « mettre en place un système rigoureux de gestion de la chaîne d'approvisionnement afin d'évaluer et de surveiller si, et comment, les fournisseurs obtiennent des ressources et des matières premières dans les zones de conflit ou à haut risque ». [Guidance on Responsible Business in Conflict Affected and High Risk Areas: A Resource for Companies and Investors p. 14 \(Pacte mondial des Nations Unies et les principes pour l'investissement responsable 2010\)](#)

#### Outils pratiques :

- 🔧 [Guide et boîte à outils pour l'évaluation de l'incidence sur les droits humains, phase 4 \(Institut danois des droits de l'homme 2020\)](#)
- 🔧 [Prévenir les conflits dans le domaine de l'exploration \(CDA 2016\)](#)
- 🔧 [Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque \(OCDE 2016\)](#)
- 🔧 [Chinese Due Diligence Guidelines for Responsible Minerals Supply Chains \(OCDE et la China Chamber of Commerce of Metals, Minerals and Chemicals Importers and Exporters 2015\)](#)
- 🔧 [Identifying and Prioritizing Human Rights Risks \(Shift 2014\)](#)

### Mettre en place, opérationnaliser et renforcer l'efficacité des mécanismes de réclamation ([Voir 4.2.e.](#)).

## B. Flux migratoires provoqués par les opportunités professionnelles et économiques générées par les opérations de l'entreprise : Prévenir les tensions avec et au sein des communautés locales

### Bonnes pratiques\*

**Mettre en œuvre un processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et l'actualiser régulièrement en consultation avec les communautés locales (Voir 4.2.a.).**

**Élaborer une stratégie d'atténuation des risques et des incidences adaptée au contexte local. Cette stratégie doit s'inscrire dans la procédure plus large de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin de prévenir, atténuer et traiter toute incidence négative sur les droits de l'homme (Voir 4.5.a.).**

**Élaborer une stratégie en tenant compte du contexte local.**

- ✓ Définir le terme « local ». S'accorder avec les communautés locales sur les critères à utiliser pour identifier les acteurs considérés comme locaux dans le cadre des procédures de recrutement et de dialogue avec les parties prenantes. Cependant, tenir compte des préjugés et partis-pris éventuels dans les critères avancés par la communauté pour définir ce qui est ou non local. Éviter d'exclure des groupes ou des communautés et d'exacerber ou de créer des tensions sociales. Chercher à identifier les communautés susceptibles d'avoir été exclues du processus (par exemple des personnes déplacées ou celles vivant dans des camps de réfugiés). Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work, p. 79 (Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
- ✓ Optimiser les opportunités d'emploi à court terme pour la population locale.
  - Établir un quota minimum des personnels locaux devant être recrutés par l'entreprise, ainsi que par ses sous-traitants et prestataires de services de sécurité.
  - Préciser clairement le nombre et le type d'emplois à pourvoir au sein de l'entreprise.
  - Faire preuve de transparence sur les critères de recrutement et s'engager publiquement à déployer tous les efforts possibles pour embaucher des membres des communautés locales. Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work, p. 79 (Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009) Déterminer les raisons pour lesquelles les membres de la communauté locale ne disposent pas des qualifications nécessaires pour certains postes et envisager de proposer des formations, des projets éducatifs et/ou d'autres mesures pour combler ces lacunes.
  - Veiller à ce que les processus de recrutement soient inclusifs et ouverts aux **femmes** ainsi qu'aux membres de minorités ethniques, de **peuples autochtones** et de tout autre groupe vulnérable ou marginalisé.
- ✓ Soutenir la formation des communautés locales afin de renforcer leurs opportunités d'emploi à long terme.
  - Durant les premières phases du projet, effectuer une cartographie des secteurs d'activité économique ainsi que des entreprises et des opportunités d'emploi dans la région afin d'identifier les lacunes en matière de compétences professionnelles. Identifier également des organisations avec lesquelles il pourrait être possible de mener des activités conjointes pour renforcer la formation professionnelle de la population.

- Dispenser des formations professionnelles bien en amont du lancement des opérations.
- Lorsque cela est possible, délivrer des diplômes ou des certificats officiels attestant des compétences et des formations suivies par les participants. [Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work, p. 80 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)
- Proposer des bourses d'études et des stages d'apprentissage aux jeunes dans des domaines d'activités pertinents. [Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 80 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)
- ✓ Mettre en place ou soutenir des programmes visant à aider les communautés locales à identifier et profiter des opportunités d'emploi. Cela pourrait se traduire par la création de centres de développement des entreprises ou la mise en place de programmes de microcrédit. L'entreprise pourrait aussi servir de garant auprès des banques de la région pour aider les entreprises locales à avoir accès à des liquidités. [Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work, p. 81 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)
- ✓ Envisager de proposer des programmes de formation animés par des représentants de l'entreprise destinés spécifiquement à accompagner la formation d'entreprises locales (notamment en dispensant une formation sur la gestion d'entreprise, la comptabilité, les plans de développement d'entreprises, la gestion des ressources humaines, etc.).
- ✓ Garder à l'esprit que les opérations de l'entreprise ne sont pas forcément vouées à avoir un caractère permanent et adapter les programmes de formation professionnelle en conséquence.

### Élaborer un plan de gestion de l'immigration de main-d'œuvre en amont du projet.

[Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work, p. 54 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)

- ✓ Impliquer des représentants de l'ensemble des parties prenantes (tels que les communautés locales, les organisations de la société civile et les représentants des autorités nationales, régionales et locales) dans l'élaboration d'un plan de gestion de l'immigration de main-d'œuvre.
- ✓ Élaborer des programmes et encourager des échanges afin d'aider les communautés locales à anticiper les changements provoqués par l'afflux de migrants, en particulier si un afflux de travailleurs masculins risque de bouleverser les dynamiques ethniques, religieuses, sociales ou de genre, et à s'y préparer mentalement. [Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work, p. 54 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)
- ✓ Afin d'éviter les mouvements de foule, éviter toute pratique susceptible d'attirer un nombre excessif d'individus à la recherche d'un emploi vers la zone des opérations (par exemple, ne pas procéder à des recrutements devant la porte d'entrée de l'entreprise). [Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work, p. 54 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)
- ✓ Atténuer l'impact de l'arrivée de demandeurs d'emploi extérieurs à la communauté d'accueil, par exemple, en veillant à ce que le plan de gestion de l'immigration de main-d'œuvre inclue un renforcement des infrastructures locales. [Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work, p. 54 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)
- ✓ Renforcer les capacités des acteurs non étatiques à mener des programmes de prévention et de lutte contre l'exploitation sexuelle et la violence commise envers les **femmes** et les enfants.

- ✓ Sur la base des conclusions de l'évaluation des risques et du processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, identifier des modalités adéquates pour renforcer et soutenir les mécanismes de sécurité communautaires, que ce soit en collaboration avec la police et/ou avec d'autres entités communautaires.

**Ressources clés :**

- 📖 [Community Development Toolkit, management tool no. 17 \(Conseil international des mines et métaux 2012\)](#)
- 📖 [Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work \(Luc Zandvliet et Mary B. Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)

## C. Dispositifs de sécurité de l'entreprise : Éviter de donner l'impression que l'entreprise considère et traite la population comme une menace pour sa sécurité

### Bonnes pratiques\*

#### Veiller à ce que les dispositifs de sécurité envoient un message d'ouverture et d'accessibilité.

Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work, p. 45 (Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)

- ✓ Maintenir à un niveau minimum les dispositifs de protection ostensibles et imposants (par exemple, éviter de recourir à des moyens ostensiblement militaires, d'exhiber des armes, d'utiliser des voitures aux vitres teintées ou des convois traversant à toute allure des zones peuplées sans s'arrêter). Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work, p. 45 (Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
- ✓ Explorer toutes les pistes possibles pour atténuer l'impact des dispositifs de sécurité (par exemple, construire une voie sécurisée à travers le site de l'entreprise si la voie empruntée habituellement par les communautés locales a été fermée en raison des opérations).
- ✓ Avant de recruter des prestataires de services de sécurité privée, déterminer si leur déploiement dans la zone des opérations est susceptible de susciter des réticences culturelles ou ethniques. Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p. 50 (Conseil international des mines et métaux, CICR, Société financière internationale et IPIECA 2011)
- ✓ Si possible, embaucher des **personnels féminins** en tant qu'agents de sécurité ou désigner des femmes comme interlocutrices pour faciliter l'accès des **femmes** à l'entreprise.
- ✓ Recruter également des membres de la communauté parlant la langue locale.
- ✓ Envisager d'inviter des membres de la communauté à observer certaines séances de formation destinées aux services de sécurité publique ou privée.
- ✓ Encourager les personnels de sécurité à assister à certaines réunions avec les communautés afin de leur permettre de mieux comprendre les enjeux locaux (à condition que leur présence ne dissuade pas la communauté d'assister à ces rencontres). Veiller à proposer de nombreuses occasions de dialogue, hors de la présence des membres des services de sécurité de l'entreprise.

#### Veiller à assurer la cohérence entre la stratégie de l'entreprise en matière d'engagement avec les parties prenantes et ses politiques et pratiques de sécurité.

- ✓ Sensibiliser tous les services de l'entreprise à la stratégie d'engagement avec les parties prenantes (Voir 4.2.b.).
  - Veiller à ce que les communautés ne soient pas traitées comme une menace, mais comme des partenaires.
  - Faire en sorte que tous les personnels comprennent bien que l'entreprise est l'hôte des communautés et que celles-ci doivent être traitées avec respect en toutes circonstances.

- ✓ Mettre en place des procédures de coordination au sein de l'entreprise entre le service responsable de la sécurité et celui chargé des relations avec les communautés et désigner ce dernier comme point focal de toutes les interactions avec les communautés locales (Voir 4.4.b.).

### **Engager un dialogue régulier sur les dispositifs de sécurité avec les communautés locales et chercher conjointement des solutions pour traiter leurs incidences (Voir 4.3.c. et 4.5.a.).**

- ✓ Partager les informations en temps opportun, dans un langage et un format que les communautés locales peuvent comprendre.
- ✓ Assurer les communautés que l'entreprise prendra toutes les précautions possibles afin de garantir la confidentialité de toutes leurs préoccupations en matière de sécurité afin d'assurer la protection de leur vie privée, sauf si ces individus souhaitent rendre ces informations publiques. Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 62 (OCDE 2017)

#### **Ressource clé :**

- 📖 Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif (OCDE 2017)

## D. Forces de sécurité publique déployées pour assurer la sécurité des opérations de l'entreprise : Faire en sorte que ces forces ne soient pas perçues comme étant au service de l'entreprise et non des communautés locales

### Bonnes pratiques\*

**Veiller à ce que les forces de sécurité publique comprennent leur mandat (Voir 2.2.a.).**

**Dans les zones de peuplement de communautés locales où il y a une présence insuffisante de la force publique, collaborer avec la direction de la sécurité publique pour renforcer l'application de la loi.**

- ✓ S'accorder avec les forces de sécurité publique sur les mesures de sécurité adéquates pour répondre aux risques éventuels. Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 38 (Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011) Tenir compte du fait que les dispositifs de sécurité ostensibles et imposants risquent de saper la confiance de la communauté et par conséquent d'accroître les risques de sécurité plutôt que de les réduire. Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 20 (Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA 2011)
- ✓ Encourager les forces de sécurité publique à désigner leur propre agent de liaison auprès des communautés locales.

**Condamner publiquement les violences commises à l'encontre de civils dans la région où opère l'entreprise.**

Manuel : Pratiques commerciales sensibles aux conflits pour les compagnies forestières du bassin du Congo, p. 38-39 (Swisspeace 2013)

**Examiner les dispositifs de sécurité avec les communautés (Voir 4.3.c. et 4.5.c.).**

- ✓ Expliquer l'objectif des dispositifs de sécurité aux communautés et les impliquer dans les discussions visant à améliorer les pratiques de sécurité.
- ✓ Encourager la participation d'un représentant des forces de sécurité publique à certaines consultations auprès des communautés. Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools, p. 41 (Conseil international des mines et métaux, Comité international de la Croix-Rouge, Société financière internationale et IPIECA) Veiller à proposer de nombreuses occasions de dialogue, hors de la présence des membres des services de sécurité publique.
- ✓ Favoriser les interactions sociales entre les forces de sécurité publique, les personnels de l'entreprise et les communautés locales, à l'occasion, par exemple, de foires, de tournois sportifs réguliers ou d'exercices conjoints, etc.

- ✓ Utiliser les plateformes existantes, ou si besoin créer un **forum multipartite**, afin de travailler avec les parties prenantes clés sur les questions sécurité.

### Surveiller les perceptions des parties prenantes par rapport au projet.

- ✓ Mener, des enquêtes ou des évaluations régulières, le cas échéant de manière indépendante, sur les perceptions de la communauté à l'égard du projet, des dispositifs de sécurité et des rapports entre l'entreprise et les forces de sécurité publique. Reprendre la même série de questions dans la durée afin de garantir le caractère systématique des données recueillies et de pouvoir identifier les changements éventuels (Voir 4.2.a.) **Stakeholder Engagement : A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p. 108 (Société financière internationale 2007)**
- ✓ Utiliser le mécanisme de réclamation pour répondre aux préoccupations avant que celles-ci ne s'exacerbent (Voir 4.2.e.).
- ✓ Mener des consultations auprès de tierces parties dignes de confiance et expertes en la matière pour mieux comprendre les préoccupations des communautés.
- ✓ Si les perceptions deviennent négatives, engager un dialogue avec les parties prenantes pour déterminer les causes de cette évolution et identifier les réponses à apporter.

### Facteurs clés susceptibles de générer une perception négative des rapports entre entreprises et forces de sécurité publiques

L'emplacement physique des casernes/postes des forces de sécurité publique (à savoir leur proximité par rapport au site de projet).

Une coopération étroite, des protocoles d'accord, des accords régissant la sécurité et/ou une interaction régulière avec les forces de sécurité publique. Un accord ou une relation étroite entre l'entreprise et les forces de sécurité publique peuvent susciter des malentendus sur le mandat de la sécurité publique.

Un soutien logistique, financier et/ou en nature fourni par l'entreprise aux forces de sécurité publique.

#### Outil pratique :

- 🔧 **Boîte à outils pour comprendre les relations entre la communauté et l'entreprise (Conseil international des mines et métaux 2015)** : Propose un modèle pour évaluer le soutien de la communauté.

#### Exemple :

- 📖 **Case Study: Impact of The South Kivu Voluntary Principles Working Group – Bitale**

## E. Impacts négatifs sur les moyens de subsistance des communautés locales : Prévenir les tensions et les conflits résultant des activités de l'entreprise

### Bonnes pratiques\*

**Avant de lancer un nouveau projet, mener une procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin d'évaluer les incidences des opérations de l'entreprise sur les moyens de subsistance des communautés locales (Voir 4.2.a.). Actualiser régulièrement cette évaluation.**

- ✓ Veiller à ce que l'évaluation prenne en compte l'évolution des activités saisonnières au cours de l'année.

**Effectuer une cartographie des parties prenantes dans la zone d'opérations (Voir 4.2.b.).**

**Envisager de prendre les mesures suivantes en collaboration avec les parties prenantes affectées afin de répondre aux incidences du projet sur leurs moyens de subsistance :**

- ✓ Collaborer avec le gouvernement de l'État Hôte pour veiller à ce que les intérêts et les besoins de la communauté soient pris en compte lors de l'élaboration du plan de réinstallation des parties prenantes affectées. Il faut pour cela identifier des zones de chasse, de pêche et/ou agricoles alternatives à proximité des lieux d'habitation de ces communautés afin de minimiser les incidences sur leurs moyens de subsistance.
- ✓ Mettre en place un programme alternatif pour assurer les moyens de subsistance des communautés affectées, par exemple en proposant des bourses d'études ou des formations, pour faciliter leur accès à d'autres opportunités d'emploi. Lancer le processus d'élaboration de ce programme dès les premières phases d'investissement du projet, en consultation avec les agences de développement, les organes étatiques, les communautés, les groupes marginalisés, les ONG et les organisations de la société civile.
- ✓ Recruter des membres des parties prenantes affectées qui disposent des qualifications professionnelles pertinentes (par exemple, des mineurs artisanaux).
- ✓ Procéder à des achats de biens et de services au niveau local et aider les entreprises locales à satisfaire les critères de participation aux appels d'offres.
- ✓ Coopérer aux initiatives visant à formaliser le secteur des activités minières artisanales et à petite échelle.
  - Soutenir toutes les initiatives déployées par le gouvernement de l'État Hôte pour professionnaliser et formaliser le secteur de l'exploitation minière artisanale, par exemple la création de coopératives, d'associations ou d'autres structures.
  - Engager un dialogue avec les associations regroupant les individus impliqués dans des activités minières artisanales et à petite échelle et explorer la possibilité de réserver une zone de la concession de l'entreprise à l'exploitation minière artisanale. Cette zone pourrait être sous-louée à de petits exploitants miniers opérant en tant que sous-traitants de l'entreprise.

- Soutenir les initiatives de certification qui visent à renforcer le respect des droits de l'homme et des normes du travail par les mineurs artisanaux et qui favorisent leur accès au marché mondial.
- ✓ Collaborer avec d'autres entreprises opérant dans la région afin d'élaborer un plan d'atténuation des incidences permettant de pallier la perte des moyens de subsistance des communautés, en particulier lorsque celles-ci sont affectées par des incidences cumulées.

**Veiller à ce que les services de sécurité publique et privée bénéficient d'une formation sur les modalités de gestion de la présence non autorisée de membres de la communauté au sein de la concession de l'entreprise. La formation doit traiter du risque d'être exposé à des manœuvres de corruption (Voir 2.5. et 3.6.).**

- ✓ Dans les régions minières, veiller à que les membres des services de sécurité soient formés à la manière de réagir face à des tentatives d'intrusion de mineurs artisanaux et à petite échelle qui cherchent à avoir accès à la concession en échange de produits miniers ou d'autres avantages.

## ÉTUDE DE CAS

**Exploitation minière artisanale à la mine de Mutoshi à Kolwezi, République démocratique du Congo**

Le projet pilote de formalisation de l'exploitation minière artisanale et à petite échelle mis en place dans la mine de Mutoshi à Kolwezi, en République démocratique du Congo, montre que la gestion adéquate des rapports avec les communautés locales permet de réduire la nécessité de déployer des dispositifs de sécurité complexes. Avant le lancement de ce projet, l'entreprise d'exploitation minière, Chemaf, entretenait des relations extrêmement violentes avec la communauté minière locale et cela avait notamment entraîné un cas de prise d'otage de cadres supérieurs par des mineurs artisanaux.

Les relations entre l'entreprise et les communautés locales ont commencé à s'améliorer une fois que l'entreprise Chemaf a mis à disposition des terres dédiées à l'exploitation minière artisanale. Par ailleurs, des normes ont été élaborées pour encadrer l'exploitation minière artisanale dans la mine de Mutoshi et elles ont été mises en œuvre avec l'aide de la coopérative minière locale (COMIAKOL), ce qui a également contribué à réduire les tensions. 5 000 mineurs ont bénéficié de ce projet pilote ; leurs conditions de travail ont été sécurisées par le biais d'une méthode d'extraction semi-automatique à ciel ouvert. L'entreprise Chemaf a procédé à un forage mécanique des puits miniers à l'aide d'engins de terrassement, afin d'éviter aux mineurs d'avoir à emprunter des tunnels dangereux ou des fosses profondes. Le travail des mineurs a également été organisé par postes de rotation de huit heures maximum, et ils ont reçu des équipements de protection individuels. Des règles relatives à la consommation d'alcool, au travail des enfants dans le site minier et à la réaffectation des travailleuses enceintes ont permis de résoudre d'autres situations dangereuses.

Ce projet pilote de formalisation a bénéficié de la collaboration étroite entre l'entreprise Trafigura qui a racheté le site et a initié le projet ; l'entreprise d'exploitation minière Chemaf ; la coopérative locale présente sur le site ; ainsi qu'une ONG et un expert en durabilité qui ont procédé à une évaluation indépendante du projet. Cette collaboration étroite a été déterminante pour assurer la mise en œuvre efficace des normes régissant l'exploitation minière artisanale car elle a favorisé la communication et l'instauration d'un climat de confiance entre les parties prenantes.

La mine de Mutoshi a été fermée au début de la pandémie de COVID-19, mais elle constitue une bonne pratique qui va être transposée à une plus grande échelle dans plusieurs nouveaux sites pilotes. Ces nouveaux sites sont gérés par l'Entreprise générale du cobalt, une nouvelle entité étatique disposant du monopole de l'achat et de la vente du cobalt produit de manière artisanale et à petite échelle en République démocratique du Congo.

En mars 2021, l'Entreprise générale du cobalt a publié des normes relatives à l'approvisionnement responsable du cobalt produit de manière artisanale et à petite échelle, qui prennent en compte les leçons tirées de l'expérience pilote dans la mine de Mutoshi.

## 4.6. Incidences de l'action des communautés sur la sécurité de l'entreprise

### A. Mécontentement et manœuvres d'obstruction des communautés : Gérer les tensions et réagir face aux acteurs qui alimentent les conflits sociaux

#### Bonnes pratiques\*

**Mener une procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et l'actualiser régulièrement (Voir 4.2.a.).**

**Effectuer une cartographie et une analyse des parties prenantes (Voir 4.2.b.).**

- ✓ Identifier clairement les intérêts et les points de vue de chacune des parties prenantes par rapport au projet afin d'identifier des pistes pour réduire les tensions. Accorder une attention spécifique aux groupes vulnérables et marginalisés.
- ✓ Identifier les conflits d'intérêts éventuels entre les parties prenantes. [Getting It Right : Making Corporate-Community Relations Work, p. 26 \(Luc Zandvliet et Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)

**Élaborer une stratégie d'engagement avec les parties prenantes et renforcer le soutien des communautés au projet en évitant de susciter des attentes irréalistes (Voir 4.2.b.).**

- ✓ Elaborer un plan d'investissement social à long terme en collaboration avec les communautés locales.
- ✓ Envisager d'offrir des mesures incitatives aux personnels de l'entreprise qui font preuve d'une implication soutenue dans la promotion du respect des communautés locales.
- ✓ Engager un dialogue constructif avec les personnes qui s'opposent au projet.
- ✓ Mener des actions de sensibilisation auprès des individus qui s'opposent au projet et réitérer la volonté de l'entreprise d'engager un dialogue sincère. L'OCDE précise que les entreprises devraient « éviter de faire des déclarations publiques remettant en question les travaux de ces groupes ou les accusant d'être responsables des éventuels retards et perturbations subis par le projet ». [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 85 \(OCDE 2017\)](#)
- ✓ Identifier les dirigeants qui font preuve d'une attitude constructive et qui préconisent des approches non violentes et engager en amont un dialogue avec eux. Coopérer avec ces dirigeants pour recenser les besoins de la communauté et identifier des pistes pour traiter les incidences des opérations de l'entreprise. Veiller à mener des consultations avec les dirigeants de tous les groupes marginalisés et en situation de vulnérabilité et des différents segments démographiques de la population (par exemple, différents groupes ethniques et religieux).

- ✓ Éviter de traiter les communautés comme une menace car elles risquent, sinon, de le devenir. Éviter de lancer des poursuites judiciaires contre des membres de la communauté, car cela risque d'exacerber la situation et de provoquer une criminalisation des défenseurs des droits de l'homme qui ne recourent pas à la violence. [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 85 \(OCDE 2017\)](#)
- ✓ Proposer aux communautés de mettre en place un comité consultatif local que l'entreprise pourrait régulièrement rencontrer dans chaque communauté.
- ✓ Le cas échéant, identifier des tierces parties fiables qui bénéficient de la confiance de la communauté, et leur demander de jouer le rôle de médiateurs.

### **Engager un dialogue avec les autorités locales et nationales pour répondre aux besoins des communautés (Voir 1.2.d.).**

- ✓ Swisspeace recommande aux entreprises d'« examiner les rôles respectifs de l'État et de l'entreprise dans la création, l'entretien et le maintien de services de base ». Expliquer clairement cette répartition des rôles et des responsabilités aux membres des communautés locales. [Manuel : Pratiques commerciales sensibles aux conflits pour les compagnies forestières du bassin du Congo, p. 53 \(Swisspeace 2013\)](#)
- ✓ Encourager et soutenir les programmes mis en œuvre par des organes étatiques et/ou des agences de développement pour favoriser le développement économique du pays et de la région où opère l'entreprise. Déterminer si certains groupes ont été exclus de ces projets de développement.
- ✓ Assurer une bonne coordination avec les autorités pour veiller à ce que les programmes d'investissement social mis en œuvre par l'entreprise soient alignés sur les objectifs des programmes de développement plus larges menés au niveau régional ou national.

#### **Ressource clé :**

- 📖 [Community Development Agreements \(IPIECA 2019\)](#)

### **Être attentif à toute modification des relations avec les parties prenantes.**

[Dialogue avec les parties prenantes : Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 107, \(Société financière internationale 2007\)](#)

- ✓ Mener, des enquêtes ou des évaluations régulières, le cas échéant de manière indépendante, sur les perceptions de la communauté à l'égard du projet, des dispositifs de sécurité et des rapports entre l'entreprise et les forces de sécurité publique. Reprendre la même série de questions dans la durée afin de garantir le caractère systématique des données recueillies et de pouvoir identifier les changements éventuels (Voir 4.2.a.). [Dialogue avec les parties prenantes : Le Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés en développement, p. 108, \(Société financière internationale 2007\)](#)
- ✓ Utiliser le mécanisme de réclamation pour répondre aux préoccupations avant que celles-ci ne s'exacerbent (Voir 4.2.e.).

- ✓ Mener des consultations auprès de tierces parties dignes de confiance et expertes en la matière pour mieux comprendre les préoccupations des communautés.
- ✓ Si les perceptions deviennent négatives, engager un dialogue avec les parties prenantes pour déterminer les causes de cette évolution et identifier les réponses à apporter.

**Outil pratique :**

- 🔧 [Boîte à outils pour comprendre les relations entre la communauté et l'entreprise \(Conseil international des mines et métaux 2015\)](#)

## B. Intrusion illégale dans l'enceinte ou le site d'une entreprise : Gérer les menaces à la sécurité

### Bonnes pratiques\*

#### Mener une étude préliminaire et une évaluation des risques et les actualiser régulièrement (Voir 4.2.a.).

- ✓ Mener des consultations avec les personnels locaux afin d'identifier les types d'activités illégales prévalant dans la région.
- ✓ Identifier les causes des intrusions illégales dans l'enceinte ou sur le site de l'entreprise ; cela peut permettre de trouver des solutions afin d'atténuer ces risques. Par exemple, dans le cas de mineurs artisanaux, il est important de comprendre si ces individus sont des mineurs artisanaux locaux qui n'ont plus accès à une zone d'exploitation en raison de l'acquisition de terres par l'entreprise (Voir 4.5.e.), ou s'il s'agit d'individus originaires d'autres régions qui cherchent à pénétrer sur le site de l'entreprise afin d'y mener des activités illégales. Identifier les causes de ces activités criminelles et déterminer des pistes de dialogue avec les communautés ou des actions de soutien susceptibles de réduire cette criminalité, notamment en formalisant l'exploitation minière artisanale.
- ✓ Évaluer les différents risques auxquels sont confrontés les hommes et les femmes recrutés par l'entreprise en tant qu'agents de sécurité, en particulier, le risque de violence fondée sur le genre.

#### Adapter les dispositifs de sécurité afin de prévenir et d'atténuer les risques de sécurité, et de minimiser la nécessité de recourir à la force.

- ✓ Examiner les dispositifs de sécurité avec la direction des forces de sécurité publique (par exemple, s'accorder sur une rotation appropriée des forces de sécurité publique) et soutenir les efforts des autorités étatiques visant à renforcer l'application de la loi conformément aux dispositions des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (Voir 2.1.).
- ✓ Recruter des prestataires de services de sécurité privée disposant d'une formation appropriée, d'un équipement adéquat et des capacités requises afin de répondre efficacement aux menaces en ayant un recours minimal à la force (Voir 3.6., 3.7., et 3.8.).
- ✓ Réduire les situations où les personnels de sécurité sont amenés à opérer seuls et équiper les agents de « systèmes d'appel d'urgence ».
- ✓ Envisager d'interdire aux prestataires de services de sécurité de porter des armes légères, de petit calibre ou d'autres armes létales. Veiller à ce que les prestataires de services de sécurité comprennent que certaines armes moins létales peuvent être mortelles dans certaines circonstances, ou lorsqu'elles sont utilisées de manière inappropriée.
- ✓ Veiller à ce que les prestataires de services de sécurité comprennent qu'ils ne sont autorisés à recourir à la force létale qu'en cas de menace de mort ou de blessure corporelle grave pour eux-mêmes ou pour autrui.
- ✓ Veiller à ce que les dispositifs de sécurité soient proportionnés aux risques/menaces.

- ✓ Mobiliser différentes méthodes pour surveiller l'action des personnels de sécurité afin d'éviter tout risque de collusion entre ces personnels et des intrus. Envisager d'avoir recours à des réseaux radios, un système de surveillance par CCTV, des contrôles quotidiens et des inspections inopinées sur le site ([Voir 3.9.a.](#)).
- ✓ Répondre au risque de corruption et de pression auquel le personnel de sécurité peut être confronté de la part d'individus cherchant à pénétrer illégalement sur le site de l'entreprise, en particulier lorsque le personnel de sécurité est issu des communautés environnantes.
- ✓ Tirer les leçons de chaque incident de sécurité et, le cas échéant, organiser, dans le cadre des formations, des exercices pratiques basés sur des incidents antérieurs.

### **Examiner régulièrement les questions de sécurité avec les communautés** **(Voir 4.3.c.).**

- ✓ Établir un contact avec les groupes d'opposition et réitérer l'engagement de l'entreprise à mener un dialogue sincère ([Voir 4.6.a.](#)). [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, p. 128 \(OCDE 2017\)](#)
- ✓ Collaborer avec des parties prenantes clés au niveau local afin de mettre en place un forum multipartite sur la sécurité ([Voir l'étude de cas : Impact du Groupe de travail sur les Principes volontaires du Sud-Kivu en République démocratique du Congo](#)).
- ✓ Décider de l'opportunité et des modalités d'impliquer les communautés locales dans les exercices d'évaluation des incidents de sécurité et dans l'élaboration d'un plan d'atténuation des risques ([Voir 4.5.a.](#)).
- ✓ Travailler avec les organisations de la société civile afin de favoriser la sensibilisation des communautés à leurs propres responsabilités, eu égard aux opérations de l'entreprise.

### **Réexaminer la stratégie d'investissement social de l'entreprise.**

- ✓ Optimiser les avantages que peuvent tirer les communautés locales du projet afin que les communautés considèrent qu'il est dans leur intérêt de soutenir ces opérations et non de les entraver en menant des activités illégales contre l'entreprise.
- ✓ Collaborer avec les autorités nationales, régionales et/ou locales pour traiter les facteurs sociaux et économiques susceptibles de favoriser les activités illégales sur le site de l'entreprise ou à proximité.

#### **Ressource clé :**

- [IRMA Standard for Responsible Mining, chapter 2.3 \(Initiative for Responsible Mining Assurance 2018\)](#)

Ces bonnes pratiques n'ont pas vocation à être prescriptives. Il appartient à l'utilisateur d'évaluer si elles peuvent être réalisables, utiles et adaptées au contexte local dans une situation spécifique sur le terrain.

49. [Costs of Company-Community Conflict in the Extractive Sector](#) (Rachel Davis et Daniel M Franks, Harvard Kennedy School, Shift et the University of Queensland 2014)
50. Les défis liés au rôle du gouvernement de l'État Hôte sont abordés dans le chapitre 1 de la boîte à outils.
51. [Community Development Toolkit](#), p. 129-130 (Conseil international des mines et des métaux 2012)
52. [Business and International Humanitarian Law : An Introduction to the Rights and Obligations of Business Enterprises under International Humanitarian Law](#), p. 20 (Comité international de la Croix-Rouge 2006)
53. [Community Grievance Mechanisms in the Oil and Gas Industry](#), p. 23 (IPIECA 2015)
54. [Engaging Stakeholders on Children's Rights : A Tool for Companies](#), p. 13 (UNICEF 2014)
55. [Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#), p. 36 (Shift and the Institute for Human Rights and Business 2013)
56. [Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#), p. 36 (Shift and the Institute for Human Rights and Business 2013)
57. [Engaging Stakeholders on Children's Rights - A Tool for Companies](#), p. 6 (UNICEF 2014)
58. [Gender Dimensions of Artisanal and Small-Scale Mining : A Rapid Assessment Toolkit](#), p. 14 (World Bank 2012)
59. [Avis No 4. Rapport de suivi sur les peuples autochtones et le droit de participer à la prise de décisions, l'accent étant mis sur les industries extractives, A/HRC/21/55, 16 août 2012.](#)
60. [Indigenous Peoples' Rights and Business in Myanmar](#), p. 25 (Institute for Human Rights and Business, Myanmar Centre for Responsible Business et Institut danois des droits de l'homme 2016)
61. [FPIC and the Extractive Industries : A Guide to Applying the Spirit of Free, Prior and Informed Consent in Industrial Projects](#), p. 22 (International Institute for Environment and Development 2013)
62. [Performance Standard 7 – Indigenous Peoples](#), p. 4 (International Finance Corporation 2012)
63. [Making Free, Prior & Informed Consent a Reality : Indigenous Peoples and the Extractive Industry](#), p. 17 (Cathal Doyle et Jill Cariño, PIPLinks 2013)
64. [Indigenous Peoples' Rights and Business in Myanmar](#), p. 29 (Institute for Human Rights and Business, Myanmar Centre for Responsible Business et Institut danois des droits de l'homme 2016)
65. [Making Free, Prior & Informed Consent a Reality : Indigenous Peoples and the Extractive Industry](#), p. 20 (Cathal Doyle and Jill Cariño, PIPLinks 2013)
66. [Community Development Toolkit](#), p. 77 (Conseil international des mines et des métaux 2012)
67. [Piloting Principles for Effective Company-Stakeholder Grievance Mechanisms: A Report of Lessons Learned](#), p. 27 (Caroline Rees, Harvard Kennedy School 2011)
68. [Assessing the Effectiveness of Company Grievance Mechanisms: CSR Europe's Management of Complaints Assessment \(MOC-A\) Results](#), p. 19 (CSR Europe 2013)
69. [Pillar III on the Ground : An Independent Assessment of the Porgera Remedy Framework](#), p. 8 (Enodo Rights 2016)
70. [Community Grievance Mechanisms in the Oil and Gas Industry](#), p. 58 (IPIECA 2015)
71. [Bringing a Human Rights Lens to Stakeholder Engagement](#), p. 14 (Shift 2013)
72. [Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#) (IHRB et Shift, 2013), p. 42
73. [Socio-Economic Assessment Toolbox \(SEAT\), Version 3](#) (AngloAmerican, 2012), p. 123
74. [Briefing Note 2 : Involving Large Contractors in Enhancing Social Performance During Construction](#), p. 2 (ODI 2004)
75. [Business and Armed Non-State Actors – Dilemmas, Challenges and a Way Forward](#), p. 21 (Ben Miller, Dost Bardouille et Sarah Cechvala, CDA 2014), p. 21

# **ANNEXE : Fiches d'information**



## Environnements complexes

### Comment la compréhension des caractéristiques des environnements complexes permet-elle d'atténuer de manière efficace les risques en matière de sécurité et de droits de l'homme ?

Lorsqu'elle élabore une stratégie d'évaluation et d'atténuation des risques, une entreprise doit, au préalable, analyser le contexte opérationnel dans lequel elle s'apprête à lancer, ou à maintenir, une opération. Cette analyse permet à l'entreprise de comprendre les risques pour ses opérations et son personnel et d'évaluer dans quelle mesure ses opérations risquent d'exacerber une situation de conflit et de contribuer à des atteintes aux droits de l'homme.

Le terme « environnements complexes » renvoie à un éventail de contextes opérationnels qui peuvent être caractérisés aussi bien par des tensions sociales ou des conflits armés, que par un système de gouvernance et un État de droit défaillants ou à la solde d'intérêts particuliers. Le terme intègre les concepts suivants :

- **Zones de conflit ou à haut risque** : « Les zones de conflit se caractérisent par l'existence d'un conflit armé, d'une violence généralisée ou d'autres risques d'atteinte aux populations. Il existe plusieurs types de conflits armés : internationaux (impliquant deux ou plusieurs États) ou non, guerres de libération, insurrections, guerres civiles, etc. Les zones à haut risque se caractérisent souvent par l'instabilité politique ou la répression, la faiblesse des institutions, l'insécurité, l'effondrement des infrastructures civiles ou une violence généralisée, mais aussi des atteintes systématiques aux droits de l'homme et des violations du droit national et international<sup>2</sup>». Un règlement de l'Union européenne sur les minerais de conflit, adopté récemment, fait obligation aux entreprises de l'UE qui importent de l'étain, du tantale, du tungstène et de l'or en provenance de zones de conflit ou à haut risque, de faire preuve d'une diligence raisonnable accrue. L'Union européenne a établi une liste des zones de conflit ou à haut risque, qui est disponible [ici](#).

<sup>2</sup> Ce concept a été défini pour la première fois dans le [Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque](#), publié en 2016.

- **Situations de conflit armé** : Régions ou États affectés par un conflit armé international (opposant deux États ou plus) et/ou par un conflit armé non international (entre forces gouvernementales et groupes armés non étatiques, ou opposant uniquement des groupes non étatiques).
- **États/environnements fragiles et affectés par des conflits** : États/environnements caractérisés par un environnement politique extrêmement polarisé et divisé en raison de l'absence de confiance entre les acteurs politiques. L'impossibilité de tout dialogue politique apaisé trouve souvent son origine dans des conflits violents.
- **États fragiles/faibles/défaillants** : les spécialistes des sciences politiques et sociales utilisent un éventail de termes pour décrire les pays caractérisés par un État de droit et un système de gouvernance faibles.

## Environnements complexes : Que doivent faire les entreprises ?

Garder à l'esprit qu'il peut parfois être difficile d'identifier les caractéristiques d'un environnement opérationnel. Un environnement opérationnel peut connaître des évolutions rapides et être caractérisé par différents degrés de complexité ; de même, une situation de conflit ou de violence peut s'étendre d'une région à une autre.

Assumer un devoir de diligence accru et faire preuve de diligence raisonnable renforcée en matière de droits de l'homme en fonction du contexte de sécurité. Les environnements complexes exacerbent le risque d'incidents de sécurité, de violations du droit international, d'atteintes aux droits de l'homme et de conflits entre l'entreprise et les communautés. S'ils ne sont pas préparés à répondre à ces risques, les entreprises et leurs prestataires de services de sécurité peuvent aggraver la situation.

Les entreprises doivent en particulier :

- Communiquer de manière ouverte et transparente et engager, en amont, un dialogue effectif avec les communautés locales.
- Effectuer une analyse des risques de conflit et mettre en œuvre des stratégies d'atténuation de ces risques afin de surveiller l'évolution des environnements complexes et identifier en temps utile les indices ou signes de conflit armé.
- Respecter le droit international humanitaire (DIH) lorsqu'une situation dégénère en conflit armé.
- Participer activement aux groupes de travail nationaux sur les entreprises, la sécurité et les droits de l'homme (tels que les groupes de travail sur les Principes volontaires) qui disposent parfois également d'antennes au niveau régional.
- Mettre en œuvre et soutenir un mécanisme de réclamation interne à l'entreprise et s'assurer qu'il est accessible à l'ensemble des membres de la communauté.
- Prévoir l'interruption de tout investissement dans des projets existants, en cours d'expansion ou nouveaux, dans une région/zone donnée en fonction de la complexité de l'environnement de sécurité.
- Dans le cadre de la stratégie de désengagement élaborée par l'entreprise, tenir compte de tout changement soudain en matière de risques de sécurité, en particulier dans les situations de conflit armé ou si la présence/les actions de l'entreprise ou de son personnel de sécurité contribuent à des atteintes aux droits de l'homme. Les entreprises peuvent élaborer des plans d'urgence pour se désengager de manière responsable en suspendant leurs opérations, en évacuant leur personnel, et en assurant la sécurité des membres de la communauté.

## Exemples de bonnes pratiques

Alors qu'elle opérait dans une zone qui n'était pas affectée par un conflit armé actif, une entreprise d'infrastructure du sud de l'Europe a pris en compte, dans son analyse des risques, la situation volatile caractérisant plus largement la région. Elle a élaboré en conséquence un ensemble de scénarios, du moins grave au plus grave et a établi les mesures à prendre pour répondre à chaque niveau de gravité et aux types de risques identifiés, en se fondant sur les Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme.

Afin d'intégrer les risques de conflit dans ses pratiques commerciales, une entreprise minière, opérant dans un pays caractérisé par des troubles sociaux violents, s'est appuyée sur les orientations concrètes proposées à cet effet par International Alert. Cela lui a permis de mieux comprendre la situation de conflit préexistant et d'identifier dans quelle mesure ses opérations risquaient d'exacerber les tensions existantes. Cette approche a permis à l'entreprise d'avoir une vision plus globale et de comprendre qu'au-delà de l'incidence de ses opérations sur une situation de conflit, elle devait également prendre en compte des facteurs préexistants sur lesquels elle n'avait aucun contrôle.

*Source : Human Rights Due Diligence in Conflict Affected Settings: Guidance for Extractive Industries (International Alert, 2018)*

### Ressources :

- [Entreprises, droits humains et régions touchées par des conflits : vers une action renforcée \(Groupe de travail des Nations Unies 2020\)](#)
- [Règlement \(UE\) 2017/821 du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2017 fixant des obligations liées au devoir de diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement pour les importateurs de l'Union qui importent de l'étain, du tantale et du tungstène, leurs minerais et de l'or provenant de zones de conflit ou à haut risque \(UE 2017\)](#)
- [Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque. Troisième édition \(OCDE 2016\)](#)

### Sur les facteurs permettant d'identifier les risques :

- [Cadre d'analyse des atrocités criminelles. Outil de prévention \(Nations Unies 2014\)](#)
- [Recommandation \(UE\) 2018/1149 de la Commission du 10 août 2018 concernant des lignes directrices non contraignantes pour l'identification des zones de conflit ou à haut risque et des autres risques pour la chaîne d'approvisionnement en vertu du règlement \(UE\) 2017/821 du Parlement européen et du Conseil \(UE 2018\)](#)
- [Research on Company-Community conflict \(Conseil international des mines et métaux 2015\)](#)

### Pour mener des opérations dans un État fragile :

- [Responsible Investment in Fragile Contexts \(World Economic Forum 2016\)](#)
- [Fragile States: Briefing Paper \(Amnesty International\)](#)
- [Cartographie des conflits et Base de données du Service international d'information sur la paix \(IPIS\)](#)

### Sur les facteurs relatifs aux droits de l'homme à prendre en compte en cas de décision de désengagement :

- [Should I Stay or Should I go ? Exploring the Role of Disengagement in Human Rights Due Diligence \(Centre for Research on Multinational Corporations 2016\)](#)



## Genre et sécurité

### Comment la dimension de genre peut-elle atténuer de manière efficace les risques en matière de sécurité et de droits humains ?

Les femmes et les filles sont beaucoup plus exposées que les hommes et les garçons aux effets potentiellement négatifs des opérations menées par des entreprises dans les environnements complexes. Les opérations industrielles aussi bien que les activités artisanales peuvent avoir des incidences sexospécifiques ; de plus, dans un large éventail de secteurs, la croissance des activités commerciales aggrave et exacerbe souvent les inégalités sous-jacentes entre les sexes.

Les opérations menées par une entreprise peuvent avoir deux grandes dimensions liées au genre – des incidences sur les femmes et les filles au sein de la communauté et des incidences sur la main-d'œuvre. Lorsque la main-d'œuvre d'une entreprise provient de membres des communautés locales, ces deux éléments sont souvent liés.

Dans de nombreux contextes opérationnels, les prestataires de services de sécurité ont une incidence négative sur la vie quotidienne des femmes : les opérations menées par ces acteurs peuvent entraver l'accès aux moyens de subsistance, à l'agriculture ou à d'autres zones de travail ainsi qu'aux sources d'eau ; elles peuvent également entraîner des violences sexuelles et fondées sur le genre. En outre, les entreprises menant des opérations d'envergure peuvent modifier les caractéristiques de la population locale ; par exemple, l'exploitation de nouveaux sites miniers entraîne l'immigration d'une main-d'œuvre masculine temporaire, ce qui modifie la dynamique homme-femme au sein de la communauté et peut générer des problèmes sociaux tels que la violence domestique ou l'augmentation du nombre de travailleurs du sexe.

## Dimension de genre et sécurité : Que doivent faire les entreprises ?

Faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme en prenant en compte la dimension de genre et intégrer une approche sensible au genre dans les pratiques commerciales. Les entreprises devraient notamment :

- Effectuer une évaluation des risques et des incidences en matière de genre ; cette analyse peut soit s'inscrire dans le cadre d'une évaluation plus large des incidences sur les droits de l'homme, soit être effectuée séparément. L'identification des risques et des incidences en matière de genre et de sécurité doit orienter l'évaluation de la sécurité et les dispositifs de sécurité pris en conséquence.
- S'assurer que la stratégie d'engagement avec les parties prenantes prévoit explicitement la participation des femmes. Il faut mener des actions spécifiques pour répondre aux besoins des femmes afin de permettre leur participation effective (par exemple, mettre en place des canaux de communication appropriés ; veiller à inclure des femmes parmi les interlocuteurs).
- Inclure formellement dans les documents de politique internes l'engagement pris par l'entreprise de respecter l'égalité homme-femme et le principe de non-discrimination. Cet objectif peut être atteint en élaborant une politique spécifique en matière de genre ou une stratégie de lutte contre la discrimination et/ou en intégrant la dimension de genre dans les politiques en vigueur dans tous les secteurs.
- Déterminer si les actions des prestataires de services de sécurité engagés par l'entreprise – qu'il s'agisse de forces de sécurité publique ou d'agents de sécurité privée – ont une incidence négative affectant les femmes de manière disproportionnée.
- Veiller à ce que la formation des prestataires de services de sécurité inclue des modules spécifiques qui abordent la dimension de genre, la prévention de l'exploitation sexuelle et de la violence fondée sur le genre ainsi que les procédures de signalement des incidents ; s'assurer également que ces thématiques soient traitées de manière transversale.
- Faire en sorte que les hommes et les femmes bénéficient d'une égalité d'accès aux mécanismes de réclamation, en tenant compte des obstacles différents ou additionnels auxquels les femmes peuvent être confrontées pour avoir accès à ces mécanismes (par exemple, les femmes dépendent souvent financièrement des hommes ; les femmes sont davantage exposées au risque de représailles au sein de leur famille ; le taux d'analphabétisme est plus élevé parmi les femmes ; les femmes ont souvent moins de temps ou de capacités pour saisir les mécanismes de réclamation).

Mettre en œuvre des politiques de non-discrimination et d'égalité des sexes en matière d'accès à l'emploi et aux conditions de travail, y compris en assurant des conditions de travail qui prennent en compte la dimension de genre pour les employées de l'entreprise de sexe féminin. La garantie de pratiques d'embauche équitables et non discriminatoires peut éviter des réclamations et des conflits de travail qui peuvent s'intensifier et dégénérer en problèmes de sécurité. En outre, de plus en plus de données montrent que l'augmentation du nombre de femmes dans la population active entraîne des avantages considérables en termes de performances des entreprises<sup>3</sup>. Par ailleurs, les forces de sécurité déployées autour des sites opérationnels de l'entreprise devraient inclure des femmes. L'exemple du secteur de la sécurité publique a démontré l'efficacité d'une composition plus diversifiée des forces de l'ordre ; de même, il est établi que les femmes peuvent avoir des compétences spécifiques qui peuvent se révéler utiles pour le maintien de la sécurité<sup>4</sup>.

3 [Place du genre dans les sociétés militaires et de sécurité privées, Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève](#), 2008, p. 3 et 4.

4 Pour des informations et des exemples, voir la [Trousse à outils sur le genre et la sécurité, Centre pour le contrôle démocratique des forces armées, OSCE/ODHIR](#) ; et en particulier [l'Outil 2 : Police et genre](#).

## Exemples de bonnes pratiques

Une grande marque de prêt-à-porter entreprend un processus annuel d'identification des incidences les plus graves sur les droits de l'homme au sein de sa chaîne d'approvisionnement. Parmi les principaux défis à relever, la marque a identifié les questions de genre, de sécurité et de droits de l'homme et elle a recensé les États spécifiques et les zones sensibles au niveau régional où des actions devaient être menées pour traiter ces problèmes. Ce processus d'évaluation et d'atténuation des risques a amené la marque à déployer diverses actions afin de renforcer l'indépendance financière des femmes et de sensibiliser aux questions relatives à la santé et la sécurité, la santé reproductive, la malnutrition et la violence fondée sur le genre.

Dans le secteur extractif, la Responsible Mining Foundation a effectué une analyse des données recueillies dans le cadre de son Responsible Mining Index et a identifié certaines avancées ponctuelles dans la gestion des rapports entre entreprises, genre et aux droits de l'homme. Cette étude a, par exemple, constaté que les entreprises BHP, Newmont Goldcorp, AngloGold Ashanti et Anglo American s'étaient toutes fixé des objectifs de parité hommes-femmes, soit de manière intersectorielle, soit au niveau de la direction ; cette analyse a également montré que trois entreprises (CODELCO, AngloGold Ashanti et Exxaro) ont respecté leur engagement de fournir des équipements de protection individuelle (EPI) sensibles au genre aux femmes travaillant dans des mines ; elle a aussi constaté que la Barrick Gold Corporation avait élaboré des mécanismes de prévention de la violence sexuelle. Des efforts supplémentaires doivent être déployés afin de surveiller l'action des entreprises en matière de genre et de droits de l'homme, de les encourager à améliorer leurs approches dans ce domaine et à partager leurs expériences pour inciter d'autres entreprises à adopter des mesures similaires.

Source : *Gender Research Insight RMF 2019*

### Outils pratiques :

-  [Toolkit of Actions and Strategies for Oil, Gas, and Mining Companies IFC 2018](#)
-  [A Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries Oxfam 2017](#)
-  [Gender Equality in Codes of Conduct BSR 2017](#)
-  [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, 2017, Annexe C](#)
-  [UN Global Compact ; Les Principes d'autonomisation des femmes. Outil d'analyse des écarts de genre \(seulement pour les membres\)](#)
-  [Corporate Guide to Gender-Responsive Procurement](#)

### Ressources clés :

-  [Trousse à outils sur le genre et la sécurité, Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité – Genève, 2020](#)
-  [Lignes directrices à l'intention des entreprises de sécurité privées en matière de prévention et de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels, ICOCA 2020](#)
-  [Note de synthèse : La place du genre dans la régulation du secteur de la sécurité privée \(Le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité – Genève, OSCE/ODHIR, ONU Femmes 2020\)](#)
-  [Making Women Workers Count : A Framework for Conducting Gender-Responsive Due Diligence in Supply Chains BSR 2019](#)
-  [Gender Research Insight RMF 2019](#)
-  [Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights, OHCHR 2019](#)

- [Éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail : La Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail \(OIT\), 2018](#)
- [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979](#)

**Autres références :**

- [Sexual and Gender-Based Violence in the Mining Sector in Africa. Evidence and reflections from the DRC, South Africa, Tanzania & Uganda, GiZ, 2020](#)
- [L'énoncé des parties prenantes sur la mise en œuvre du devoir de diligence raisonnable en faveur de l'égalité des sexes et la garantie des droits des femmes dans les chaînes d'approvisionnement en minerais, OCDE WRM 2019](#)



## Conflit armé

### Comment la prise en compte d'une situation de conflit armé peut-elle atténuer de manière efficace les risques en matière de sécurité et de droits de l'homme ?

Lorsqu'elle opère dans un pays ou une région en proie à un conflit armé, il est beaucoup plus difficile pour une entreprise de garantir que les acteurs chargés d'assurer la sécurité de ses opérations respectent les droits de l'homme. Les prestataires de services de sécurité étatiques ou les groupes armés qui assurent la protection du personnel, des biens et des opérations d'une entreprise sont susceptibles de se livrer à des violations du droit international humanitaire (DIH) ou à de graves atteintes aux droits de l'homme. En outre, les opérations de l'entreprise risquent elles-mêmes d'exacerber une situation de conflit, en particulier dans les contextes caractérisés par un affaiblissement des structures de gouvernance étatiques, une politique étatique répressive, une polarisation de la société, l'instauration d'états d'urgence ou encore l'héritage d'injustices ou de revendications non satisfaites.

*« Les entreprises ne sont pas des acteurs neutres ; leur présence n'est pas sans effet. Même si les entreprises ne prennent pas parti dans le conflit, l'impact de leurs activités influencera forcément la dynamique conflictuelle. »*

**– Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, Entreprises, droits humains et régions touchées par des conflits : Vers une action renforcée**

Dans une situation de conflit armé, des obligations juridiques additionnelles découlant du DIH peuvent s'appliquer aux entreprises et à leur personnel. Le non-respect de ces règles peut entraîner l'engagement de la responsabilité civile et pénale des acteurs concernés ou, dans les cas les plus graves, des poursuites pour crimes de guerre, crimes contre l'humanité et génocide.

## Conflit armé : Que doivent faire les entreprises ?

Faire preuve d'une « diligence raisonnable accrue » lorsqu'elles opèrent dans des États ou des régions affectées par un conflit. En particulier :

- Adopter une approche prenant en compte les risques de conflit et l'appliquer de manière transversale aux opérations menées dans une situation de conflit armé ou en cas de risque de conflit armé. Il faut, pour cela, effectuer une analyse de la situation afin d'identifier les causes profondes des conflits ; il faut également assurer un monitoring régulier afin de repérer les signaux d'alerte indiquant toute modification de l'environnement de sécurité, tels que de nouvelles opérations militaires, l'imposition de lois d'urgence ou l'apparition d'une rhétorique de haine envers des groupes spécifiques.
- Dispenser des formations et envisager de collaborer avec des experts dans ce domaine afin de s'assurer que le personnel de sécurité et le personnel de l'entreprise en général comprennent et respectent le DIH lorsqu'ils opèrent dans une zone en proie à un (risque de) conflit armé. Même lorsqu'ils opèrent dans une région qui n'est pas directement affectée par un conflit armé, l'entreprise et son personnel doivent respecter les règles applicables du DIH, en particulier si leurs opérations ont un lien avec la situation de conflit prévalant dans le pays.
- Inclure des références au DIH dans les politiques de l'entreprise, même si celle-ci n'opère pas (encore) dans une zone de conflit armé.
- S'engager à déployer des stratégies de dialogue avec les communautés locales, en adoptant une approche qui prenne en compte les besoins des groupes en situation de vulnérabilité tels que les peuples autochtones, les minorités, les femmes et les enfants.

**Comprendre quand et dans quelles circonstances les règles et les principes du DIH s'appliquent**, non seulement dans la conduite d'opérations dans une zone de conflit, mais aussi pour anticiper toute évolution de la situation.

**Être conscient du risque d'engagement de la responsabilité de l'entreprise en cas de non-respect des règles du DIH.** Depuis peu, les communautés et organisations de la société civile se mobilisent de plus en plus pour surveiller le rôle joué par les entreprises et évaluer leur responsabilité et leur complicité dans des violations du DIH commises dans le cadre de leurs activités dans des États ou des régions affectées par un conflit armé.

### Gardez à l'esprit en particulier les problèmes suivants :

- **Occupation d'un territoire** : le DIH s'applique aux situations d'occupation d'un territoire telles que définies par le droit international. Toute implication, participation ou soutien d'une entreprise à l'installation de civils dans un territoire occupé ; dans le maintien, le développement ou l'expansion de colonies ; dans l'appropriation de ressources ; et dans la dégradation – ou la permission de détruire – des terres et des biens peuvent constituer des crimes de guerre ou être qualifiés de complicité dans la perpétration de ces actes.
- **Pillage** : dans le cadre d'un conflit armé, l'acquisition de ressources ou de biens sans le consentement librement donné par leur propriétaire peut constituer un crime de pillage.
- **Déplacement forcé** : le DIH interdit tout déplacement forcé de civils, à moins que la sécurité des civils concernés – ou des raisons militaires impérieuses – ne l'exigent. Les opérations menées par une entreprise dans une zone de conflit peuvent affecter les terres d'habitation ou agricoles d'une population civile ; ces opérations peuvent parfois viser à obtenir l'accès à des ressources ou à établir des voies de transport. Dans le passé, des groupes armés et des forces armées gouvernementales ont cherché à sécuriser l'accès à des ressources ou à des voies de transport en expulsant de force les habitants vivant dans ces zones. Si ce type d'expulsions est justifié par des raisons liées à un conflit armé, le déplacement forcé

d'habitants et de propriétaires fonciers peut constituer un crime de guerre. L'expulsion de civils par des groupes armés agissant pour le compte d'une entreprise expose cette dernière à des poursuites pénales et civiles.

- **Effets des hostilités** : le droit prévoit que les employés civils d'une entreprise doivent être protégés contre toute attaque directe, mais ces personnels peuvent être incidemment blessés lors d'attaques visant des combattants susceptibles d'être présents sur un lieu appartenant à une entreprise. De plus, en l'absence d'une liste définissant clairement les éléments constitutifs d'un objectif militaire, les locaux d'une entreprise peuvent, dans certaines circonstances – en cas, par exemple, de présence de parties belligérantes – devenir un objectif militaire légitime et faire l'objet d'attaques directes.
- **Veiller à ce que les actions des prestataires de services de sécurité publique et/ou privée engagés par l'entreprise ne violent pas le DIH et ne déclenchent ou n'intensifient pas la violence** dans les régions exposées à des conflits. Des entreprises, en leur qualité de personnes morales, et plus particulièrement les personnes physiques associées à des entreprises, sont de plus en plus exposées à des poursuites devant des tribunaux internationaux chargés de juger les auteurs de crimes de guerre ou devant d'autres juridictions nationales civiles ou pénales pour crimes de guerre.

## Exemples de bonnes pratiques

Afin de limiter les risques de sécurité liés à la présence de groupes armés dans sa zone d'opérations, une entreprise pétrolière et gazière a effectué de manière proactive une analyse de la situation de conflit, avant d'entreprendre des opérations de prospection sismique. L'entreprise a pris des dispositions pour anticiper – ou au moins minimiser – les incidences négatives de ses opérations futures.

Prenant en compte le caractère volatile inhérent à tout contexte de conflit ainsi que les incidences sur l'évaluation des risques qui peuvent en résulter, une entreprise d'infrastructure d'Europe du Sud s'est engagée à mettre en œuvre les Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme ; cette entreprise a également inclus, dans son processus général d'évaluation des impacts, un outil d'évaluation et de gestion des risques de conflit. Une situation de conflit peut ne pas être immédiatement perceptible et peut être déclenchée par des bouleversements socio-économiques de grande ampleur. De même, les paramètres de la boîte à outils ont permis de mettre en lumière avec précision l'émergence effective ou potentielle de problèmes de droits de l'homme.

Source: *Human Rights Due Diligence in Conflict Affected Settings: Guidance for Extractive Industries (International Alert, 2018)*

### Ressources clés :

- [Entreprises, droits humains et régions touchées par des conflits : vers une action renforcée \(Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprise 2020\)](#)
- [Business and Armed Non-State Actors: Dilemmas, Challenges, and a Way Forward \(CDA 2014\)](#)

### Outils pratiques :

- 🔧 [Conflict Prevention Tool: Developing Multi-Stakeholder Strategies \(Queens University, Anglo Gold Ashanti, CICR, DCAF 2021\)](#)
- 🔧 La Croix-Rouge australienne dispose d'un éventail de [ressources sur les questions relatives aux entreprises et aux conflits armés](#) :
  - 🔧 [Doing Responsible Business in Armed Conflict](#)
  - 🔧 [7 indicators of corporate best practice in IHL](#)
  - 🔧 [Training portal to adopt best practices on IHL in company](#)



## Exploitation minière artisanale et à petite échelle

### Dans quelle mesure la prise en compte de cette question permet-elle d'atténuer les risques pour la sécurité et les droits de l'homme ?

Dans de nombreux contextes à travers le monde, des entreprises mènent des opérations minières à grande échelle dans des régions où opèrent également des mineurs artisanaux et à petite échelle. Les activités minières artisanales et à petite échelle sont souvent considérées comme l'une des causes majeures des incidents liés à la sécurité et aux droits de l'homme et cela menace gravement les droits et la dignité des mineurs et de leurs communautés. Les tensions entre les mineurs artisanaux et les entreprises menant des opérations minières à grande échelle entraînent également des conflits entre les communautés et les entreprises. Les défis en matière de sécurité et de droits de l'homme liées à ces deux types d'exploitations minières incluent :

- Dans certains pays, les lois et réglementations nationales ou locales ne précisent pas clairement où, comment et dans quelle mesure des activités minières artisanales peuvent être entreprises en toute légalité. Ce vide juridique peut conduire des mineurs artisanaux à pénétrer illégalement dans des concessions minières ou à y opérer de manière illégale. Les prestataires de services de sécurité publique ou privée, engagés par des entreprises, répondent parfois à ces intrusions par l'usage de la force, ce qui génère des conflits entre l'entreprise et les communautés ;
- Dans les pays caractérisés par un faible développement socio-économique et par une situation de chômage, les sources de subsistance qui s'offrent aux communautés locales peuvent être limitées. Dans ces circonstances, les populations locales ont tendance à continuer à se livrer à des activités minières artisanales et à petite échelle, même si ces pratiques sont illégales ; cela peut conduire parfois les entreprises à réagir en prenant des mesures restrictives ;

- La découverte de minerais susceptibles d'être extraits par le biais d'activités minières artisanales et à petite échelle peut créer un « scénario de ruée vers l'or » et entraîner une forte immigration d'individus attirés par la perspective d'opportunités économiques. Cela entraîne une pression sur les ressources communautaires et peut déboucher sur des conflits avec les habitants de la région.

Dans de nombreuses régions minières, des populations se livrent à des activités minières artisanales et à petite échelle. L'approche adoptée par une entreprise pour gérer ses relations avec les communautés locales, et en particulier le comportement de ses agents de sécurité vis-à-vis des mineurs artisanaux, peuvent exacerber ou atténuer l'escalade des conflits.

## Exploitations minières à grande échelle / artisanale et à petite échelle : Que peuvent faire les entreprises ?

En cas de présence de mineurs artisanaux au sein d'une concession concédée à une entreprise, **engager un dialogue avec les mineurs artisanaux et leurs représentants avant de mettre en place des dispositifs de sécurité** afin de s'assurer que les préoccupations de la communauté sont prises en compte et de faire en sorte que les droits de l'homme des mineurs artisanaux soient respectés.

Lorsque les mineurs artisanaux ne sont pas présents dans une concession gérée par une entreprise mais opèrent à proximité, les questions de sécurité soulèvent un problème plus complexe. Certains minerais extraits de manière artisanale en dehors de la concession gérée par l'entreprise peuvent néanmoins se retrouver dans sa chaîne d'approvisionnement. Dans ce cas, l'entreprise est tenue de veiller au respect des droits de l'homme des populations concernées, même si ces activités minières se déroulent dans un lieu qui ne relève pas de son contrôle direct.

**Mettre en œuvre des politiques qui prennent en compte la dimension de genre.** Élaborer des politiques qui prennent systématiquement en compte le fait qu'une part importante des mineurs artisanaux sont des femmes, dont les droits peuvent être confrontés à des menaces spécifiques.

**Former les prestataires de services de sécurité privée et/ou veiller à ce que les prestataires de services de sécurité publique bénéficient d'une formation sur les modalités d'interaction avec les mineurs artisanaux et avec les communautés.** Le personnel de sécurité peut se retrouver dans une position compliquée et être parfois l'objet de menaces lorsque des mineurs artisanaux font pression sur lui pour pénétrer dans la concession de l'entreprise ; les mineurs peuvent proposer des pots-de-vin ou demander des faveurs au personnel de sécurité et celui-ci peut éprouver des difficultés à résister à ces pressions, surtout lorsque ces individus sont issus de leurs propres communautés ([Voir 4.5.e](#)).

**S'impliquer activement dans les groupes de travail multipartites sur les entreprises et les droits de l'homme.** Ces groupes de travail peuvent contribuer au monitoring des questions relatives à la sécurité et aux droits de l'homme dans les régions où cohabitent opérations minières à grande échelle et activités minières artisanales et à petite échelle ; ces groupes peuvent également proposer une action de médiation des conflits.

**Soutenir les initiatives de formalisation du secteur de l'exploitation minière artisanale et à petite échelle** afin d'établir des normes en matière d'extraction et d'en surveiller l'application ; de promouvoir la coexistence pacifique entre les secteurs de l'exploitation minière industrielle et artisanale et ; de favoriser le développement économique et social des communautés.

**S'impliquer dans des initiatives visant à mettre en place des procédures de certification des minerais ou à établir d'autres normes/critères et veiller à leur mise en œuvre.**

## Exemples de bonnes pratiques

Pour limiter les risques d'incidents liés à la sécurité et aux droits de l'homme auxquels pourraient être exposés les mineurs artisanaux et les communautés environnantes, certaines entreprises ont pris des mesures constructives dès la phase d'exploration du développement de leur projet. Ce type d'approche renforce la possibilité d'instaurer et de maintenir une relation de confiance avec ces populations.

Au Ghana, des mineurs artisanaux opèrent à proximité de la mine d'or Tarkwa. Lorsque, au milieu des années 1990, les activités de la mine ont cessé d'être menées de manière souterraine et ont commencé à être effectuées à ciel ouvert, des tensions entre les mineurs artisanaux et les agents de l'entreprise ont émergé et auraient impliqué notamment les faits suivants :

- les prestataires de services de sécurité auraient autorisé l'intrusion de mineurs artisanaux dans les mines, ce qui a entraîné des vols de produits et d'équipements ;
- des centaines de mineurs illégaux ont occupé une partie de la concession ;
- des désaccords ont vu le jour entre l'entreprise et les mineurs artisanaux au sujet d'un projet de relocalisation de certains villages.

L'entreprise s'est mobilisée afin de résoudre ces tensions ; elle a lancé un dialogue ouvert et a signé un protocole d'accord, en 2012, avec les mineurs artisanaux, les chefs de village et les membres des assemblées de district ; cet accord a établi des dispositifs clairs et systématiques concernant les concessions foncières. La même année, l'équipe de développement durable de Gold Fields a également commandé une étude sociale de base sur les activités minières artisanales et à petite échelle menées à proximité de la mine. Cela lui a permis de renforcer le dialogue direct avec les communautés locales et les mineurs.

L'entreprise Gold Fields s'est appuyée sur cette étude afin d'élaborer une stratégie de dialogue avec les mineurs artisanaux dans ses concessions au Ghana. La stratégie a mis l'accent sur la sécurité et sur les parties prenantes et visait à garantir que l'entreprise et ses employés établissent des relations avec les communautés minières dans le respect et la transparence. L'équipe chargée des relations communautaires et du développement durable de l'entreprise a constaté que la mise en œuvre de cette stratégie avait renforcé le climat de confiance et apaisé les relations entre les mineurs artisanaux et le personnel gérant la mine Tarkwa.

### Sources:

- [Gold Fields' Group-wide approach to artisanal and small-scale mining](#)
- [Artisanal and Small Scale Gold Mining in Ghana: Evidence to Inform an 'Action Dialogue', International Institute for Environment and Development 2016](#)
- [How You Start Matters : A Comparison of Gold Fields Tarkwa and Damang Mines and their Divergent Relationships with Local Small-scale Miners in Ghana 2013](#)

### Ressources :

- [Practical Guidance on Human Rights and Security in the Colombian ASM Industry, DCAF, ARM 2021](#)
- [GCBHR Cobalt Knowledge Hub](#)
- Pour une analyse de l'application des Principes volontaires dans le secteur de l'exploitation minière artisanale et à petite échelle, voir : [Promouvoir la cohérence entre le Guide de l'OCDE et les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, DCAF, CICR, OCDE 2020](#)
- [Making Mining Safe and Fair WEF 2020](#)

- [Global Trends in ASM IGF 2018](#)
- [Code pour l'atténuation des Risques dans l'Activité minière artisanale et à petite échelle, s'engageant dans un commerce Formel et Transparent \(CRAFT\), version 2.0](#)
- [Women and Artisanal and Small Scale Mining, World Bank Group and Harvard Humanitarian Initiative, 2014](#)
- Exemple d'une norme visant à formaliser des activités minières artisanales : [L'entreprise générale du cobalt](#)
- [Lessons Learned on Managing the Interface between Large-scale and Artisanal and Small scale Gold Mining, World Gold Council, 2022](#)



## Défenseurs des droits de l'homme

### Dans quelle mesure la prise en compte de cette question peut-elle atténuer de manière efficace les risques en matière de sécurité et de droits de l'homme ?

Le terme « défenseurs des droits de l'homme » désigne un éventail d'individus qui, individuellement ou collectivement, défendent les droits de l'homme de manière pacifique. La Déclaration des Nations Unies sur les défenseurs des droits de l'homme reconnaît le rôle important joué par ces acteurs dans la promotion des droits de l'homme et définit les protections spécifiques qui doivent leur être accordées eu égard aux risques accrus auxquels ils sont confrontés<sup>5</sup>.

Les entreprises entretiennent souvent des relations tendues avec les défenseurs des droits de l'homme. Des informations étayées ont fait état de nombreux cas de défenseurs qui sont l'objet de harcèlements, d'intimidations et de violences de la part d'entreprises et de leurs prestataires de services de sécurité. Ces attaques incluent des opérations de surveillance illégales, des actes d'intimidation, des menaces, des enlèvements et des meurtres. Ces pratiques sont particulièrement fréquentes dans le secteur extractif et l'agro-industrie.

L'octroi à une entreprise d'une licence sociale d'exploitation repose sur l'établissement de bonnes relations avec la société civile et d'un dialogue constructif avec les défenseurs des droits de l'homme. Les défenseurs des droits de l'homme peuvent également soutenir les initiatives de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme menées par une entreprise. L'absence de dialogue avec les OSC et les défenseurs des droits de l'homme et de réponse effective à leurs préoccupations génèrent des tensions qui peuvent dégénérer en conflits sociaux. En outre, les entreprises qui se rendent complices d'actes de violence contre les défenseurs des droits de l'homme commis par leurs prestataires de services de sécurité ou autres prestataires – ou qui ne réagissent pas face à ces violences – peuvent faire l'objet de sanctions pénales. Par ailleurs,

<sup>5</sup> <https://www.ohchr.org/fr/special-procedures/sr-human-rights-defenders/about-human-rights-defenders>. Le point B figurant dans cette page et intitulé « Qui peut être un défenseur ou une défenseuse des droits humains » précise que cette catégorie d'acteurs ne se limite pas aux personnes qui défendent les droits de l'homme à titre professionnel, mais peut inclure un large éventail d'individus tels que des chefs communautaires, des dirigeants syndicaux, des avocats, des journalistes, des médecins, ou des personnes agissant à titre bénévole.

l'implication d'une entreprise dans des attaques menées contre les défenseurs des droits de l'homme peut compromettre sa réputation ; cela contribue également à long terme à dégrader ses relations avec les communautés, les investisseurs et les financiers.

## Défenseurs des droits de l'homme : Que doivent faire les entreprises ?

**Considérer les défenseurs des droits de l'homme comme des partenaires privilégiés** en engageant en amont un dialogue avec eux, et en les consultant régulièrement afin de comprendre les incidences des opérations de l'entreprise sur le terrain.

**Prendre en compte les besoins de protection spécifiques de certains groupes particuliers de défenseurs des droits de l'homme (tels que les peuples autochtones et les femmes)** dans les politiques, les évaluations d'impact et les procédures de communication d'informations. Ces groupes sont, en effet, exposés à des niveaux de menace plus élevés (y compris des violences sexuelles ou des violences familiales) ; ils sont également confrontés à des obstacles additionnels lorsqu'ils cherchent à se protéger (ils n'ont souvent pas les ressources nécessaires pour assurer leur sécurité ou demander de l'aide). Par exemple, les femmes défenseurs des droits de l'homme n'ont pas toujours accès aux mécanismes de réclamation.

**Prendre officiellement un engagement de principe à respecter les droits des défenseurs des droits de l'homme** dans les zones d'opérations et exiger un engagement similaire de la part des partenaires commerciaux, y compris des prestataires de services de sécurité. Veiller à ce que l'élaboration de cet engagement de principe prenne en compte la contribution des défenseurs des droits de l'homme et que cette politique soit communiquée aux prestataires de services de sécurité. Cet engagement de principe devrait prévoir une tolérance zéro face aux attaques contre les défenseurs des droits de l'homme et devrait inclure les dispositions suivantes :

- « Condamner publiquement les attaques contre les défenseurs des droits de l'homme.
- Soutenir les missions d'enquête indépendantes visant à évaluer la situation des défenseurs des droits de l'homme dans les zones où les entreprises opèrent.
- Rompre, le cas échéant, toute relation commerciale avec les filiales, fournisseurs ou sous-traitants impliqués dans des agressions contre des défenseurs des droits de l'Homme.
- S'assurer que la hiérarchie de l'entreprise adhère à cet engagement de principe. Faire connaître et communiquer publiquement cet engagement, y compris aux contacts au sein de l'État Hôte, aux prestataires de services de sécurité publique et privée opérant dans les sites opérationnels de l'entreprise. »
- Mobiliser les leviers d'influence de l'entreprise afin d'indiquer clairement à ses partenaires commerciaux que ceux-ci doivent adopter, chaque fois que cela est nécessaire, des mesures d'atténuation des risques et des impacts. Les entreprises peuvent notamment obliger ou inciter leurs prestataires de services de sécurité privée à mener une procédure de diligence raisonnable axée sur les besoins de protection des défenseurs des droits de l'homme.

Dans le cadre des évaluations d'impact sur les droits de l'homme, **inclure une analyse des incidences potentielles directes et indirectes sur les défenseurs des droits de l'homme**, en particulier des incidences découlant des actions menées par les prestataires de services de sécurité, et **définir une politique et un plan pour prévenir et traiter ces incidences**.

**Encourager la participation des défenseurs des droits de l'homme aux groupes de travail locaux sur les entreprises, la sécurité et les droits de l'homme** et contribuer à un dialogue inclusif et constructif ([Voir les groupes de travail nationaux sur les entreprises](#) et [les droits de l'homme](#)).

Dans certaines cas sensibles (concernant les femmes défenseuses des droits de l'homme ou dans des situations de conflit violent), il peut être nécessaire de mener ces dialogues dans un cadre protégé et confidentiel.

**Mener d'autres actions spécifiques afin de remédier aux préjudices causés** lorsque les efforts visant à prévenir les atteintes aux droits des défenseurs des droits de l'homme se sont avérés inefficaces. Signaler publiquement toutes les violations et atteintes aux droits des défenseurs des droits de l'homme, y compris celles commises par les forces de sécurité publique, qui se produisent sur les sites opérationnels de l'entreprise et au sein de sa chaîne d'approvisionnement.

## Exemples de bonnes pratiques

Dans son « Guide du respect des droits de l'homme », publié en 2019, l'entreprise Newmont a publiquement et formellement reconnu que « les défenseurs des droits de l'homme constituent un groupe potentiellement vulnérable et que les valeurs fondamentales de l'entreprise reflètent son engagement à respecter les défenseurs des droits de l'homme ». L'entreprise a précisé qu'« elle ne tolère aucune forme d'attaque contre les défenseurs des droits de l'homme et condamne tout individu qui s'oppose à leurs activités, et elle attend de ses partenaires commerciaux qu'ils adoptent la même approche ».

Source : *Research Insight Human Rights Defenders RMF 2020*

### Outils pratiques :

 [Shared Space Under Pressure: Business Support for Civic Freedoms and Human Rights Defenders, Guidance for Companies, BHRRRC 2018](#)

### Ressources :

-  [Research Insight Human Rights Defenders RMF 2020](#)
-  [Human Rights Defenders Snapshot BHRRRC 2020](#)
-  [Déclaration des Nations Unies sur les défenseurs des droits de l'homme](#)
-  [Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, 2021](#)

## Peuples autochtones (Voir 4.2.d.)

### **Dans quelle mesure la prise en compte de cette question peut-elle atténuer de manière efficace les risques en matière de sécurité et de droits de l'homme ?**

Les peuples autochtones bénéficient de droits spécifiques qui visent à assurer leur survie, leur dignité et leur bien-être et les entreprises sont tenues de respecter ces droits. Les clients, les investisseurs, les acteurs du marché et les autres parties prenantes requièrent également des entreprises qu'elles respectent cette obligation. De nombreux peuples autochtones sont exposés à une extrême vulnérabilité ; par conséquent, les entreprises doivent faire preuve de diligence raisonnable accrue dans le cadre de leurs consultations et dialogues avec ces populations. De plus, l'établissement de relations positives avec les peuples autochtones et l'adoption d'une approche constructive et respectueuse peuvent permettre à une entreprise de réduire le risque de réclamations et de dissiper les malentendus ; d'obtenir plus facilement le soutien de la communauté ; et de se bâtir une bonne réputation. Cela permet également d'éviter une escalade des conflits et de gérer de manière responsable les incidents de sécurité potentiels.

Les droits des peuples autochtones incluent :

- Le consentement libre, préalable et éclairé (CLPE) : Il s'agit d'un droit spécifique qui est consacré par les instruments internationaux et les législations nationales et est intégré dans la plupart des instruments relatifs aux droits des peuples autochtones. Le CLPE habilite les peuples autochtones à donner ou à refuser leur consentement à un projet susceptible de les affecter ou d'affecter les terres qu'ils habitent. Ce consentement peut être retiré à tout moment. De plus, le CLPE permet aux peuples autochtones de négocier les conditions dans lesquelles un projet sera conçu, mis en œuvre, suivi et évalué. Le CLPE trouve sa source dans le droit à l'autodétermination, aux termes duquel les peuples autochtones doivent pouvoir déterminer librement leur statut politique et avoir les moyens de poursuivre leur développement économique, social et culturel.

- Les droits à la propriété, à la culture, à la religion et à la non-discrimination eu égard aux terres, territoires et ressources naturelles, y compris les lieux et objets sacrés.
- Les droits à la santé et au bien-être physique dans le cadre d'un environnement propre et sain.
- Le droit de fixer et de poursuivre leurs propres priorités en matière de développement.
- Le droit de prendre des décisions faisant autorité concernant des projets ou des investissements externes.

## Peuples autochtones : Que doivent faire les entreprises ?

- Veiller à ce que les peuples autochtones soient identifiés de manière adéquate et que leurs besoins soient traités en priorité ; dans leurs rapports avec des peuples autochtones, l'entreprise et ses prestataires de services de sécurité doivent tenir compte de leurs caractéristiques culturelles, structures de gouvernance spécifiques et modes d'interaction traditionnels.
- Veiller à ce que les processus de prises de décisions soient inclusifs en tenant compte des préoccupations des peuples autochtones et en y répondant. Ceci est crucial pour maintenir de bonnes relations avec les communautés locales. L'absence de consentement ainsi que des décisions d'expulsion de terres auxquelles les peuples autochtones sont attachés pour des raisons culturelles, religieuses, traditionnelles ou de subsistance, ont fréquemment entraîné des manifestations publiques, des tensions sociales, des conflits et des actions en justice.
- Comprendre le contexte de mise en œuvre des droits des peuples autochtones en effectuant une analyse adaptée à chaque contexte dans toute procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.
- Inclure dans les engagements de principe de l'entreprise la reconnaissance des droits des peuples autochtones et le respect du droit au consentement libre, préalable et éclairé et veiller à ce que les opérations de l'entreprise et les actions menées par ses prestataires de services de sécurité dans des environnements complexes incluent et respectent le droit au CLPE, et cherchent à obtenir ce consentement de manière continue.
- Instaurer et maintenir des mécanismes de réclamation appropriés disposant des capacités nécessaires pour répondre aux préoccupations et aux griefs des peuples autochtones et contribuer à des analyses et un dialogue accrus sur le CLPE.

### Exemples de bonnes pratiques

Un projet de mine d'or en Amérique latine est situé sur les terres traditionnelles d'un groupe tribal, reconnu comme peuple autochtone/peuple tribal par l'entreprise et la communauté internationale. Par la suite, l'entreprise et le groupe tribal ont signé une lettre d'intention reconnaissant que la mine d'or est exploitée sur les terres ancestrales de la tribu. L'entreprise affirme que ses processus d'engagement et de conclusion d'accords sont "basés sur les principes du CLPE", mais elle n'a pas obtenu officiellement le CLPE.

Au cours des années suivantes, l'entreprise et les membres du comité de négociation tribal (nommés par les autorités traditionnelles de la tribu) ont négocié et conclu un accord de coopération qui stipule les rôles et responsabilités définis dans la lettre d'intention. La lettre d'intention comprend des dispositions relatives à la surveillance de l'environnement, à la santé et à la sécurité de la communauté, à l'exploitation minière informelle de la communauté, aux mécanismes de règlement des griefs et au partage des informations avec la communauté. Par la suite, la compagnie a chargé une ONG de réunir un groupe d'experts pour examiner les questions relatives au CLPE et formuler des recommandations sur son engagement auprès des groupes indigènes d'Amérique latine. L'évaluation du panel a mis en évidence les forces et les faiblesses

de la mise en œuvre des principes du CLPE et a inclus des recommandations pour l'entreprise sur la manière de mieux aligner ses pratiques d'engagement communautaire avec les principes du CLPE dans le cadre des droits de l'homme à l'avenir. Le processus a contribué à améliorer la compréhension du CLPE par la compagnie et à renforcer l'engagement des communautés.

#### Sources :

- ☰ [Good Practice Guide : Indigenous Peoples and Mining \(Conseil international des mines et métaux 2015\), p. 115](#)
- ☰ [Free, Prior and Informed Consent \(FPIC\) within a human rights framework: Lessons from a Suriname Case Study \(RESOLVE FPIC Solutions Dialogue 2017\)](#)
- ☰ [Newmont Partnerships and Learning Network](#)

#### Outils pratiques :

- 🔧 [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif – Annexe B \(OCDE 2017\)](#)
- 🔧 [IRMA Standard for Responsible Mining, chapter 2.2 \(Initiative for Responsible Mining Assurance 2018\)](#)
- 🔧 [Good Practice Guide : Indigenous Peoples and Mining \(Conseil international des mines et métaux 2015\)](#)
- 🔧 [Indigenous Peoples Mapping Tool \(IPIECA 2017\)](#)

#### Ressources clés :

- 📖 [Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones \(Assemblée générale des Nations Unies, 2007\)](#)
- 📖 [Convention \(n° 169\) relative aux peuples indigènes et tribaux, \(Organisation internationale du travail, 1989\)](#)
- 📖 [IRMA Standard for Responsible Mining, \(Initiative for Responsible Mining Assurance 2018\)](#)
- 📖 [Engaging With Free, Prior, and Informed Consent \(BSR 2012\)](#)
- 📖 [International instruments on FPIC \(IPIECA 2017\)](#)
- 📖 [Norme de performance 7 – Peuples autochtones \(Société financière internationale, 2012\)](#)
- 📖 [FPIC and the Extractive Industry : a Guide to Applying the Spirit of Free, Prior, and Informed Consent in Industrial Projects \(International Institute for Environment and Development 2013\)](#)



## Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

### Qu'est-ce que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et dans quelle mesure permet-elle d'atténuer de manière efficace les risques en matière de sécurité et de droits de l'homme?

La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est un processus qui permet d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de traiter les incidences sur les droits de l'homme, aussi bien les incidences réelles qui se produisent dans une situation donnée que les incidences potentielles susceptibles de survenir à l'avenir. La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ne vise pas seulement à identifier les incidences directement causées par l'entreprise, mais également les incidences auxquelles elle contribue ou auxquelles elle est directement liée du fait de ses relations commerciales et de ses opérations, produits et services. Afin de pouvoir faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, il est essentiel qu'une entreprise engage un dialogue avec les parties prenantes, en particulier avec les groupes concernés tels que les travailleurs et les communautés locales.

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP) établissent quatre éléments clés d'un processus de diligence raisonnable. Les entreprises devraient ainsi : (1) évaluer les incidences effectives et potentielles sur les droits de l'homme ; (2) mettre un terme, prévenir et atténuer les incidences négatives ; (3) effectuer un suivi des mesures adoptées ; (4) communiquer sur les réponses apportées à ces incidences.

L'OCDE propose des orientations similaires étape par étape. Les Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme placent l'évaluation des risques de sécurité et des incidences dues aux actions menées par les prestataires de services de sécurité des entreprises au cœur des efforts de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

Dans les environnements complexes, toute procédure de diligence raisonnable doit tenir compte des risques de conflit ; cela implique de mettre l'accent sur la prévention, la gestion et le traitement efficaces des conflits, en cherchant notamment à comprendre la dynamique générale des conflits ainsi que les risques liés spécifiquement à l'environnement opérationnel.

Les entreprises peuvent faire preuve de diligence raisonnable de plusieurs manières, notamment en procédant à une évaluation portant spécifiquement sur l'impact sur les droits de l'homme ou en intégrant une évaluation approfondie du respect des droits de l'homme dans le cadre de processus plus larges d'évaluation de l'impact environnemental et social. En outre, une procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme peut à la fois orienter – et être orientée par – les autres évaluations et analyses effectuées par l'entreprise (par exemple, les évaluations des risques, les analyses de situation, les évaluations des besoins).

Un processus efficace de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme repose de manière essentielle sur une gestion responsable de toutes les dimensions liées à la sécurité des opérations d'une entreprise. Cet aspect est de plus en plus reconnu non seulement comme une bonne pratique, mais comme une exigence. Pour être en mesure de faire preuve de diligence raisonnable efficace en matière de droits de l'homme, il est nécessaire d'identifier bien en amont – et de gérer de manière proactive – les problèmes de sécurité potentiels, afin de prévenir des incidences telles que le recours à la force contre les populations locales.

Au cours de la décennie qui a suivi leur adoption en 2011, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP) ont fixé comme objectif aux entreprises de faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin de gérer de manière proactive les incidences négatives potentielles de leurs opérations sur les droits de l'homme. L'approbation par l'OCDE de ce concept (d'abord dans son Guide de 2011 sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque, puis dans son Guide 2018 sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises) a renforcé l'importance accordée au devoir de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

Bien qu'ils aient été adoptés plus de 10 ans avant les UNGP, les Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme (PV) demeurent la principale norme internationale qui oriente les entreprises sur la manière d'identifier et d'atténuer les risques en matière de sécurité et de droits de l'homme. Pour être en mesure de faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, il est essentiel qu'une entreprise fasse en sorte que ses politiques en matière de sécurité respectent les Principes volontaires. Alors que le devoir de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme fait obligation à une entreprise d'évaluer les incidences de ses opérations sur les populations, les Principes volontaires exigent des entreprises qu'elles cherchent à identifier qui sont le(s) responsable(s) de ces incidences. Que ces incidences soient le fait de leurs prestataires de services de sécurité privée ou de forces de sécurité publique affectées à la protection de leurs opérations, les entreprises sont tenues, dans les deux cas de figure, d'identifier, d'atténuer et de gérer ces risques.

Les UNGP, les PV et les orientations de l'OCDE sont des normes juridiques non contraignantes qui formulent des recommandations aux entreprises ; cependant, dans la plupart des États, ces normes ne sont pas intégrées dans la législation nationale et leur respect ne constitue donc pas une obligation. Ces dernières années, un nombre croissant d'États ont adopté des législations qui font obligation aux entreprises de faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Ces lois englobent un éventail de thématiques qui incluent aussi bien des préoccupations générales en matière de droits de l'homme, de questions environnementales que des questions relatives au travail des enfants et à l'esclavage moderne.

L'obligation légale de faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme s'applique souvent aux chaînes d'approvisionnement et aux prestataires des entreprises, y compris les prestataires de services de sécurité, et peuvent avoir une application extraterritoriale. Plusieurs États européens ont déjà adopté ce type de législations. En mai 2021, l'Union européenne a

proposé une directive qui imposerait le devoir de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme à toutes les entreprises domiciliées dans l'UE, ainsi qu'aux entreprises qui vendent ou fournissent des services au sein du marché intérieur<sup>6</sup>. Le secteur privé soutient également de plus en plus l'adoption de législations sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. À la date de décembre 2021, quelque 114 grandes entreprises, associations et investisseurs s'étaient déjà publiquement déclarés en faveur de l'instauration d'un devoir de diligence raisonnable<sup>7</sup>.

## Sécurité et droits de l'homme : Quelles mesures les entreprises doivent-elles prendre pour faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ?

**Inscrire la mise en place de dispositifs de sécurité respectueux des droits de l'homme au cœur des actions visant à faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.** Il faut, pour cela, que la dimension de la sécurité constitue un élément clé dans les évaluations d'impact, dans l'analyse des conflits, dans la cartographie des parties prenantes, ainsi que dans les procédures et processus de réclamations. Il faut également engager un processus de consultation de grande ampleur tant en interne (au sein des différents services de l'entreprise) qu'en externe (avec les parties prenantes, y compris les communautés concernées). Seuls les processus de consultation à grande échelle peuvent permettre d'avoir une compréhension précise de la situation et de s'assurer que les actions correctives ou préventives prises par l'entreprise atteignent les objectifs fixés.

**Faire en sorte que les différents services de l'entreprise chargés du respect des normes et de la gestion des risques prennent en compte la dimension de la sécurité et le devoir de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme :** De nombreuses entreprises considèrent que la gestion des risques se limite à l'évaluation des risques menaçant la viabilité et la rentabilité des opérations de l'entreprise. Si tous les services de l'entreprise concernés prennent réellement en compte les questions relatives à la sécurité ainsi que le respect des droits de l'homme des communautés du pays d'accueil, cela peut permettre de sensibiliser l'ensemble du personnel aux obligations de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ; cela contribue également à identifier les risques en matière de sécurité et de droits de l'homme et à élaborer des plans d'atténuation et de réparation pertinents.

**Veiller à ce que les processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme incluent une analyse spécifique des incidences des actions des prestataires de services de sécurité publique et privée.** Inclure dans les contrats conclus avec les prestataires de services de sécurité privée l'obligation d'effectuer une évaluation des incidences sur les droits de l'homme. Des orientations spécifiques sur la manière d'effectuer une telle évaluation ont été élaborés à l'intention des prestataires de services de sécurité privée et ils peuvent être consultés [ici](#).

**Dans les régions affectées par des conflits, veiller à ce que les efforts de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme reposent sur une analyse du conflit et une cartographie claire de tous les acteurs impliqués et affectés par le conflit.** Identifier l'incidence éventuelle des dispositifs de sécurité de l'entreprise sur les tensions sociales existantes et/ou établir si elles génèrent de nouvelles sources de tensions ou de conflits. Veiller au caractère continu du processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, d'analyse des conflits et de cartographie des parties prenantes afin de prendre en compte l'évolution rapide de la situation dans les environnements de sécurité complexes.

<sup>6</sup> Le projet de directive de l'UE a été publié en février 2022, et le principe d'une obligation en matière de diligence raisonnable au sein de l'Union européenne fait actuellement l'objet de débats.

<sup>7</sup> [List of large businesses, associations & investors with public statements & endorsements in support of mandatory due diligence regulation](#), Business and Human Rights Resource Centre.

**Veiller à ce que les évaluations d'impact sur les droits de l'homme soient suivies d'effets et permettent d'atténuer, corriger ou de prévenir de manière proactive les incidences négatives.** Assurer le suivi des actions menées par l'entreprise pour garantir l'efficacité de ces actions et les faire connaître publiquement.

## Exemples de bonnes pratiques

En 2014, l'entreprise forestière finlandaise Stora Enso a réalisé une évaluation de l'impact sur les droits de l'homme de ses unités de production et de ses opérations forestières ; cet exercice constituait la première étape d'un processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. L'évaluation incluait un examen transversal des problèmes de sécurité dans l'ensemble des opérations menées par cette entreprise. Le rapport a formulé 43 recommandations à l'intention de Stora Enso et a notamment appelé l'entreprise à :

- veiller à ce que les prestataires de services de sécurité soient formés à la mise en œuvre des normes pertinentes en matière de droits de l'homme ;
- faire obligation à tous les acteurs de la sécurité de procéder à des vérifications des antécédents de leur personnel et interdire le recrutement de toute personne ayant été impliquée de manière avérée dans des atteintes aux droits de l'homme par le passé ;
- surveiller activement les dispositifs de sécurité et veiller à ce que les incidents liés à la sécurité (en particulier ceux impliquant le recours à la force) soient signalés, fassent l'objet d'une enquête et soient traités de manière appropriée, notamment en prenant les mesures disciplinaires ou correctives nécessaires ;
- élaborer et diffuser une politique précisant la manière de traiter les suspects arrêtés dans le cadre d'incidents de sécurité liés à des opérations de Stora Enso.

Le rapport sur le développement durable 2020 élaboré par Stora Enso présente les actions déployées par l'entreprise pour poursuivre ces initiatives. Elle fournit ainsi une formation continue sur les droits de l'homme aux prestataires de services de sécurité engagés par Veracel, une coentreprise opérant au Brésil dans un environnement caractérisé par des risques graves en matière de droits de l'homme ; cette formation s'inscrit dans le processus global de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'atténuation des risques mené dans ce pays.

### Sources :

- [Stora Enso Human Rights Assessment Review and Consolidation Report \(Institut danois des droits de l'homme et Stora Enso 2015\)](#)
- [Case Study : Stora Enso Human Rights Commitment through Prioritization \(BSR 2018\)](#)
- [2020 Sustainability Report \(Stora Enso\)](#)

### Ressources clés :

- [Mandatory Due Diligence Portal \(Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'Homme\)](#)
- [European Coalition for Corporate Justice](#)
- [Legislating for Human Rights: How Outcomes for People Connect to the Standard of Conduct \(Shift 2021\)](#)
- [Legislation Around Due Diligence \(CSR Risk Check\)](#)
- [The Investor Case for Mandatory Human Rights Due Diligence \(Investor Alliance for Human Rights 2021\)](#)

- 📌 [Towards EU Mandatory Due Diligence Legislation: Perspectives from Business, Public Sector, Academia and Civil Society \(German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development 2021\)](#)
- 📌 [Business Practice Portal \(Global Business Initiative on Business and Human Rights\)](#)
- 📌 [Seeking a 'Smart Mix': Multi-Stakeholder Initiatives and Mandatory Human Rights Due Diligence \(Dorothee Baumann-Pauly et Isabelle W. Glimcher, Geneva Center for Business and Human Rights 2021\)](#)

#### Outils pratiques :

- 🔧 [Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox \(Institut danois des droits de l'homme 2020\)](#)
- 🔧 [Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings: Guidance for Extractives Industries \(International Alert 2018\)](#)
- 🔧 [Database: Guidance on Human Rights Due Diligence and Impact Assessment \(Business and Human Rights Resource Centre\)](#)
- 🔧 [Community Voice in Human Rights Impact Assessments \(Oxfam 2015\)](#)
- 🔧 [Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises \(OCDE 2018\)](#)
- 🔧 [Guide sur les études d'impact sur les droits humains pour les entreprises de sécurité privée \(Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privées\)](#)



**DCAF** Geneva Centre  
for Security Sector  
Governance

**DCAF (Centre de Genève pour la  
gouvernance du secteur de la sécurité)**

Chemin Eugène-Rigot 2E CH-1202,  
Genève, Suisse

[www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch)



**ICRC**

**ICRC (Comité International de la  
Croix-Rouge)**

Avenue de la Paix 19 CH-1202,  
Genève, Suisse

[www.icrc.org](http://www.icrc.org)



**UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE**

GENEVA SCHOOL OF ECONOMICS  
AND MANAGEMENT

**GCBHR (Geneva Center for Business  
and Human Rights)**

Geneva School of Economics and  
Management, Uni Mail 40,  
Boulevard du Pont-d'Arve 1211,  
Genève, Suisse

[www.gcbhr.org](http://www.gcbhr.org)

