

Les droits de l'homme dans l'industrie des mines et des métaux
**Intégration de la diligence raisonnable
en matière de droits de l'homme aux
processus de gestion des risques
des entreprises**

Mars 2012



TABLE DES MATIÈRES

	AVANT-PROPOS	3
1	SECTION 1: Présentation générale et résumé	4
2	SECTION 2: Droits de l'homme et procédures de gestion des risques en vigueur	12
3	SECTION 3: Aspects supplémentaires pour garantir une couverture complète des droits de l'homme	16
4	SECTION 4: Approches pratiques à l'évaluation des impacts opérationnels	24
	Option A: Intégration des droits de l'homme aux EISE pour les nouveaux projets	25
	Option B: Évaluation autonome centrée sur une question préoccupante particulière relative aux droits de l'homme	26
	Option C: Étude d'impact autonome sur les droits de l'homme	26
5	SECTION 5: Prévention, atténuation et réparation des incidences négatives sur les droits de l'homme de l'homme	28
6	SECTION 6: Observations finales	32
7	SECTION 7: Études de cas à titre illustratif	33
	Annexe 1 Extrait des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: Section II. Responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme	44
	Annexe 2 Présentation générale des outils et guides pertinents	52
	Annexe 3 Lectures et sources complémentaires	60
	Annexe 4 Notes de bas de page	62
	Remerciements	63

Bienvenue à la toute dernière note d'orientation de notre série sur les droits de l'homme dans le secteur des mines et des métaux préparée par le Conseil international des mines et métaux (ICMM). Le respect des droits de l'homme représente un aspect essentiel du développement durable. L'un des principes fondamentaux du Cadre de développement durable de l'ICMM, que toutes les entreprises adhérentes sont tenues d'appliquer, consiste à "Défendre les droits fondamentaux de la personne et le respect des cultures, les coutumes et les valeurs dans les rapports avec les employés et toutes les personnes concernées par nos activités" (Principe n°3 de l'ICMM).

Des documents précédents de l'ICMM ont offert des conseils sur l'approche à la gestion générale des droits de l'homme (*Les Droits de l'homme dans l'industrie des mines et des métaux: généralités, approche de gestion et enjeux*) et sur le traitement des griefs et des préoccupations qui s'expriment à l'échelle locale (*Les Droits de l'homme dans l'industrie des mines et des métaux: comment examiner et résoudre les préoccupations et les griefs à l'échelle locale*). Le présent document (le guide) se concentre sur l'intégration de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans les procédures de gestion des risques des entreprises, qui constitue déjà une activité prioritaire des membres de l'ICMM. Le présent guide a pour objectif de décrire certaines des pratiques positives qui existent par l'entremise d'études de cas, tout en aidant les entreprises à vérifier si leur approche dans ce domaine est suffisante.

La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme représente à l'heure actuelle un sujet de débat important, un certain nombre de méthodologies étant élaborées, mises à l'épreuve et/ou perfectionnées. Ce débat a gagné en importance après que le Représentant spécial du Secrétaire général de l'ONU pour les droits de l'homme et les affaires, le Professeur John Ruggie, ait identifié la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme comme le mécanisme clé dont disposent les entreprises pour s'acquitter de leur "responsabilité de respect" des droits de l'homme (dans le contexte de son cadre de référence baptisé "protéger, respecter et réparer"), avant de détailler le concept de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans le texte des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (Principes directeurs de l'ONU).

Malgré le débat continu et les différentes méthodologies en cours d'élaboration dans ce domaine, l'absence de conseils succincts axés sur le secteur minier se fait ressentir. Parmi les sujets qui manquent encore de clarté, on compte: a) la façon de consolider les procédures de gestion des risques en vigueur telles que les études d'impact social et environnemental (EISE), qui sont susceptibles de traiter déjà une bonne partie de la question, et b) les outils les plus utiles pouvant être employés dans différentes circonstances. Ce document cherche à énoncer les mesures concrètes que les compagnies minières peuvent prendre parmi une myriade d'approches et d'options susceptibles de porter à confusion.

Enfin, il est important de reconnaître que ce sont les travaux du Professeur John Ruggie dans ses fonctions de Représentant spécial du Secrétaire général qui ont été le catalyseur et le cadre de référence du présent guide et de presque tous les travaux qu'a conduits l'ICMM sur les entreprises et les droits de l'homme. L'ICMM et ses membres lui sont très reconnaissants pour son engagement indéfectible envers l'élaboration d'un cadre clair et complet qui démêle et explique le lien entre l'État, les entreprises et les droits de l'homme. Nous mesurons l'investissement tant professionnel que personnel (et les sacrifices) que son travail a exigé de lui, et le fort accent mis sur la participation des parties prenantes tout au long du processus. Nous pensons également que les résultats engendreront des bénéfices durables pour tous, en garantissant notamment que les activités commerciales soutiennent plutôt qu'entravent la réalisation et la jouissance des droits de l'homme.



R. Anthony Hodge
Président de l'ICMM

1

SECTION 1: Présentation générale et résumé

Quel est l'objectif de ce guide?

Voici la liste des objectifs que ce guide tente de satisfaire:

- expliquer ce que l'on entend par l'expression "diligence raisonnable en matière de droits de l'homme" et le rôle essentiel qu'elle joue dans l'acquiescement de la responsabilité qu'ont les entreprises de respecter les droits de l'homme
- aider les compagnies minières à examiner leurs procédures de gestion des risques en vigueur et la mesure dans laquelle ces processus répondent aux exigences en matière de droits de l'homme; et
- identifier la façon dont les compagnies minières peuvent améliorer ou consolider leurs procédures de gestion des risques en vigueur, selon les besoins, pour garantir l'adéquation et la conformité de leur approche à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme aux Principes directeurs des Nations Unies¹.

En outre, ce guide a pour but de présenter un éventail d'outils sur la gestion des risques et les aspects de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme qui sont disponibles à l'heure actuelle, et d'aider les membres à identifier quels outils parmi ceux-ci sont susceptibles de fournir des orientations utiles en fonction des circonstances.

Cependant, l'objectif de ce guide n'est pas de reproduire ces documents plus détaillés ni d'exposer de manière approfondie comment entreprendre une EISE ou d'autres processus similaires qui sont documentés ailleurs. Ce guide ne prescrit pas une approche "uniformisée" à la diligence raisonnable des droits de l'homme. Il met plutôt l'accent sur la nécessité pour les entreprises de s'assurer que leur approche répond de manière adéquate aux contextes locaux dans lesquels elles exercent leurs activités. Ainsi, les membres de l'ICMM devraient garder à l'esprit le commentaire du Principe directeur des Nations Unies n°17, et chercher à obtenir des conseils auprès d'experts à chaque fois que nécessaire.

Quel lectorat ce guide vise-t-il?

Ce guide peut s'avérer utile pour ceux des membres de l'ICMM qui travaillent dans un certain nombre de domaines, y compris les relations communautaires, la sécurité, les ressources humaines, la gestion des fournisseurs et des entrepreneurs, le rendement social et les affaires extérieures, tant au niveau de leur groupe que de leurs opérations individuelles.

Dans quel contexte ce guide s'inscrit-il?

Se fondant sur le cadre de référence "Protéger, Respecter et Réparer" de John Ruggie², qui a été approuvé par le Conseil des droits de l'homme de l'ONU (HRC) au mois de juin 2008, les Principes directeurs des Nations Unies ont reçu l'aval du HRC au mois de juin 2011. Les Principes directeurs des Nations Unies définissent plus en détail le concept de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et les attentes quant à la manière de mener une telle vérification. La partie introductive des Principes directeurs des Nations Unies met en avant le fait qu'une entreprise peut s'acquiescer de sa responsabilité en matière de respect des droits de l'homme par le biais d'une diligence raisonnable efficace:

"...[Les entreprises] devraient faire preuve de diligence raisonnable pour s'assurer qu'elles ne portent pas atteinte aux droits d'autrui et qu'elles remédient aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part ... Pour parer aux incidences négatives sur les droits de l'homme, il faut prendre des mesures adaptées de prévention, d'atténuation des effets et, le cas échéant, de réparation".

La nécessité pour les entreprises d'évaluer et d'aborder la question des risques posés aux droits de l'homme et des impacts de manière plus systématique a également été soulignée dans les documents suivants:

- Les révisions 2011 apportées aux Politiques et normes de performance en matière de durabilité sociale et environnementale de la Société financière internationale (SFI) (cf. www.ifc.org), et
- Les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales (cf. www.oecd.org).

De manière plus générale, les appels en provenance de la société civile et de la communauté des investisseurs en direction des entreprises du secteur extractif et d'autres secteurs se multiplient, leur but consistant à démontrer publiquement leur approche au respect des droits de l'homme, tout en mettant en avant diverses méthodologies.

Il est cependant important de souligner que l'on ne s'attend pas de la part des entreprises qu'elles remplacent les gouvernements, qui assument la responsabilité principale en matière de respect, de protection, de promotion et d'avènement des droits de l'homme.

Le Représentant spécial du Secrétaire général a souligné la responsabilité distincte des entreprises dans le "respect" des droits de l'homme, en d'autres mots la nécessité pour elles de ne pas "porter atteinte aux droits d'autrui et de remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part". (cf. le Principe directeur n°11). Bien qu'il soit reconnu que les entreprises ont une énorme possibilité de faciliter et de contribuer à la réalisation des droits de l'homme de diverses manières, la responsabilité de respecter les droits de l'homme est désormais une attente fondamentale que toutes les entreprises devraient s'efforcer à satisfaire.

Présentation générale et résumé

De quelle façon la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est-elle liée à la responsabilité plus générale de respect des droits de l'homme qu'ont les entreprises?

Les Principes directeurs des Nations Unies comportent 31 principes qui couvrent les trois piliers du cadre de référence "Protéger, Respecter et Réparer" des Nations Unies. Les Principes directeurs des Nations Unies n°1 à n°10 se rapportent à l' "Obligation de protéger incombant à l'État" et ne s'appliquent pas aux entreprises. Les Principes directeurs des Nations Unies n°11 à n°24 traitent de la "Responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme" (cf. le résumé dans l'Encadré 2 ci-dessous). Les Principes directeurs des Nations Unies n°25 à n°31 se rapportent à l' "Accès à des voies de recours" (qui est abordé dans le document intitulé *Les Droits de l'homme dans l'industrie des mines et des métaux: comment examiner et résoudre les préoccupations et les griefs à l'échelle locale* de l'ICMM). Par souci de commodité, la version intégrale des Principes directeurs des Nations Unies et les commentaires connexes figurent à l'Annexe 1.

Les Principes directeurs des Nations Unies n°11 à n°15 sont visés par l'appellation "Principes fondateurs" de la responsabilité de respecter les droits de l'homme et ils abordent les problématiques telles que la signification du respect des droits de l'homme (le Principe directeur des Nations Unies n°11) et la définition de concepts tels que les droits de l'homme internationalement reconnus (le Principe directeur des Nations Unies n°12).

Les Principes fondateurs stipulent que la responsabilité de respecter les droits de l'homme exige des entreprises qu'elles "évitent de provoquer des incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, et qu'elles remédient à ces incidences lorsqu'elles se produisent". La responsabilité de respecter les droits de l'homme exige également des entreprises "qu'elles s'efforcent de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations d'affaires, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences" (le Principe directeur des Nations Unies n°13).

Les Principes fondateurs indiquent que la responsabilité de respecter les droits de l'homme s'applique à toutes les entreprises (le Principe directeur des Nations Unies n°14), et que les entreprises doivent avoir en place des politiques et des procédures appropriées pour s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme (le Principe directeur des Nations Unies n°15).

Les Principes fondateurs forment la base des "Principes opérationnels" (Principes directeurs des Nations Unies n°16 à 24), qui apportent des précisions sur les politiques et procédures que les entreprises doivent avoir en place pour s'assurer qu'elles respectent les droits de l'homme. Les Principes opérationnels sont regroupés en quatre sous-sections comme suit:

- Engagement politique (le Principe directeur n°16),
- Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (les Principes directeurs n°17 à n°21),
- Réparation (le Principe directeur n°22),
- Questions relatives au contexte (les Principes directeurs n°23 et n°24).

Encadré 1: Qu'entend-on par "droits de l'homme"?

L'expression "droits de l'homme" décrit les libertés et les droits fondamentaux auxquels tout un chacun a droit. Les droits de l'homme offrent une base permettant aux individus de mener une vie digne, d'exprimer librement des croyances indépendantes et de vivre une vie exempte de sévices. Ils sont inhérents à tous les individus, sans distinction de nationalité, lieu de résidence, sexe, origines nationales ou ethniques, couleur de peau, religion, langue ou toute autre caractéristique. Chacun a le même droit de jouir de ses droits de l'homme, sans discrimination.

Les droits de l'homme universels sont souvent exprimés et garantis par le droit international sous la forme de traités, du droit international coutumier et des principes généraux. À l'échelle des pays, les droits de l'homme sont souvent consacrés dans les constitutions et autres lois nationales. La législation internationale sur les droits de l'homme stipule que les gouvernements sont tenus d'agir d'une certaine manière ou de renoncer à certains actes afin de promouvoir et de protéger les droits et les libertés fondamentales de certaines personnes ou de certains groupes.

Le principe de l'universalité des droits de l'homme est la pierre angulaire de la législation internationale sur les droits de l'homme. Le Projet de loi international des droits de l'homme consiste en la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/InternationalLaw.aspx). Ceux-ci, associés aux normes fondamentales du travail de l'Organisation internationale du travail (www.ilo.org), forment la codification des normes en matière de droits de l'homme la plus largement admise telle que consacrée par le droit international.

Tous les droits de l'homme sont indivisibles, qu'ils soient civils ou politiques (notamment le droit à la vie, l'égalité devant la loi et la liberté d'expression) économiques, sociaux et culturels (comme le droit au travail, à la sécurité sociale et à l'éducation) ou collectifs (comme le droit au développement et à l'autodétermination). Les droits de l'homme sont également interdépendants: l'amélioration d'un droit facilite le progrès des autres droits. De même, la privation d'un droit a un effet négatif sur les autres droits.

Il vaut aussi la peine de noter que les droits de l'homme font l'objet d'éclaircissements progressifs, comme en atteste l'adoption de la Résolution 64/292 de l'Assemblée générale des Nations Unies en 2010 (sur le droit à l'eau et à l'assainissement). Avant l'adoption de cette résolution, nombre de spécialistes des droits de l'homme soutenaient que le droit à une eau potable, salubre et propre et à l'assainissement était implicitement garanti par l'article 11 (droit à un niveau de vie suffisant) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Cependant, la Résolution 64/292 mentionne explicitement un droit discret à l'eau et à l'assainissement.

Source: Tiré du site Internet du Haut-commissariat aux droits de l'homme des Nations Unies (www.ohchr.org)

Présentation générale et résumé

Ce guide se concentre surtout sur les Principes directeurs des Nations Unies n°17 à n°21, qui abordent la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, étant donné qu'il s'agit là d'une caractéristique centrale de la responsabilité des entreprises à respecter les droits de l'homme.

L'approche privilégiée à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme varie en fonction d'un certain nombre de facteurs, mais les considérations sectorielles sont importantes. Pour cette raison, le guide a pour objectif de fournir une perspective sectorielle sur la façon dont la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme peut être menée par les compagnies du secteur des mines et des métaux, une emphase étant placée sur les défis auxquels doit faire face le secteur minier. Cependant, ce guide fait également référence aux Principes directeurs des Nations Unies n°11 à n°24, bien que de manière moins détaillée.

Pourquoi se concentrer sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme?

En affaires, la première étape à la gestion efficace et responsable de toute question passe par l'acquisition d'une compréhension suffisante de sa problématique: il en va ainsi des droits de l'homme comme de toute autre question pertinente pour le secteur. Les membres de l'ICMM acceptent l'argument commercial qui justifie d'une gestion responsable des questions ayant trait aux droits de l'homme: elle peut surtout contribuer à obtenir une approbation sociale forte et à forger des relations basées sur la confiance avec les communautés, les clients et les autres parties prenantes. Cette compréhension est la base même du Principe n°3 du Cadre de développement durable de l'ICMM.

Inversement, il est de plus en plus évident que l'incapacité à gérer efficacement les questions ayant trait aux droits de l'homme dans le cadre d'un engagement plus vaste des entreprises envers des relations respectueuses avec les communautés, les employés et les autres parties prenantes clés, entraîne des risques financiers et juridiques et porte atteinte à la réputation. De tels risques sont susceptibles de se manifester par des arrêts de production imputables à des préoccupations sanitaires et sécuritaires, des interruptions des activités commerciales et des préjudices potentiels occasionnés aux employés et autres personnes au vu de la contestation communautaire. Les mesures prises par les forces de sécurité en réponse à de telles situations peuvent également engendrer des risques juridiques et à la réputation. L'incapacité à aborder les risques liés aux droits de l'homme avec efficacité peut mener à des frais significatifs en termes de temps nécessaire à la direction pour répondre aux crises³, et elle peut avoir un effet sur la possibilité pour une entreprise d'accéder à des ressources ailleurs ou de recevoir un financement/une couverture d'assurance de la part de certaines institutions financières ou agences de crédit à l'exportation. Les pratiques et les approches des entreprises seront jugées par les parties prenantes (et notamment par les investisseurs), et ce guide expose une analyse des procédures et des processus permettant d'évaluer les procédures de diligence raisonnable en vigueur.

Encadré 2: Résumé des Principes directeurs des Nations Unies sur la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme

A. Principes fondamentaux

PD11: Les entreprises devraient respecter les droits de l'homme. Cela signifie qu'elles devraient éviter de porter atteinte aux droits de l'homme d'autrui et remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part.

PD12: Au minimum, les droits de l'homme internationalement reconnus devraient inclure ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail.

PD13: La responsabilité de respecter les droits de l'homme exige des entreprises: a) qu'elles évitent d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, et qu'elles remédient à ces incidences lorsqu'elles se produisent; b) qu'elles s'efforcent de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations d'affaires.

PD14: La responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme s'applique à toutes les entreprises. Néanmoins, la portée et la complexité des moyens par lesquels les entreprises s'acquittent de cette responsabilité peuvent varier selon des facteurs comme la taille, le secteur, etc. et la gravité des incidences négatives sur les droits de l'homme.

PD15: Afin de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme, les entreprises doivent avoir: a) un engagement politique de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme; b) une procédure de diligence raisonnable pour identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences, en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient; et c) des procédures permettant de remédier à toutes les incidences négatives sur les droits de l'homme qu'elles peuvent avoir ou auxquelles elles contribuent.

B. Principes opérationnels

Engagement politique

PD16: Les entreprises doivent formuler leur engagement de s'acquitter de leur responsabilité de respecter les droits de l'homme par le biais d'une déclaration de principe qui: a) est approuvée au plus haut niveau de l'entreprise; b) est établie en recourant aux compétences internes et/ou externes voulues; c) énonce les attentes du personnel, des partenaires en affaires et d'autres parties directement liés à ses activités, produits et services dans le domaine des droits de l'homme; d) est accessible au public et fait l'objet d'une communication; e) est reprise dans les politiques et procédures opérationnelles.

Présentation générale et résumé

Encadré 2: Résumé des Principes directeurs des Nations Unies sur la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme *(suite)*

Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

PD17: Afin d'identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences, en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient, les entreprises doivent faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Ce processus devrait notamment consister à évaluer les incidences effectives et potentielles sur les droits de l'homme, à regrouper les constatations et à leur donner une suite, à suivre les mesures prises et à faire savoir comment il est remédié à ces incidences.

PD18: Les entreprises devraient identifier et évaluer toutes les incidences négatives effectives ou potentielles sur les droits de l'homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités, soit du fait de leurs relations d'affaires.

PD19: Afin de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme, les entreprises devraient tenir compte des résultats de leurs études d'impact pour toute l'étendue des fonctions et processus internes pertinents et prendre les mesures qui s'imposent.

PD20: Pour vérifier s'il est remédié aux incidences négatives sur les droits de l'homme, les entreprises devraient contrôler l'efficacité des mesures qu'elles ont prises, en se fondant sur des indicateurs qualitatifs et quantitatifs appropriés et en s'appuyant sur les appréciations de sources tant internes qu'externes, y compris des acteurs concernés.

PD21: Les entreprises devraient être prêtes à communiquer l'information en externe, en particulier lorsque des préoccupations sont exprimées par les acteurs concernés ou en leur nom. Les entreprises dont les activités ou les cadres de fonctionnement présentent des risques d'incidences graves sur les droits de l'homme doivent faire connaître officiellement la manière dont elles y font face.

Réparation

PD22: Lorsque les entreprises déterminent qu'elles ont eu des incidences négatives, ou y ont contribué, elles devraient prévoir des mesures de réparation ou collaborer à leur mise en œuvre suivant des procédures légitimes.

Questions relatives au contexte

PD23: Dans tous les contextes, les entreprises devraient:

- se conformer à l'ensemble des lois applicables et respecter les droits de l'homme internationalement reconnus;
- rechercher les moyens d'honorer les principes des droits de l'homme internationalement reconnus lorsqu'elles se heurtent à des obligations contradictoires;
- parer au risque de commettre des atteintes caractérisées aux droits de l'homme ou d'y contribuer sous l'angle du respect de la légalité où qu'elles opèrent.

PD24: Lorsqu'il est nécessaire de conférer aux mesures un rang de priorité pour remédier aux incidences négatives potentielles sur les droits de l'homme, les entreprises devraient commencer par prévenir et atténuer les atteintes les plus graves ou celles auxquelles tout retard d'intervention donnerait un caractère irrémédiable.

Il est important de comprendre que bien que certains droits de l'homme soient absolus (et qu'il ne faille jamais transiger sur ceux-ci, comme le droit de ne pas subir de tortures), la réalisation de nombre de droits civils et politiques imposera des limites à la réalisation d'autres droits. Ainsi par exemple, une liberté d'expression absolue a le potentiel d'aller à l'encontre du droit à la vie privée et vice versa. En outre, la réalisation des droits économiques, sociaux et culturels par les États dépend de la disponibilité des ressources financières. Ceci signifie que les entreprises qui cherchent à garantir le respect des droits de l'homme sur le terrain sont susceptibles de devoir concilier avec prudence des droits de l'homme qui sont potentiellement en contradiction avec la responsabilité des entreprises à respecter ces droits de l'homme. En conduisant activement une diligence raisonnable dans ce domaine, les entreprises peuvent prendre conscience des droits de l'homme qui sont contradictoires et trouver des façons appropriées de garantir la conformité de leurs activités avec ces droits.

Tous les membres de l'ICMM s'engagent à conduire une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Bien qu'il soit en règle générale préférable que les procédures de cette diligence raisonnable en matière de droits de l'homme soient intégrées aux mécanismes de contrôle d'une société plutôt que de constituer des exercices indépendants (encore que cela dépende des circonstances du projet), les membres ont pour objectif clé de s'assurer que leurs cadres de gestion des risques répondent de manière adéquate aux préoccupations relatives aux droits de l'homme. Suite à l'approbation universelle des Principes directeurs des Nations Unies et à leur intégration dans d'autres normes nationales et internationales, les attentes dans le domaine d'une diligence raisonnable et adéquate en matière de droits de l'homme ont été clairement établies.

Présentation générale et résumé

Qu'entend-on par "diligence raisonnable" et quel est le périmètre de ce guide?

Plusieurs définitions de l'expression "diligence raisonnable" existent. Ce guide aborde la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme comme un processus visant à renforcer la prise de conscience et à améliorer la compréhension de la façon dont une entreprise peut, de par ses propres activités, interférer avec les droits de l'homme ou porter atteinte à la jouissance des droits de l'homme par autrui. Il examine ensuite comment prévenir ou atténuer les impacts possibles sur les droits de l'homme et remédier aux impacts qui se sont effectivement présentés.

Le Représentant spécial du Secrétaire général décrit le périmètre, les objectifs et les étapes du processus de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans les Principes directeurs des Nations Unies, comme le montre la Figure 1. Le Principe directeur des Nations Unies n°17 stipule que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme:

- devrait viser les incidences négatives sur les droits de l'homme que l'entreprise peut avoir provoquées ou auxquelles elle peut contribuer par le biais de ses propres activités, et que cette entreprise devrait prévenir, atténuer et, le cas échéant, chercher à réparer;
- devrait viser les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées aux propres activités, produits ou services de l'entreprise, par ses relations d'affaires, incidences que cette entreprise devrait chercher à prévenir et à atténuer;
- devrait reconnaître que les procédures y afférentes seront plus ou moins complexes suivant la taille de l'entreprise, le risque qu'elle présente de graves incidences sur les droits de l'homme, et la nature et le cadre de ses activités;
- devrait s'exercer en permanence, en portant reconnaissance au fait que les risques en matière de droits de l'homme peuvent changer au fil du temps.

Au sein des Principes directeurs des Nations Unies, la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est décrite comme ayant pour objectif d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de cataloguer (communiquer et/ou signaler) les incidences négatives. Ce guide cherche à fournir un contexte opérationnel et des conseils pratiques qui mettent à contribution le fondement même des Principes directeurs des Nations Unies.

Les quatre étapes de la procédure de diligence raisonnable énoncées dans les Principes directeurs des Nations Unies sont les suivantes: 1) évaluer les incidences effectives et possibles sur les droits de l'homme, 2) intégrer les conclusions de telles évaluations aux fonctions et processus pertinents et prendre les mesures qui s'imposent, 3) assurer le suivi de l'efficacité des mesures prises et 4) faire savoir comment il est remédié à ces incidences (cf. la Figure 3). Ce guide est principalement axé sur l'étape initiale consistant en "l'évaluation des incidences" plutôt que sur les trois autres étapes qui sont en partie couvertes par d'autres documents d'orientation de l'ICMM et en particulier par la publication intitulée *Les Droits de l'homme dans l'industrie des mines et des métaux: généralités, approche de gestion et enjeux*, publiée en 2009.

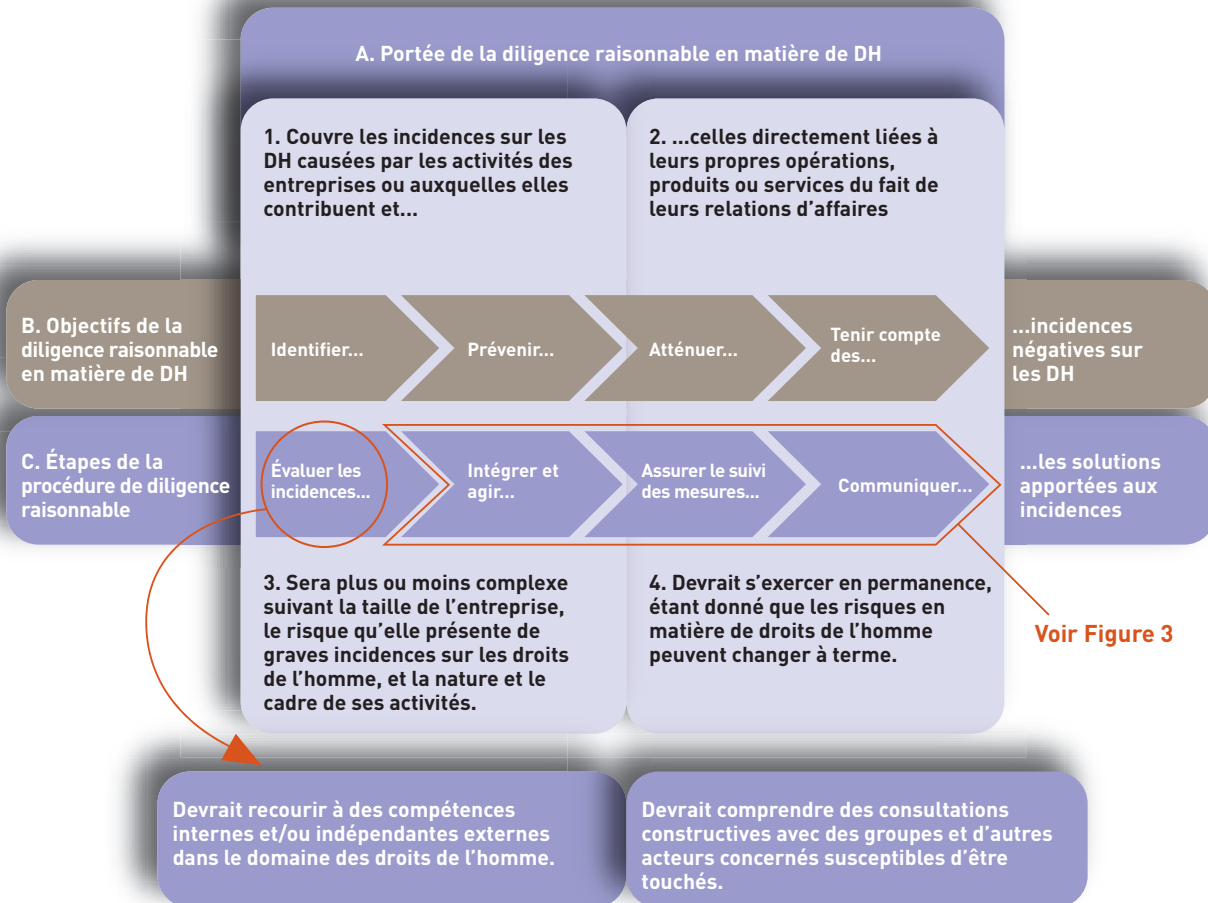
Par conséquent, les Sections 2 à 4 de ce guide abordent la façon dont les compagnies des mines et des métaux évaluent les incidences sur les droits de l'homme en s'assurant que les procédures de gestion des risques en vigueur tiennent compte de manière adéquate des droits de l'homme et en élargissant la portée de telles procédures, le cas échéant. Les trois autres étapes de la procédure de diligence raisonnable (intégration, suivi des mesures et communication) sont également brièvement abordées à la Section 5.

Les Principes directeurs des Nations Unies soulignent aussi l'importance de la participation efficace des parties prenantes, afin que les entreprises puissent évaluer avec précision leurs incidences sur les droits de l'homme. D'après le commentaire qui accompagne le Principe directeur des Nations Unies n°18, les entreprises devraient "s'efforcer de comprendre les préoccupations des parties prenantes susceptibles d'être concernées, et ce, en les consultant directement d'une manière qui tient compte de la langue et des autres obstacles potentiels à un dialogue fructueux". Cependant, bien que la participation des parties prenantes représente clairement un élément clé de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, ce n'est pas un sujet qui est abordé de manière détaillée dans le présent guide. On trouvera des conseils supplémentaires sur la participation efficace des parties prenantes dans la publication de la SFI intitulée *Stakeholder Engagement Handbook* [Manuel sur la participation des parties prenantes] et la publication de l'ICMM intitulée *Boîte à outils pour le développement communautaire*.

Le point de départ de ce guide est que les entreprises ne peuvent pas choisir ceux des droits de l'homme qu'elles vont ou ne vont pas respecter, tout en reconnaissant qu'il peut être nécessaire d'établir un ordre de priorité entre ces droits lorsqu'il est question d'un certain degré de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Il reconnaît l'importance de la déclaration du Représentant spécial du Secrétaire général selon laquelle "les droits internationalement reconnus sur lesquels les entreprises ne peuvent pas – ou semblent ne pas pouvoir – avoir d'incidence sont très peu nombreux, si tant est qu'il en existe. Les sociétés devraient par conséquent être attentives à la totalité de ces droits". Ce guide reconnaît également la déclaration du Représentant spécial du Secrétaire général selon laquelle "le respect des droits de l'homme étant une obligation absolue, une entreprise ne peut pas compenser une atteinte à ces droits en accomplissant de bonnes actions par ailleurs".

Ainsi, bien que les compagnies minières puissent s'impliquer de leur propre gré dans des activités qui soutiennent les droits de l'homme ou en faire la promotion, ce qui est susceptible de contribuer à la jouissance de ces droits, ce comportement ne permet pas de compenser un non-respect des droits de l'homme tout au long de leurs opérations. Ce guide souligne les droits de l'homme sur lesquels le secteur minier a potentiellement le plus de chance d'avoir une incidence (cf. le tableau 2 qui répertorie quelques exemples). Il n'impose cependant pas de limite à la portée des droits que le secteur minier peut avoir besoin d'évaluer ni à l'éventail complet des incidences potentielles qu'il doit examiner⁴.

Figure 1: Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (DH) – portée, objectifs et étapes de la procédure (PD 17/18)



Les questions que les entreprises considèrent à l'heure actuelle comme étant de nature environnementale, sociale ou économique sont de plus en plus analysées sous l'angle des droits de l'homme (en particulier par les défenseurs des droits de l'homme). Bien que ce changement soit en partie d'ordre sémantique, il est important que les entreprises s'assurent qu'il n'existe aucune lacune dans leur compréhension de la façon dont les incidences environnementales, sociales et économiques ont la capacité de porter atteinte à la jouissance des droits d'autrui.

Pour ce qui est du niveau approprié de la diligence raisonnable, comme indiqué dans le Principe directeur des Nations Unies n°17, il dépendra de la "taille de l'entreprise commerciale, du risque qu'elle présente de graves incidences sur les droits de l'homme, et de la nature et du cadre de ses activités". Le Principe directeur des Nations Unies n°14 souligne également l'importance de "la gravité des incidences négatives que les entreprises peuvent avoir sur les droits de l'homme" lorsqu'on établit "l'étendue et la complexité" de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Le commentaire qui accompagne le Principe directeur des Nations Unies n°14 souligne l'importance de déterminer la gravité des incidences sur les droits de l'homme, qui sont fonction "de l'ampleur, de la portée et du caractère irrémédiable" de ces derniers.

Par conséquent, lorsqu'il existe un risque qu'une entreprise affecte gravement les droits de l'homme de personnes d'une manière qui est susceptible d'être irrémédiable, en particulier lorsqu'un grand nombre de personnes sont ainsi affectées, cette entreprise devra prendre tout particulièrement soin de s'assurer que des procédures de diligence raisonnable sont en place. Ceci permettra de comprendre pleinement la nature des risques potentiels posés aux droits de l'homme et la possibilité de réparation, pour contribuer à une prise de décision éclairée. Ceci pourrait par exemple s'appliquer lorsqu'une entreprise envisage de déplacer et réinstaller un grand nombre de personnes ou lorsqu'elle exerce ses activités dans un environnement touché par un conflit ou dans un contexte d'exploitation difficile, dans lequel la nécessité légitime d'assurer la sécurité du personnel et des actifs de l'entreprise peut accroître la probabilité d'incidences graves sur les droits de l'homme des communautés locales.

Pour contribuer à une interprétation cohérente de ce guide, certains termes clés employés dans l'ensemble du document sont définis dans l'Encadré 3 à la page suivante.

Présentation générale et résumé

Encadré 3: Quelques termes et définitions clés employés dans ce guide

Incidence effective sur les droits de l'homme

Une "incidence effective sur les droits de l'homme" est une incidence négative qui est déjà survenue ou est en train de survenir.

Incidence potentielle sur les droits de l'homme

Une "incidence potentielle sur les droits de l'homme" est une incidence négative qui est susceptible de survenir mais qui n'est pas encore survenue. Les incidences potentielles sont analogues aux risques sur les droits de l'homme, c.-à-d. aux risques qu'une activité puisse mener à une ou plusieurs incidences négatives sur les droits de l'homme.

Incidence négative sur les droits de l'homme

Une "incidence négative sur les droits de l'homme" survient lorsqu'une action supprime ou réduit la capacité d'une personne à jouir de ses droits de l'homme.

Cause et contribution aux incidences sur les droits de l'homme

Une entreprise peut provoquer des incidences sur les droits de l'homme en raison de ses propres activités. Elle peut contribuer aux incidences sur les droits de l'homme, soit directement, soit par l'entremise d'une entité extérieure (gouvernement, entreprise ou autre). Elle peut ne pas provoquer une incidence sur les droits de l'homme ni y contribuer mais y être impliquée, à cause du fait que l'incidence est imputable à une entité avec laquelle l'entreprise entretient une relation d'affaire et qui est liée à ses propres activités, produits et services.

Collusion

En droit, la plupart des juridictions nationales interdisent la collusion dans le cadre de la perpétration d'un délit, alors qu'un certain nombre de juridictions prévoient la responsabilité pénale des entreprises dans de tels cas. D'après la jurisprudence en matière de droit pénal international qui existe, la complicité équivaut à offrir sciemment une assistance pratique ou un encouragement qui a une influence importante sur la perpétration d'un délit. Dans un contexte autre que juridique, les entreprises peuvent être perçues comme "complices" des agissements d'un tiers, par exemple lorsqu'elles sont perçues comme tirant un avantage d'une violation commise par ce tiers.

Effet de levier

L'effet de levier équivaut à une forme d'avantage qui confère le pouvoir d'agir efficacement. Dans le contexte des Principes directeurs des Nations Unies, l'expression fait référence à la capacité de modifier les pratiques illicites d'un tiers qui causent ou contribuent à une incidence négative sur les droits de l'homme.

Atténuation

L'atténuation des incidences négatives sur les droits de l'homme fait référence aux mesures prises afin de réduire la portée d'une incidence, toute incidence résiduelle nécessitant ensuite d'être réparée. L'atténuation des risques aux droits de l'homme fait quant à elle référence aux mesures prises afin de réduire la probabilité que survienne une certaine incidence négative.

Prévention

La prévention des incidences négatives sur les droits de l'homme fait référence aux mesures prises pour éviter que ne surviennent de telles incidences.

Réparation/recours

La réparation et le recours font référence tant aux procédures fournissant un recours en cas d'incidence négative sur les droits de l'homme qu'aux résultats substantiels susceptibles de contrecarrer l'incidence négative ou d'y remédier. Ces résultats peuvent prendre la forme d'excuses, d'une restitution, d'une réadaptation, d'une indemnisation financière ou autre et de sanctions punitives (pénales ou administratives, comme des amendes) ainsi que la prévention de préjudices par le biais, par exemple, d'injonctions ou de garanties de non-répétition.

Source: Tiré de la publication des Nations Unies intitulée *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide* – cf. la liste de référence pour plus de détails.

Encadré 4: Les enjeux de la conduite de la diligence raisonnable dans les zones touchées par les conflits

Dans un certain nombre de domaines, les Principes directeurs des Nations Unies font explicitement le lien entre les zones touchées par les conflits et un risque accru que surviennent des violations des droits de l'homme. Par exemple, le Principe directeur des Nations Unies n°7, qui traite de ce que les pays d'accueil ou d'origine peuvent faire pour s'assurer que les entreprises ne soient pas impliquées dans des violations caractérisées des droits de l'homme, stipule que "le risque de violations caractérisées des droits de l'homme est plus élevé dans les zones touchées par des conflits". Le commentaire connexe fait remarquer que: "Certaines des atteintes aux droits de l'homme les plus graves mettant en jeu des entreprises se produisent au milieu de conflits concernant le contrôle du territoire, des ressources, voire du gouvernement même du pays situation où l'on ne peut pas attendre du régime des droits de l'homme qu'il fonctionne comme prévu. (...) Il importe en particulier de se soucier du risque de violences sexuelles et sexistes, qui est particulièrement endémique pendant les périodes de conflit". Le commentaire qui accompagne le Principe directeur des Nations Unies n°23 fait remarquer que "certains cadres de fonctionnement, comme par exemple les zones touchées par les conflits, peuvent accroître les risques pour les entreprises de se montrer complices de violations caractérisées des droits de l'homme commises par d'autres acteurs (des forces de sécurité, par exemple)", et conseille aux entreprises de traiter ce risque comme une question de respect de la légalité.

Au vu de cet accent mis sur les pays touchés par des conflits, comment les entreprises peuvent-elles identifier les pays (ou les régions) qui sont touchés par les conflits? À première vue, cela devrait être plutôt facile. Cependant, en pratique, il n'existe aucune autorité généralement admise vers laquelle les entreprises et les experts en droits de l'homme peuvent se tourner pour demander quels sont les pays qui présentent un risque élevé de violations caractérisées des droits de l'homme, bien que le ministère des Affaires étrangères du pays "d'origine" d'une entreprise pourrait possiblement jouer le rôle d'une telle source d'information. Ceci est important pour faire les entreprises mieux comprendre les cas où elles doivent mener une diligence raisonnable poussée ou pour lesquels il peut exister des contraintes pratiques à la façon dont elles abordent la diligence raisonnable.

Bien qu'il existe plusieurs sources d'information susceptibles d'être utiles, nombreuses sont celles qui ne définissent pas de manière explicite l'expression "touché par des conflits" ni ne compilent en un indice unique plusieurs facteurs d'instabilité politique. Le Fonds pour la paix établit par exemple depuis sept ans un "Indice des États défaillants" [cf. www.fundforpeace.org/global/?q=program-fsi] qui sert d'indicateur précieux en matière d'alerte précoce des possibilités de conflits. Cet indice se fonde sur de nombreuses sources d'information ainsi que sur 12 indicateurs clés, y compris sur les violations des droits de l'homme et les mouvements de masse de réfugiés. L'indice 2011 place 35 pays en "état d'alerte" et 89 autres en "état d'avertissement", ce qui signifie que ces pays présentent un risque de vulnérabilité très élevé ou élevé de s'effondrer ou d'être touché par des conflits (respectivement).

La Banque mondiale fait référence à des "situations de fragilité et de conflits" [cf. Rapport mondial sur le développement 2011, disponible à l'adresse <http://wdr2011.worldbank.org>], et définit les "États fragiles" comme des pays faisant face à des défis de développement particulièrement graves, une capacité institutionnelle faible, une mauvaise gouvernance et une instabilité politique. Souvent, la violence règne en continu dans ces pays en raison de graves conflits passés, et les conflits armés touchent trois États fragiles sur quatre. La Banque mondiale a identifié 33 pays comme étant des États fragiles, dont 21 que l'Indice des États défaillants a placés en "état d'alerte". Les États fragiles sont définis en se fondant sur une mesure globale de divers indicateurs, qui n'en est pas moins utile pour autant. Bien que la Banque mondiale ne dresse pas de liste officielle des pays touchés par les conflits ou en situation postconflictuelle, l'Institut international de recherches pour la paix d'Oslo maintient une base de données sur les conflits armés qui fait la distinction entre conflits internationaux et guerres civiles.

Il est important de disposer de sources d'information fiables (et de comprendre de quoi elles se composent). Le "Rapport mondial sur le développement 2011" se concentre sur le conflit, la sécurité et le développement. Il pose des questions importantes comme celles des facteurs qui accroissent les risques de violence, les raisons pour lesquelles la prévention des conflits et le redressement sont si difficiles à aborder et ce qui peut être fait dans la pratique. Le rapport indique que 25 % de la population mondiale vit dans des États fragiles ou en situation postconflictuelle, et qu'aucun pays fragile à faible revenu ou touché par un conflit n'est parvenu à atteindre un seul des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD).

Présentation générale et résumé

Quels sont les principaux messages du guide?

Correspondant aux quatre sections clés de ce guide, les principaux messages sont les suivants:

- Les membres de l'ICMM ont déjà mis en place d'importantes **procédures de gestion des risques** qui couvrent un certain nombre de problématiques pertinentes pour les droits de l'homme, même si ces procédures n'emploient pas explicitement le langage des "droits de l'homme". Elles comprennent non seulement les EISE mais aussi des systèmes de conformité internes, la diligence raisonnable se rapportant à la prise de décisions en matière d'investissements, les sondages auprès du personnel et les évaluations des risques politiques. Dans la mesure du possible, la mise à contribution de ces instruments dans le cadre de la conduite de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme évite les doublons. Parallèlement, si la couverture des droits de l'homme pertinents doit être optimisée, l'ensemble de telles procédures doit être entrepris d'une manière exhaustive et rigoureuse. Pour ce qui est des EISE par exemple, elles pourraient nécessiter une étude initiale très détaillée du contexte social, une attention toute particulière étant portée aux incidences sur les groupes vulnérables (cf. la Section 2). Elles nécessiteraient également un examen de la mesure dans laquelle les activités envisagées peuvent porter atteinte à la jouissance des droits de l'homme d'autrui (comme celui de l'accès à de l'eau propre).
- Pour garantir que les droits de l'homme soient bien couverts, il se pourrait qu'un certain nombre d'**aspects supplémentaires** doivent être intégrés aux procédures de gestion des risques en vigueur. Ceux-ci comprennent certaines approches générales, telles que la nécessité de s'assurer que les droits de l'homme soient pris en compte dans les études de base; la compréhension des questions potentielles relatives aux droits de l'homme découlant des relations avec des tiers comme le gouvernement d'accueil et d'autres partenaires en affaires; et l'examen des incidences potentielles que peut avoir le projet par rapport aux normes internationales en matière de droits de l'homme. Il est important aussi de s'assurer que les procédures de gestion des risques en vigueur abordent de manière adéquate les aspects des défis spécifiques au secteur des mines qui ont trait aux droits de l'homme: ceux-ci peuvent comprendre l'activité minière artisanale et à petite échelle, les problèmes de sécurité, le risque de conflits, le déplacement et la réinstallation, et les questions sexospécifiques et relatives aux peuples autochtones (cf. la Section 3). Le fait de comprendre les points de vue des individus et des groupes potentiellement affectés constitue un élément clé de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Dans la mesure du possible, selon la taille de l'entreprise et son profil de risque aux droits de l'homme, la diligence raisonnable devrait être guidée par la participation directe de ceux et celles qui sont susceptibles d'être affectés ou de leurs représentants légitimes.
- Pour ce qui est des **approches pratiques et des outils externes** employés dans la consolidation des procédures de gestion des risques de cette façon, il n'existe aucune solution unique pouvant être mise à profit dans toutes les situations. Les processus et mécanismes internes, qui sont susceptibles de varier sensiblement d'une entreprise à l'autre, devraient être examinés par rapport aux aspects supplémentaires potentiels qui sont répertoriés à la Section 3, et adaptés en cas d'identification de lacunes. Pour ce qui est des évaluations externes au sein d'opérations particulières, l'une ou l'autre des trois options de base suivantes pourrait être adoptée: 1) l'intégration des droits de l'homme aux EISE, 2) la conduite d'une évaluation distincte, axée sur une question particulière liée aux droits de l'homme ou un ensemble de questions qui ont été identifiées comme importantes dans le cadre des évaluations effectuées précédemment, ou 3) la conduite d'une étude d'impact autonome sur les droits de l'homme (EIDH). La bonne approche dépendra en partie de la nature et de la gravité des impacts potentiels et également de la phase à laquelle l'exploitation est parvenue; les EIDH autonomes ne représentent pas la seule solution pour aller de l'avant. Différents outils externes sont adaptés à chacune de ces options, et l'ensemble des outils devront être adaptés à la situation dans laquelle se trouve l'exploitation (cf. la Section 4).
- Au-delà de l'identification et de l'évaluation des impacts sur les droits de l'homme, il est important de s'assurer que les incidences négatives potentielles sur les droits de l'homme soient **prévenues** ou **atténuées** ou, dans le cas des incidences effectives sur les droits de l'homme, que l'on y **remédie**. Ceci nécessite de la part des entreprises qu'elles assurent le suivi des résultats des activités d'évaluation en intégrant leurs conclusions aux fonctions et processus pertinents et en prenant les mesures qui s'imposent. Une fois les mesures de prévention ou les mesures correctives convenues, les entreprises doivent encore s'assurer qu'elles suivent l'efficacité de leur intervention. En outre, elles doivent publiquement s'exprimer quant aux mesures qu'elles prennent pour remédier aux impacts, de sorte à garantir un certain degré de transparence et de responsabilité à l'égard des personnes ou des groupes affectés et des autres parties prenantes. La nature et la portée du recours aux communications externes doivent concilier les intérêts légitimes des parties affectées et des autres parties prenantes avec le besoin de garantir la protection des parties prenantes affectées, des employés et du caractère confidentiel des informations d'affaires (cf. la Section 5).

2

SECTION 2: Droits de l'homme et procédures de gestion des risques en vigueur

Cette section présente certains droits de l'homme qui sont possiblement déjà couverts par les procédures de gestion des risques en vigueur, y compris les EISE, les évaluations de risques politiques/de pays et les mécanismes de conformité internes. Bien que les procédures ne soient souvent pas formulées explicitement du point de vue des droits de l'homme, nombre d'entreprises emploient tout un éventail de procédures de gestion des risques. Cette section examine les possibilités qu'offrent de telles procédures pour identifier et évaluer les impacts et les risques potentiels et effectifs sur les droits de l'homme. Elle comprend ceux :

- qui sont causés par les activités, les produits ou les services d'une entreprise (tels que la discrimination à l'égard des employés ou l'exposition des employés à des incidences sanitaires inacceptables);
- qu'une entreprise peut contribuer à amener par le biais de ses activités (comme par exemple la détention de jeunes susceptibles de s'être livrés à des actes de vandalisme contre les biens de l'entreprise et le fait de les remettre à des autorités qui ont un bilan peu reluisant en matière de respect des droits de l'homme);
- qui sont associés aux opérations, aux produits et aux services d'une entreprise par le biais de ses relations d'affaires (en faisant par exemple appel à un prestataire de services ayant de mauvais antécédents en matière de conformité aux lois du travail au lieu d'un prestataire connu pour son respect de la conformité, l'entreprise accroît le risque que ce prestataire enfreigne des droits de l'homme en lui fournissant un service).

Les EISE soulignent par exemple les impacts environnementaux, sociaux et économiques susceptibles d'affecter les droits, de manière négative comme positive. La perte de sites sacrés a par exemple le potentiel d'affecter négativement le droit des personnes de "participer librement à la vie culturelle de la communauté"⁵, ou la perte de l'accès aux terres de pâturage peut potentiellement priver les pasteurs de leurs moyens de subsistance⁶. De même, des systèmes de contrôle interne qui ont trait à des aspects du travail liés aux droits de l'homme sont souvent en place, et beaucoup de membres de l'ICMM ont aussi installé des "lignes d'alerte" anonymes pour les employés souhaitant tirer la sonnette d'alarme. De tels systèmes contribuent à renforcer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme sur le lieu de travail, comme par exemple les droits à des conditions de travail sûres et la protection contre la discrimination.

Le Tableau 1 ci-dessous présente certaines procédures de gestion des risques déjà bien établies parmi les entreprises membres de l'ICMM et d'autres sociétés extractives de premier ordre, ainsi que la façon dont ces procédures sont susceptibles de promouvoir les droits de l'homme.

Tableau 1: Couverture des droits de l'homme par les procédures de gestion des risques en vigueur – illustrations

Procédure de gestion des risques	Situations où cette procédure est habituellement utilisée	Façon dont la procédure est susceptible de couvrir les droits de l'homme	Exemples de droits de l'homme potentiellement pertinents ⁷
EISE	Entreprises dans le cadre de la plupart des projets importants ou lorsque la loi l'exige	Des EISE bien conçues peuvent détecter tout un éventail de questions - économiques, sociales et culturelles - relatives aux droits de l'homme, qui sont pertinentes pour les communautés locales situées à proximité des opérations	<ul style="list-style-type: none"> • Droit à un niveau de vie suffisant (notamment pour l'alimentation, l'eau potable, l'habillement et le logement) • Droit à participer à la vie culturelle • Droit à défendre ses opinions, liberté d'information et d'expression • Droit à la santé • Droit à l'éducation
Évaluations des risques politiques	Entreprises dans le cadre d'une grande partie des projets et opérations en cours, en particulier lorsqu'ils portent sur des territoires géographiques nouveaux	De telles évaluations comprennent souvent l'examen du bilan et de la réputation du gouvernement d'accueil en matière des droits de l'homme, ainsi que sa capacité à faire respecter l'État de droit	<ul style="list-style-type: none"> • Liberté de pensée, de conscience et de religion • Droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne • Droit à défendre ses opinions, liberté d'information et d'expression • Droit à la vie politique

Droits de l'homme et procédures de gestion des risques en vigueur

Tableau 1: Couverture des droits de l'homme par les procédures de gestion des risques en vigueur – illustrations (suite)

Procédure de gestion des risques	Situations où cette procédure est habituellement utilisée	Façon dont la procédure est susceptible de couvrir les droits de l'homme	Exemples de droits de l'homme potentiellement pertinents ⁷
Évaluations des conflits	Entreprises par les sociétés susceptibles d'exercer leurs activités dans un pays touché par un conflit ou de commencer à y exercer de telles activités, afin de mieux comprendre la dynamique du conflit	De telles procédures peuvent identifier les origines et les tensions qui sous-tendent les sources de conflit actuelles ou émergentes au sein de pays ou de régions, et indiquer les sources d'impacts sur les droits de l'homme tant existantes que possibles dans le futur	<ul style="list-style-type: none"> • Droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne • Protection contre la torture et les traitements cruels, inhumains ou dégradants • Droit à la liberté de circulation • Droit à la liberté d'opinion et d'expression • Droit de ne pas être l'objet d'une discrimination
Diligence raisonnable à caractère juridique	Entreprise dans le cadre d'acquisitions et d'autres transactions importantes, y compris le développement des affaires par le truchement de joint-ventures	Une telle diligence couvrira souvent des sujets comme la conformité aux lois et normes nationales et internationales, y compris celles relatives à la santé, à la sécurité et à l'environnement, l'acquisition des terres et les normes anticorruption. Elle identifie également les lacunes potentielles ou les contradictions entre les lois nationales et les lois internationales et/ou les politiques d'entreprise.	<ul style="list-style-type: none"> • Droit des peuples à disposer d'eux-mêmes • Reconnaissance et protection égales au regard de la loi • Droits des minorités
Diligence raisonnable avant un investissement ou une cession	Comme pour la diligence raisonnable juridique ci-dessus	Aborde les aspects non juridiques y compris les frais potentiels de mise en conformité des nouvelles acquisitions avec les politiques et les normes de l'entreprise, et les responsabilités qui découlent d'une mauvaise gestion des questions sociales ou environnementales, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Droit à un niveau de vie suffisant (notamment pour l'alimentation, l'eau potable, l'habillement et le logement) • Droit de participer à la vie culturelle • Droit à la santé • Droit à l'éducation • Droits des minorités
Sondages auprès des employés, audits et systèmes d'alerte	Utilisation très répandue, tant à l'échelle des opérations particulières qu'à celle du groupe	De tels processus peuvent contribuer à détecter des problèmes de discrimination et de harcèlement, relatifs à la représentation syndicale, à la corruption et aux infractions potentielles aux normes et lois du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Droit de ne pas être l'objet d'une discrimination • Droit à une rémunération équitable et satisfaisante • Droit à un environnement de travail sûr • Droit au repos et aux loisirs • Droit à la vie de famille • Liberté d'association • Droit d'organiser des négociations collectives et d'y participer • Droit à un recours efficace

Droits de l'homme et procédures de gestion des risques en vigueur

Tableau 1: Couverture des droits de l'homme par les procédures de gestion des risques en vigueur – illustrations (suite)

Procédure de gestion des risques	Situations où cette procédure est habituellement utilisée	Façon dont la procédure est susceptible de couvrir les droits de l'homme	Exemples de droits de l'homme potentiellement pertinents ⁷
Systèmes de contrôle interne et d'assurance pour garantir la conformité aux politiques du groupe	Systèmes de contrôle interne ou équivalents en place au sein de toutes les entreprises membres de l'ICMM	Ces systèmes peuvent aider à faciliter la mise en œuvre des politiques relatives (et mettre en lumière les défis internes associés) aux problématiques telles que la lutte contre la corruption, l'égalité et le traitement équitable de la main d'œuvre et les normes HSEC (santé, sécurité, environnement et communauté)	<ul style="list-style-type: none"> • Droit à un environnement de travail sûr • Droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne • Droit de ne pas être l'objet d'une discrimination
Participation des parties prenantes	Utilisée dans le cadre des autres procédures autonomes (telles que les EISE et les évaluations des conflits), et également comme base des interactions entre entreprise et communauté	Une participation efficace des parties prenantes débouche sur des évaluations précises des impacts sur les droits de l'homme, permettant ainsi aux entreprises de comprendre les préoccupations des parties prenantes potentiellement affectées	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les droits répertoriés ci-dessus

Le fait que les procédures de gestion des risques en vigueur couvrent potentiellement un éventail de droits de l'homme ne signifie pas forcément que la couverture de ces droits est suffisamment large. Si l'on prend les EISE comme exemple, on s'aperçoit que bien qu'elles permettent d'identifier efficacement les impacts sociaux et environnementaux, elles n'abordent pas nécessairement de manière explicite la façon dont ces impacts peuvent potentiellement porter atteinte aux droits de l'homme par autrui. Ainsi, une étude d'impact social dans une communauté qui accepte ou approuve certaines formes de discrimination peut ne pas reconnaître qu'elle peut avoir une incidence sur le potentiel des groupes ou des individus à bénéficier du projet, par exemple par le biais des possibilités d'emploi. De même, les droits de l'homme sont souvent identifiés uniquement après des observations et enquêtes minutieuses. Ce sont souvent les personnes les plus vulnérables (femmes, enfants, etc.) qui sont les plus affectées et elles peuvent être réticentes à s'exprimer sur le sujet.

La Section 3 ci-dessous identifie des aspects supplémentaires pour aider à garantir une couverture complète des droits de l'homme. Il est plus probable que les droits de l'homme soient identifiés dans une grande mesure si l'on renforce les procédures de gestion des risques en vigueur d'une manière qui garantit que les incidences effectives et potentielles sur les droits de l'homme sont explicitement abordées.

Un autre problème concernant les EISE est qu'elles ne sont habituellement entreprises qu'avant la valorisation d'un actif et que par conséquent lorsque l'entreprise est en exploitation depuis un certain nombre d'années, elles deviennent obsolètes. Ainsi, d'autres approches doivent être adoptées pour garantir un degré constant de diligence raisonnable (comme le stipule le Principe directeur des Nations Unies n°17).

Droits de l'homme et procédures de gestion des risques en vigueur

Dans le cas des EISE, les meilleures pratiques qui pourraient contribuer à optimiser la couverture des droits de l'homme comprennent (sans toutefois s'y limiter):

- la garantie d'une bonne compréhension du contexte social des opérations grâce à un examen minutieux des problèmes locaux sous l'angle des droits de l'homme, en se fondant sur des travaux intensifs sur le terrain et des entretiens avec tout un éventail de parties prenantes.
- l'identification des impacts probables sur les droits de l'homme, sur l'ensemble des questions économiques et sociales, en faisant tout particulièrement attention aux impacts potentiels sur les minorités et les groupes vulnérables.
- la reconnaissance du fait que certains domaines potentiellement significatifs du point de vue des droits de l'homme ne sont pas toujours bien couverts par les EISE (tels que les questions relatives au travail, les impacts cumulatifs et la gestion de l'afflux) et la prise de mesures pour résorber de telles lacunes, le cas échéant.
- la garantie que l'équipe qui entreprend les EISE compte en son sein suffisamment d'experts en droits de l'homme, y compris les questions sociales, culturelles et politiques dans la région, et sur la façon dont ces questions interfèrent avec les droits de l'homme (la mise en place d'un comité d'experts indépendant pour examiner l'EISE peut renforcer celle-ci).
- la garantie que les processus de l'EISE comprennent des consultations efficaces avec les communautés affectées et les autres parties prenantes et la participation de celles-ci, que les questions liées aux droits de l'homme soient explicitement abordées, que le processus soit transparent et que les résultats soient publiés et largement diffusés.
- l'élaboration de systèmes de gestion solides pour atténuer les incidences négatives potentielles, le suivi constant et l'évaluation des impacts et leur atténuation au fil du temps, et l'assurance de l'adhésion et de la redevabilité de la direction dans ce domaine.

Il faudrait également reconnaître que les EISE sont souvent mises à la disposition du public et qu'elles sont presque toujours remises aux autorités de réglementation dans le cadre de la procédure d'approbation de projets. Bien que l'ICMM soit très favorable à la divulgation et à la transparence, il existe certains points délicats concernant l'inclusion d'informations sur les risques ou les incidences sur les droits de l'homme dans de tels documents, en particulier lorsque les gouvernements peuvent être impliqués et lorsque l'EISE identifie les désavantages dont souffrent les groupes vulnérables ou la discrimination dont ils sont victimes. Dans de tels cas, une entreprise devrait concilier le caractère souhaitable d'une divulgation inclusive et utile et la responsabilité de ne pas porter atteinte aux droits des parties qui pourraient être affectées négativement en raison de telles divulgations. Parallèlement, une entreprise devrait s'assurer que des mesures préventives ou correctives soient mises en place, au cas où le projet se réalise, indépendamment de la spécificité des divulgations publiques sur de telles questions dans les EISE.

Les évaluations de risques politiques/de pays constituent un autre mécanisme pouvant contribuer à garantir que la question des droits de l'homme est abordée de manière adéquate. Ces évaluations peuvent identifier des lacunes ou des contradictions possibles entre les lois nationales et les lois internationales et/ou les politiques de l'entreprise. Elles sont tout particulièrement pertinentes pour comprendre le cadre de fonctionnement au sens large (comme le souligne le Principe directeur des Nations Unies n°17) et l'influence que ceci peut avoir sur l'incidence potentielle d'une entreprise sur les droits de l'homme. Par exemple, dans les pays où les pratiques de travail sont en décalage avec les normes des droits de l'homme généralement acceptées, telles que les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), les risques que les partenaires en affaires associent les violations des droits du travail à l'entreprise seront susceptibles d'augmenter (et peuvent être évalués par le biais de la procédure de risque d'un pays). Bien que de telles procédures puissent fournir des informations importantes de haut niveau, par exemple sur la réputation des prestataires de services de sécurité ou la dynamique du conflit au sein d'un pays, le contexte opérationnel local n'est souvent pas couvert dans ces documents.

Les évaluations minutieuses des risques politiques permettent d'examiner les risques commerciaux que pose directement l'instabilité politique d'un pays ainsi que les impacts indirects, y compris par exemple les dommages susceptibles d'être occasionnés à la réputation d'une entreprise s'il est signalé que les organismes publics du pays se livrent à des violations des droits de l'homme. Les évaluations des risques des pays peuvent également faciliter une compréhension des incidences potentielles sur les droits de l'homme découlant de l'implication dans les actions de tiers liées à une opération à travers des relations d'affaires. Si des services de sécurité doivent être fournis par des autorités publiques dont le bilan dans le domaine des droits de l'homme est peu reluisant par exemple, les incidences potentielles sur les droits de l'homme devraient être identifiées par le biais d'une évaluation des risques du pays. En outre, de telles évaluations peuvent être élargies pour permettre l'identification des voies de recours qui existent au sein d'un État particulier et si celles-ci offrent des moyens de réparation efficaces et crédibles (conformes à l'obligation de l'État de protéger les droits de l'homme).

En résumé, lorsque des procédures en vigueur abordent de manière adéquate les questions des droits de l'homme susvisées, les entreprises couvrent déjà certains aspects importants de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Et lorsque de telles procédures n'abordent pas ces questions, elles devraient être adaptées ou complétées afin de garantir que les droits de l'homme pertinents soient abordés de manière adéquate.

3

SECTION 3: Aspects supplémentaires pour garantir une couverture complète des droits de l'homme

Cette rubrique énonce brièvement des aspects supplémentaires susceptibles de devoir être examinés pour garantir que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme soit adéquate. Elle aborde également certaines questions qui sont particulièrement pertinentes pour le secteur des mines et ayant la capacité de mener à des incidences sur les droits de l'homme.

Cette section a pour objectif d'aider les membres de l'ICMM et d'autres entreprises à vérifier que leur diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est adéquate et conforme aux Principes directeurs des Nations Unies.

La Section 4 identifie les outils et les approches pratiques dont les entreprises peuvent se servir pour s'assurer que les lacunes soient comblées.

Application d'un prisme "droits de l'homme"

La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme implique l'adoption d'un point de vue spécifique sur les activités et les impacts des entreprises qui tient compte des points de vue des communautés affectées en se fondant sur la consultation et la participation constructive de celles-ci. L'application d'un prisme "droits de l'homme" implique en particulier:

- **L'intégration de sources d'information sur les droits de l'homme aux évaluations de base et aux analyses de risques.** Une mine d'information existe souvent sur les questions et les préoccupations liées aux droits de l'homme dans les régions ou les pays particuliers où des projets sont prévus ou en cours (certaines sources clés sont exposées à la Section 4). Lorsqu'un nouvel investissement dans un pays est envisagé, il faut tout d'abord établir la liste des instruments internationaux des droits de l'homme que le pays a accepté de respecter et comment ceux-ci ont été transposés dans le droit, les règlements et les politiques à l'échelle nationale. Ce processus peut nécessiter la contribution d'experts en droits de l'homme et aider à identifier les lacunes pertinentes ou les contradictions dans le droit national par rapport aux normes en matière des droits de l'homme et aussi dans l'application des lois pertinentes. Voici une liste des questions qu'il est tout particulièrement important de se poser: des violations des droits de l'homme ont-elles été alléguées dans la zone du projet et, dans l'affirmative, par qui? Quelles évaluations ont été effectuées par des agences internationales, ONG ou autres États (en particulier le(s) pays d'origine de l'entreprise) sur le bilan du gouvernement d'accueil en matière de respect des droits de l'homme? Il est important de comprendre ces points de vue, aussi critiques soient-ils du gouvernement, ce qui ne passe pas nécessairement par l'approbation publique de ceux-ci par l'entreprise. Lorsque les lois nationales sont susceptibles d'aller à l'encontre des droits de l'homme internationalement reconnus, on s'attend de la part des entreprises qu'elles respectent ces derniers dans la mesure du possible et qu'elles soient capables de prouver les efforts qu'elles ont déployés en ce sens.
 - **Reviewing potential project impacts with reference to international human rights standards.** Le Représentant spécial du Secrétaire général a indiqué que les normes minimales auxquelles il faut se reporter à cet égard sont celles contenues dans la Charte internationale des droits de l'homme⁸ et les conventions fondamentales de l'OIT. Selon la situation, d'autres normes pourraient également être pertinentes. Comme nous l'avons indiqué plus haut, l'adoption d'un tel "prisme" n'implique pas que l'entreprise est responsable du traitement de l'ensemble des questions relatives aux droits de l'homme identifiées, mais plutôt que sa responsabilité de respecter les droits de l'homme se rapporte aux incidences effectives et potentielles qu'elle peut entraîner ou auxquelles elle peut contribuer. Parallèlement, il est possible que l'emploi des normes internationales en matière de droits de l'homme comme point de référence dans le cadre d'une analyse, plutôt qu'un examen de changements possibles à apporter à la situation socioéconomique de base courante, puisse permettre une meilleure identification des problématiques importantes. Ceci comprend la possibilité que les activités de l'entreprise aient des incidences positives (par exemple sur le droit à l'éducation ou à la santé ou le droit à un niveau de vie adéquat, dans la région des opérations), mais aussi la reconnaissance que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme devrait être principalement axée sur les possibilités que les activités d'une entreprise portent atteinte aux droits d'autrui (par exemple en entravant l'accès à l'eau propre). Cette approche peut également contribuer à identifier les aspects négatifs du contexte d'exploitation qui pourraient bien se retourner contre l'entreprise (par exemple des restrictions à la liberté d'expression imposées par l'État qui pourraient entraver les efforts de l'entreprise visant à instaurer un climat de confiance avec les communautés locales). Si les entreprises doivent arriver à bien comprendre les incidences possibles sur les droits de l'homme et comment celles-ci peuvent être prévenues ou atténuées, il est également important d'identifier les contradictions potentielles entre les normes internationales en matière de droits de l'homme et les lois et pratiques locales.
- Une telle référence aux normes en matière de droits de l'homme peut se faire dans le contexte de la procédure de gestion des risques au sens large, mais il ne faut pas supposer qu'une telle procédure les englobera toutes. D'après le Représentant spécial du Secrétaire général, "bien que les études [d'impact sur les droits de l'homme] puissent être liées à d'autres procédures comme les évaluations de risques ou les études d'impact social et environnemental, elles devraient faire explicitement référence aux droits de l'homme internationalement reconnus"⁹.

Aspects supplémentaires pour garantir une couverture complète des droits de l'homme

- **L'identification des incidences et des problèmes clés auxquels les entreprises peuvent contribuer ou qui sont susceptibles d'être liés à leurs opérations en raison du comportement des parties avec lesquelles elles sont associées, plutôt que le fait de se concentrer uniquement sur les incidences dont elles sont susceptibles d'être la cause directe.** De telles parties peuvent inclure le gouvernement d'accueil, les organismes publics, les forces de sécurité, les fournisseurs et les entrepreneurs indépendants, les partenaires d'affaires importants et les anciens ou futurs propriétaires de l'actif concerné. Ces dernières années, nombre de critiques formulées à l'encontre des entreprises extractives pour ce qui est de leur bilan en matière de droits de l'homme se sont concentrées sur l'association perçue entre ces entreprises et les violations présumées commises par d'autres parties, plutôt que sur leurs activités directes. Comme le stipulent les Principes directeurs des Nations Unies, des questions de complicité peuvent survenir lorsqu'une entreprise contribue à des incidences négatives sur les droits de l'homme causées par des tiers, ou sont perçues comme y contribuant (cf. commentaire qui accompagne le Principe directeur des Nations Unies n°17). À titre d'exemple, les entreprises ont été critiquées pour fermer les yeux, en toute connaissance de cause, sur les violations perpétrées par les prestataires de services de sécurité ou, dans certains cas, pour avoir donné le feu vert à la perpétration de telles violations en leur nom, comme par exemple la répression brutale d'une manifestation. Il est important de tirer profit des connaissances qu'ont les experts de la politique, de la culture et du contexte locaux.

Il existe bien évidemment des limites à l'obligation des entreprises de rendre des comptes dans de telles situations, et aussi des limites à l'influence qu'elles sont supposées exercer (cf. également la Section 5.1 qui aborde le thème de l'effet de levier). Malgré tout, les procédures de diligence raisonnable devraient impliquer un effort particulier visant à comprendre là où se trouvent les principales expositions – et opportunités – à cet égard, afin que des plans de mesures d'atténuation appropriés et responsables puissent être mis en place (y compris, dans le cas de la diligence entreprise avant une acquisition, pour consacrer les conditions liées aux droits de l'homme dans le contrat d'acquisition ou une décision de ne pas s'impliquer dans une opération particulière).
- **L'élargissement du périmètre des évaluations, tant vers l'extérieur, pour inclure les questions pertinentes à l'échelle nationale, que vers l'intérieur, pour inclure les questions pertinentes relatives aux employés.** Dans un grand nombre d'activités minières individuelles, l'accent des procédures d'évaluation est souvent mis sur l'environnement extérieur local, c'est-à-dire sur les impacts sur les communautés locales et le milieu environnant. Certaines questions nationales peuvent être identifiées (par exemple dans le cadre d'évaluations de risques politiques), et des problématiques concernant les employés (par exemple par l'intermédiaire de sondages auprès des employés et de mécanismes d'alerte) peuvent également être considérées. Il est possible que la couverture de ces questions ne soit pas toujours suffisante, ni qu'elle adopte le point de vue explicite des droits de l'homme pouvant s'avérer nécessaire.
- **Les études du contexte national doivent par exemple examiner non seulement la stabilité politique du gouvernement d'accueil mais aussi sa réputation, son respect des droits de l'homme et sa capacité à faire respecter l'État de droit.** Il est également important d'examiner la performance des homologues locaux et régionaux du secteur en matière de droits de l'homme, car elle est susceptible d'influencer l'attitude des parties prenantes locales vis-à-vis de nouvelles opérations envisagées ou des opérations existantes, et elle peut faire ressortir certains domaines de préoccupation pour ce qui est des droits de l'homme. La performance des homologues peut également affecter de manière plus large tant la réputation de l'entreprise que le profil de risques des projets.

De même, les processus concernant les employés devraient permettre d'identifier tous les thèmes pertinents des droits de l'homme, notamment par exemple la non-discrimination, la liberté de religion, la liberté d'association et les conditions de travail. Ceci est pertinent pour les pratiques et les politiques relatives aux ressources humaines, y compris celles se rapportant au recrutement et à la formation. Il est également important de s'assurer que les procédures visant à offrir une protection aux employés, comme par exemple les enquêtes sur les accidents ou les mécanismes d'alerte, soient conçues en conformité avec les droits de l'homme. De telles procédures doivent être respectueuses des différences culturelles et sociales, afin de garantir qu'elles sont utilisées de manière appropriée, en reconnaissance du fait que des procédures élaborées pour un contexte culturel spécifique peuvent ne pas protéger les droits de l'homme de manière adéquate dans un autre contexte.
- **La mise à contribution de l'expertise particulière dans le domaine des droits de l'homme pour renforcer les procédures de gestion des risques.** Les personnes possédant des connaissances approfondies dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme et dans celui de la portée et des limites aux obligations des entreprises en matière des droits de l'homme, peuvent offrir une aide pratique importante aux entreprises qui cherchent à appliquer les points ci-dessus, et y pour mener des débats. L'intégration d'une telle expertise au sein d'une entreprise ou d'un groupe (en nommant par exemple un conseiller en chef ou pour l'ensemble du groupe sur les questions des droits de l'homme et des communautés) est l'une des options que les entreprises ont à leur disposition, une autre étant de mettre à contribution des experts externes réputés ou de nommer un organe externe respecté pour fournir une contribution au cas par cas, dans le cadre de projets spécifiques.

Aspects supplémentaires pour garantir une couverture complète des droits de l'homme

Traitement adéquat de droits de l'homme particuliers

Outre le fait d'appliquer un "prisme" des droits de l'homme, il existe certaines questions tout particulièrement pertinentes pour le secteur minier et le cadre d'exploitation y relatif qui devraient être examinées pour garantir que l'étape de l'étude d'impact de la procédure de gestion des risques intègre pleinement les droits de l'homme. L'étape visant à définir ce que signifie "adéquat" en termes de traitement des droits de l'homme devrait impliquer les parties prenantes, pour s'assurer que le point de vue de l'entreprise sur ce qui constitue un traitement "adéquat" soit guidé par les points de vue des parties prenantes affectées. Un certain nombre de facteurs pourraient influencer la façon dont les entreprises traitent des aspects particuliers des droits de l'homme (par exemple les processus concernant les parties intéressées multiples, les attentes de la société et de la communauté, les attentes du gouvernement ou la législation pertinente).

Le Tableau 2 ci-dessous offre une liste de questions possibles susceptibles d'aider les compagnies minières à s'assurer qu'elles traitent les droits de l'homme de manière adéquate ou qu'elles comblent les lacunes, le cas échéant.

Cette liste n'est pas exhaustive mais reflète les questions clés des droits de l'homme dans le secteur minier, y compris les expositions potentielles pour les entreprises. Elle a pour objectif d'identifier les questions pour lesquelles les entreprises doivent améliorer leur sensibilisation et leur compréhension (c.-à-d. l'élément "évaluation" de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme) plutôt que de détailler les approches de gestion réelles pour chacune d'entre elles qui ont besoin d'être adoptées (sur ces dernières, voir la publication de l'ICMM intitulée Les Droits de l'homme dans l'industrie des mines et des métaux: généralités, approche de gestion et enjeux pour plus de détails).

Bien que le Tableau 2 ait pour intention de fournir quelques exemples des questions clés susceptibles de revêtir une certaine importance pour les entreprises qui doivent les examiner lorsqu'elles conduisent une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, les Principes directeurs des Nations Unies stipulent que les entreprises devraient au départ tenir compte de l'ensemble des droits de l'homme internationalement reconnus. Les questions figurant au Tableau 2 peuvent être applicables tout au long du cycle de vie d'un projet.

Tableau 2: Questions potentielles relatives aux droits de l'homme liées au secteur minier¹⁰

Domaine thématique	Exemples de questions clés ¹¹	Exemples de droits de l'homme potentiellement pertinents ¹²
Activité minière artisanale et à petite échelle	<ul style="list-style-type: none"> • Comment les litiges opposant les mineurs artisanaux et ceux travaillant sur le projet seront-ils gérés, en particulier en cas d'exploitation illégale dans la zone de la concession minière par les premiers? • Existe-t-il un risque que le projet porte atteinte aux droits des mineurs artisanaux à qui l'on a attribué des concessions légales? • Quelles sont les mesures prises pour empêcher que les forces de sécurité ne commettent possiblement des violations des droits de l'homme des mineurs artisanaux? 	<ul style="list-style-type: none"> • Droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne • Protection contre la torture et les traitements ou sanctions cruels, inhumains ou dégradants • Droit à la liberté de circulation • Droit au travail • Droit à un environnement de travail sûr • Droit de ne pas être privé de ses biens de manière arbitraire
Droits et travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> • Est-il probable que la consultation et la participation ne parviendront pas à identifier de manière adéquate les risques potentiels posés aux enfants, par ex. en raison de leur exclusion du processus ou de l'incapacité de leurs parents à se faire l'écho de leurs préoccupations? • Les enfants sont-ils particulièrement vulnérables aux impacts du développement, par ex. les foyers de la zone du projet ont-ils à leur tête des enfants en raison de facteurs comme le VIH/Sida? • En cas d'acquisition de terres, existe-t-il un risque que les enfants soient défavorisés, par exemple par le biais de la suppression d'héritage, du manque d'accès à l'éducation pour les enfants déplacés, etc.? • Existe-t-il un risque qu'il soit recouru au travail infantile nuisible au sein de la chaîne d'approvisionnement? 	<ul style="list-style-type: none"> • Droits de protection pour l'enfant • Droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne • Droit à la santé • Droit à l'éducation • Reconnaissance et protection égales au regard de la loi • Droit à la vie de famille • Droit à ne pas être soumis à l'esclavage, à la servitude ou au travail forcé

Notes de bas de page à la page 62

Aspects supplémentaires pour garantir une couverture complète des droits de l'homme

Tableau 2: Questions potentielles relatives aux droits de l'homme liées au secteur minier¹⁰ (suite)

Domaine thématique	Exemples de questions clés ¹¹	Exemples de droits de l'homme potentiellement pertinents ¹²
Conflit	<ul style="list-style-type: none"> • Y a-t-il un risque de conflit civil ou existe-t-il un conflit civil dans la région ou le pays d'accueil et comment cela affecte-t-il les droits à l'heure actuelle? • Le risque de conflit affecte-t-il l'environnement sécuritaire d'une manière susceptible de porter atteinte aux droits des communautés locales? • Quels sont les antécédents des prestataires de services de sécurité privés ou publics en matière de droits de l'homme et ces derniers bénéficient-ils d'une formation adéquate dans ce domaine? • Existe-t-il un risque de tensions menant à la violence suite à la distribution des revenus issus des ressources naturelles, de possibilités d'emploi ou de contrats de fourniture au sein du pays/de la région? • Existe-t-il des preuves de violences sexistes, sexuelles ou physiques? • Y a-t-il un risque que les revenus issus des ressources soient utilisés pour financer un conflit? 	<ul style="list-style-type: none"> • Droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne • Droit à la liberté de circulation • Protection contre la torture et les traitements ou sanctions cruels, inhumains ou dégradants • Droit de ne pas être l'objet d'une arrestation arbitraire et de ne pas être exilé • Droit des détenus d'être traités avec humanité • Droit d'être protégé contre l'incitation à la haine raciale, religieuse ou nationale • Droit à la liberté de rassemblement • Reconnaissance et protection égales au regard de la loi • Droit à un recours
Emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Existe-t-il des preuves de discrimination sur le lieu de travail et des mesures favorisant la diversité de la main-d'œuvre sont-elles en place? • Les processus et autres mesures garantissant des conditions de travail sûres sont-ils suffisamment rigoureux? • Les procédures de recrutement sont-elles équitables et transparentes, de sorte à réduire la probabilité de conflit au sujet des vacances de poste? • Y a-t-il suffisamment de processus en place pour garantir l'absence de recours au travail forcé, au travail obligatoire et à celui des enfants (directement ou dans le cadre de chaînes logistiques ou de traitement)? • La liberté d'association et la reconnaissance efficace du droit à la négociation collective sont-elles respectées par le projet? 	<ul style="list-style-type: none"> • Droit de ne pas être l'objet d'une discrimination • Droit à des conditions de travail équitables et satisfaisantes • Droit à un environnement de travail sûr • Droit à la santé • Droit au repos et aux loisirs • Droit à la vie de famille • Droit à la liberté d'association • Droit d'organiser des négociations collectives et d'y participer • Droit à un recours efficace

Aspects supplémentaires pour garantir une couverture complète des droits de l'homme

Tableau 2: Questions potentielles relatives aux droits de l'homme liées au secteur minier ¹⁰ (suite)		
Domaine thématique	Exemples de questions clés ¹¹	Exemples de droits de l'homme potentiellement pertinents ¹²
Genre	<ul style="list-style-type: none"> • Les agressions sexuelles ou les violences conjugales sont-elles répandues? • Des processus adéquats sont-ils en place pour empêcher le harcèlement sexuel ainsi que la discrimination parmi la main d'œuvre et dans les programmes communautaires? • Quels efforts sont fournis pour accroître la participation des femmes à la vie active et aux programmes communautaires? • Quels efforts sont déployés pour remédier aux risques susceptibles d'affecter les femmes dans une plus grande mesure que les hommes, comme par exemple la perte des ressources en eau? • Comment les considérations sexospécifiques sont-elles intégrées aux évaluations des risques, aux études d'impact et aux données sociales de départ? • Des méthodologies tenant compte des sexospécificités sont-elles employées pour planifier et mettre en œuvre des initiatives communautaires?¹³ 	<ul style="list-style-type: none"> • Droit de ne pas être l'objet de discrimination • Droit à la vie de famille • Droits de protection pour l'enfant • Droit à des conditions de travail équitables et satisfaisantes • Droit à la santé • Droit à un niveau de vie adéquat
Peuples autochtones et autres questions communautaires	<ul style="list-style-type: none"> • Le projet concerné met-il en œuvre tous les engagements énoncés dans la Déclaration de position de l'ICMM sur les mines et les peuples autochtones (notamment celui de bien comprendre les points de vue des peuples autochtones, de les consulter et de chercher à obtenir un large soutien aux nouveaux projets de la part des communautés)? • Existe-t-il d'autres groupes particulièrement vulnérables au sein des communautés locales et, dans l'affirmative, leurs droits sont-ils respectés à l'heure actuelle? Le projet pourrait-il porter atteinte à la jouissance de leurs droits? • Les droits religieux et culturels et la propriété culturelle des communautés locales sont-ils respectés? 	<ul style="list-style-type: none"> • Droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne • Droit de participer à la vie culturelle • Droit de défendre ses opinions et à la liberté d'information et d'expression • Droit de ne pas être privé de ses biens de manière arbitraire • Droit à l'autodétermination • Reconnaissance et protection égales au regard de la loi • Droits des minorités • Droit de ne pas être l'objet d'une discrimination • Droit à un recours efficace

Aspects supplémentaires pour garantir une couverture complète des droits de l'homme

Tableau 2: Questions potentielles relatives aux droits de l'homme liées au secteur minier¹⁰ (suite)

Domaine thématique	Exemples de questions clés ¹¹	Exemples de droits de l'homme potentiellement pertinents ¹²
Questions macro et microéconomiques	<ul style="list-style-type: none"> • Des capacités de gestion efficace des revenus issus des minéraux existent-elles aux niveaux national et régional? • Y a-t-il des dispositions prises pour la déclaration transparente des revenus issus des minéraux dans le pays, comme par exemple l'Initiative pour la transparence dans les industries extractives, et celles-ci ont-elles mené à une bonne gestion et une bonne déclaration de tels revenus? • La façon dont les revenus issus des ressources sont gérés ou la part respective du gouvernement, des communautés locales et des investisseurs privés sont-elles l'objet de mécontentements? • Quels sont les impacts positifs du projet sur les droits économiques (y compris par exemple les moyens de subsistance des employés et l'accès aux services publics comme l'éducation financée par les revenus issus des minéraux)? • Les communautés locales considèrent-elles qu'elles se trouvent de façon générale dans une situation meilleure ou pire suite au projet et, si elles considèrent que leur situation est pire, pour quelles raisons ont-elles cette impression? • Le projet est-il susceptible d'avoir des conséquences économiques néfastes à l'échelle locale, comme par exemple l'inflation des prix du logement ou des denrées alimentaires? • Les procédures visant à prévenir la corruption et les pots-de-vin parmi les employés sont-elles suffisamment rigoureuses? 	<p>Remarque: plutôt que d'associer des droits particuliers à ces questions, il est plus pertinent de lier ces dernières à la réalisation d'un large éventail de droits</p>
Relations avec les partenaires d'affaires	<ul style="list-style-type: none"> • Existe-t-il des preuves que les partenaires d'affaires, qu'il s'agisse de partenaires actionnaires, d'entrepreneurs indépendants, de fournisseurs ou de clients importants, manquent de respecter les droits de l'homme (notamment dans n'importe lequel des domaines susvisés)? • Quel est le risque que l'entreprise puisse être impliquée d'une manière quelconque dans de telles violations des droits de l'homme? • Quel est le risque que la réputation de l'entreprise soit ternie par son association avec le bilan ou les performances de l'un quelconque de ses partenaires d'affaires en matière de droits de l'homme? 	<ul style="list-style-type: none"> • Impacts potentiels sur l'un quelconque des droits figurant dans d'autres domaines thématiques (par exemple les droits liés à l'emploi qui sont répertoriés à la page 19)

Aspects supplémentaires pour garantir une couverture complète des droits de l'homme

Tableau 2: Questions potentielles relatives aux droits de l'homme liées au secteur minier ¹⁰ (suite)		
Domaine thématique	Exemples de questions clés ¹¹	Exemples de droits de l'homme potentiellement pertinents ¹²
Relations avec le gouvernement d'accueil/les organismes publics	<ul style="list-style-type: none"> • Quel est le bilan général du gouvernement d'accueil/des organismes publics clés en matière de droits de l'homme et de respect de l'État de droit? • Quel est le risque que le gouvernement ou les organismes publics portent atteinte à la capacité de l'entreprise de respecter les droits de l'homme (notamment dans n'importe lequel des domaines susvisés)? • Quel est le risque que la réputation de l'entreprise soit ternie par son association avec le gouvernement fondée sur les antécédents de celui-ci en matière de droits de l'homme? 	<ul style="list-style-type: none"> • Impacts potentiels sur l'un quelconque des droits figurant dans d'autres domaines thématiques (par exemple les droits liés à l'emploi qui sont répertoriés à la page 19)
Réinstallation	<ul style="list-style-type: none"> • Y a-t-il ou y a-t-il eu des projets de réinstallation forcée des communautés locales et ceux-ci ont-ils été gérés ou le seront-ils de manière responsable et avec prudence? • Y a-t-il par exemple eu ou y aura-t-il une consultation appropriée avec les personnes réinstallées et un dédommagement de celles-ci? Comment les moyens de subsistance des personnes réinstallées ont-ils été affectés? Si d'anciens opérateurs du projet ont précédemment entrepris une réinstallation, celle-ci a-t-elle été gérée de manière responsable? 	<ul style="list-style-type: none"> • Droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne • Droit à la liberté de circulation • Droit à la propriété • Droit à un niveau de vie adéquat • Droit à un recours efficace
Sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • La fourniture de services de sécurité au projet a-t-elle nécessité un usage de la force quelconque par des services de sécurité privés contractuels, ou par la police ou l'armée, et y a-t-il un risque que cela se produise? • Y a-t-il un risque de violations des droits de l'homme actuellement (ou des preuves que de telles violations ont été commises par le passé) à l'encontre des communautés locales par les forces de sécurité, que celles-ci soient directement employées par l'entreprise, les entrepreneurs ou les forces de sécurité de l'État? (Voir les exigences relatives aux "Évaluations des risques" qui forment l'un des trois aspects essentiels des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme¹⁴). • Les droits de l'homme font-ils partie de la formation actuelle de la police ou de l'armée? 	<ul style="list-style-type: none"> • Droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne • Protection contre la torture et les traitements ou sanctions cruels, inhumains ou dégradants • Droit de ne pas être l'objet d'une arrestation arbitraire et de ne pas être exilé • Droit des détenus d'être traités avec humanité • Droit à la liberté d'association • Droit à un recours efficace • Droit à un procès équitable

Aspects supplémentaires pour garantir une couverture complète des droits de l'homme

Tableau 2: Questions potentielles relatives aux droits de l'homme liées au secteur minier¹⁰ (suite)

Domaine thématique	Exemples de questions clés ¹¹	Exemples de droits de l'homme potentiellement pertinents ¹²
Eau et services rendus par les écosystèmes	<ul style="list-style-type: none"> • Qui sont les usagers de l'eau et des autres services d'origine écosystémique à l'heure actuelle à proximité du projet/de l'exploitation? • Quel est l'état actuel du système d'alimentation en eau aux divers usagers (par exemple, pour ce qui est de sa qualité et de sa quantité)? Le manque d'eau est-il un problème? • Comment le développement d'un projet (ou comment une exploitation) pourrait-il affecter la qualité ou la quantité de l'eau ou la disponibilité des services d'origine écosystémique? • L'entreprise est-elle à l'écoute des préoccupations des communautés et des autres groupes concernant la qualité ou la quantité de l'eau ou des autres services écosystémiques? 	<ul style="list-style-type: none"> • Droit à la vie • Droit à la santé • Droit à un niveau de vie adéquat



Femme debout à côté d'agents de police pendant une manifestation contre un nouveau projet de loi minière à Nabon, à 330 km au sud de Quito, en Équateur

Photo publiée avec l'aimable autorisation de Silvia Izquierdo, STR, Associated Press

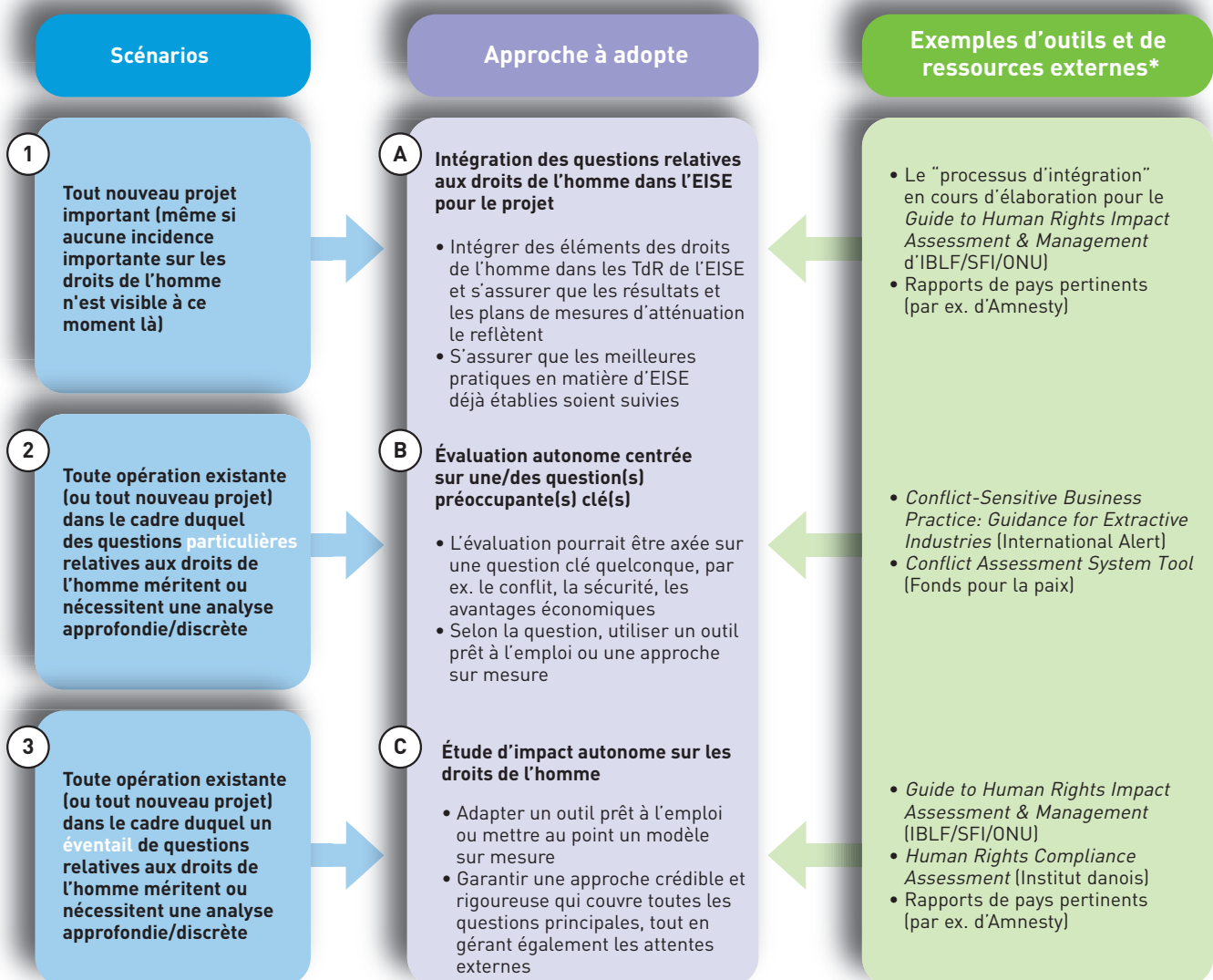
4

SECTION 4: Approches pratiques à l'évaluation des impacts opérationnels

Cette section présente les façons pratiques que peuvent employer les entreprises pour s'assurer que les incidences potentielles sur les droits de l'homme au niveau opérationnel (exposées à la Section 3) soient évaluées de manière adéquate à l'étape de l'étude d'impact de leur procédure de gestion des risques. Comme nous l'avons fait remarquer précédemment, un nombre croissant d'outils externes et de guides sont en cours d'élaboration dans ce domaine. Étant donné que certains peuvent être plus utiles que d'autres, cette rubrique expose brièvement les outils auxquels il est susceptible d'avoir recours utilement dans différentes circonstances.

Un aperçu général des approches possibles à adopter dans l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme pour trois scénarios opérationnels est fourni à la Figure 2 ci-dessous, qui identifie également les outils et les sources d'information applicables. Le tableau à l'Annexe 2 fournit une description plus détaillée et une analyse d'un large éventail d'outils et de guides disponibles. Les approches à la prévention, à l'atténuation et à la réparation des incidences négatives sur les droits de l'homme sont abordées à la Section 5.

Figure 2: Évaluation des incidences potentielles sur les droits de l'homme au niveau opérationnel



* Ces exemples ne sont fournis qu'à titre illustratif; pour tout complément d'information, cf. le texte et l'Annexe 2

Approches pratiques à l'évaluation des impacts opérationnels

La troisième et dernière soumission de l'ICMM au Représentant spécial du Secrétaire général avant son rapport 2008 exposant le cadre de référence "Protéger, Respecter et Réparer" stipulait que:

"L'ICMM soutient les initiatives visant à intégrer les questions liées aux droits de l'homme dans les études d'impact social et environnemental (EISE) ou dans des processus similaires de diligence raisonnable pour tous les projets à grande échelle envisagés au sujet desquels des préoccupations légitimes sont formulées quant à un impact négatif éventuel sur les droits de l'homme".

Certains groupes ont lancé un appel en faveur de la normalisation des études d'impact autonomes sur les droits de l'homme pour tous les projets et opérations importants. Cependant, sous réserve que les droits de l'homme soient explicitement et suffisamment intégrés aux procédures en vigueur telles les EISE, il se peut que cela ne soit pas nécessaire (et, en fait, que cela sème même la confusion pour les administrateurs en dupliquant l'identification des problématiques). En outre, en évaluant les droits de l'homme dans un contexte social, économique et politique, les managers seront les mieux placés pour identifier les opportunités tout comme les risques et les impacts potentiels, ce qui pourrait ne pas être possible si les droits de l'homme sont évalués sans qu'il soit procédé à un examen approfondi du contexte.

Il existe trois approches alternatives (cf. les Options A, B et C à la Figure 2). L'approche qui est utilisée dépendra en partie du stade auquel se trouve un projet ou une opération (cf. les scénarios 1 à 3 à la Figure 2). L'Option A est en règle générale la plus appropriée pour les nouveaux projets envisagés car il est probable que les EISE soient requises et, sous réserve que les droits de l'homme soient suffisamment intégrés aux EISE, cette approche peut s'avérer être la plus efficace. En ce qui concerne les opérations en cours ou les acquisitions possibles qui sont confrontées à des questions relatives aux droits de l'homme nécessitant d'être davantage examinées, il peut s'avérer plus judicieux de recourir aux Options B et C, qui impliquent des évaluations autonomes, étant donné que d'autres procédures de gestion des risques sont susceptibles d'avoir déjà été achevées.

Cependant, ceci n'élimine pas la possibilité que des évaluations autonomes soient appropriées pour les nouveaux projets. Il peut être jugé qu'au vu des circonstances, les questions relatives aux droits de l'homme (peut-être en raison de leur nature potentielle, de leur ampleur, de leur gravité ou encore du contexte national), seraient mieux abordées par l'intermédiaire d'une telle analyse. De même cependant, il pourrait être plus efficace de les analyser d'une manière intégrée, dans le cadre des EISE. Dans un cas comme dans l'autre, c'est une évaluation initiale rapide des questions potentielles s'appuyant sur les informations disponibles au public et les connaissances dont dispose déjà l'entreprise sur le contexte national et local et mettant à contribution l'expertise appropriée des impacts sociaux ou des droits de l'homme pour orienter la discussion en interne qui pourrait aider à sélectionner l'Option A, B, ou C, et ce, pour tous les projets et toutes les opérations. Indépendamment de l'option sélectionnée, il est important de s'assurer que l'approche adoptée aborde les cadres de politique interne et les procédures de gestion pertinents pour les impacts potentiels sur les droits de l'homme qui auront été identifiés.

Option A: Intégration des droits de l'homme aux EISE pour les nouveaux projets

Comme nous l'avons indiqué plus haut, cette option peut être considérée comme l'approche standard ou par défaut pour tous les projets à grande échelle qui sont envisagés, notamment ceux pour lesquels aucune problématique ni aucune incidence importante sur les droits de l'homme ne se présente. Cette option suppose que les meilleures pratiques établies pour les EISE soient suivies, comme par exemple la garantie de la participation des parties prenantes à l'étude.

Aucune procédure standard n'a encore été élaborée pour mettre à profit les EISE de cette manière. Le processus le plus proche d'une telle procédure est un "processus d'intégration" visant à intégrer les droits de l'homme aux EISE, qui a été élaboré dans le cadre de la version finale du *Guide d'évaluation et de gestion de l'impact sur les droits de l'homme* du Forum international des chefs d'entreprise, de la SFI et du Pacte mondial des Nations Unies¹⁵.

En l'absence d'un modèle standard, une approche simple consiste à intégrer tous les points clés énoncés à la Section 2 (notamment les puces sur les meilleures pratiques pour contribuer à optimiser la couverture des droits de l'homme dans les EISE) et à la Section 3 dans les EISE en:

- les incluant dans les termes de référence pour l'équipe de conseillers en EISE;
- s'assurant que leur importance est comprise par l'équipe et que l'équipe bénéficie de l'expertise nécessaire à leur mise en œuvre;
- vérifiant que les contributions et les plans de mesures d'atténuation de l'équipe abordent toutes les questions pertinentes de manière adéquate.

Pour ce qui est de la structure du rapport de l'EISE, il se peut que des questions relatives aux droits de l'homme supplémentaires soient intégrées aux diverses rubriques du rapport ou, à défaut, qu'elles forment une rubrique autonome et séparée. Toutes les meilleures pratiques établies pour les EISE mêmes devraient être suivies, comme la garantie de la participation des parties prenantes à l'étude et la mise en place de systèmes de suivi des impacts au fil du temps (cf. la Section 2). En intégrant les sources d'information sur les droits de l'homme à l'étude de base, l'équipe EISE devra mettre à contribution les rapports de pays pertinents provenant d'organisations externes (par ex. d'Amnesty International, de Human Rights Watch, du Portail d'évaluation des risques pays de l'Institut danois et du Département d'État américain), ainsi que certaines des sources supplémentaires figurant à l'Annexe 2.

Approches pratiques à l'évaluation des impacts opérationnels

Option B: Évaluation autonome centrée sur une question préoccupante précise relative aux droits de l'homme

Cette option est appropriée pour les opérations en cours (ainsi que pour les acquisitions et certains nouveaux projets) confrontés à une ou plusieurs questions relatives aux droits de l'homme potentiellement problématiques qui ont été identifiées comme étant importantes dans le cadre d'évaluations précédentes. Il peut être utile de recourir à cette option lorsqu'une (ou des) question(s) particulière(s) nécessite(nt) davantage d'attention et qu'il est plus probable qu'elle(s) soi(en)t analysée(s) de manière plus efficace par le biais d'une évaluation centrée sur une problématique plutôt que par le biais d'une EISE (Option A) ou d'une étude d'impact autonome sur les droits de l'homme plus générale (Option C).

Une telle évaluation pourrait potentiellement se concentrer sur n'importe quel domaine thématique énoncé au Tableau 2 ci-dessus, y compris la sécurité, les conflits, la discrimination ou les impacts économiques.

Dans certains domaines, des outils pouvant être utilisés comme cadres ou modèles de l'évaluation existent. Pour les domaines thématiques liés aux conflits par exemple, les outils clés comprennent la publication intitulée *Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, et le Global Compact Business Guide for Conflict Impact Assessment & Risk Management* (cf. l'Annexe 2 pour plus d'exemples de ce type). Pour les questions économiques, la boîte à outils de l'ICMM *Mining: Partnerships for Development Toolkit* présente une approche rigoureuse à l'évaluation et à l'amélioration des avantages des projets miniers pour ce qui est du développement.

En ce qui concerne d'autres questions clés comme l'évaluation de l'approche adoptée par les partenaires en affaires en matière des droits de l'homme, peu de (voire aucune) méthodologies existent, et il se pourrait donc qu'une approche fondée sur la recherche doive être élaborée et adaptée dans le cadre de l'évaluation.

Au vu du Principe directeur des Nations Unies n°13 (en particulier), les entreprises devraient également réfléchir à la possibilité d'exiger de leurs prestataires de services, de leurs partenaires de joint-ventures et d'autres entités de leur chaîne logistique l'adoption de procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

Option C: Étude d'impact autonome sur les droits de l'homme

Cette option peut être appropriée pour les opérations en cours qui sont confrontées à d'importantes préoccupations concernant tout un éventail de droits de l'homme (qui ont par exemple été formulées par des ONG ou les communautés locales). Elle peut également être adoptée pour les nouveaux projets ou les acquisitions envisagés qui sont confrontés à tout un éventail de questions sur les droits de l'homme potentiellement problématiques (les cas les plus probables se trouvant dans les pays touchés par des conflits ou dans lesquels la gouvernance est faible)¹⁶, et également lorsque l'analyse séparée de ces questions, plutôt que dans le cadre de l'EISE, est susceptible d'apporter plus d'éclaircissements et d'améliorer la crédibilité de l'analyse.

Comme pour l'Option B, l'approche sélectionnée peut consister à utiliser ou à adapter un outil existant ou à élaborer une évaluation individualisée (ou une combinaison des deux). Un certain nombre d'outils qui ont récemment été mis au point dans ce domaine ont déjà été mentionnés. Le plus utile parmi eux pour les membres de l'ICMM est sans doute le *Guide d'évaluation et de gestion de l'impact sur les droits de l'homme*, alors que l'outil *Human Rights Compliance Assessment* peut également être utile dans le façonnement de l'approche générale et du contenu de l'évaluation. Les sources d'information concernant les antécédents des États en matière de droits de l'homme telles que mentionnées ci-dessus devraient également être mises à profit.

En outre, selon si l'opération concernée est un investissement envisagé ou une opération en cours, l'analyse pourrait être présentée soit comme une "étude d'impact" orientée vers l'avenir ou comme un "audit" des performances de l'opération jusqu'à un moment donné. D'un côté comme de l'autre, il est indispensable que l'évaluation soit entreprise par quelqu'un qui bénéficie de l'expertise appropriée en matière des droits de l'homme. Le recours à des tiers indépendants et respectés pour conduire l'analyse peut contribuer à renforcer sa crédibilité auprès des parties externes.

Approches pratiques à l'évaluation des impacts opérationnels

Les "études d'impact" sur les droits de l'homme (et les "audits") sont des approches relativement nouvelles et, à ce jour, aucune méthodologie standard n'existe dans ce domaine. Plutôt que de suivre un modèle particulier, il se peut qu'il soit plus approprié pour ceux chargés des opérations de s'assurer que l'approche qu'ils adoptent est adaptée à la situation à laquelle ils font face. Il est important que l'approche, bien que conforme aux procédures et aux valeurs de l'entreprise au sens large, aborde et soit perçue comme abordant toutes les questions pertinentes, et qu'elle ne suscite pas des attentes irréalistes parmi les parties prenantes (c'est-à-dire par exemple qu'elle n'estompe pas la distinction entre la responsabilité de respecter les droits de l'homme qui incombe aux entreprises et l'obligation de protéger et de respecter les droits de l'homme qui incombent à l'État). Comme pour toutes les options et étapes pratiques énoncées dans ce guide, les entreprises devraient chercher à utiliser les études d'impact sur les droits de l'homme pour les aider à comprendre l'étendue et les limites de leurs responsabilités ainsi que pour mieux comprendre et aborder les responsabilités qui sont les leurs.



L'armée et la police encadrent l'expulsion forcée d'une communauté Maya Q'eqchi' d'un site minier envisagé, Guatemala
Photo publiée avec l'aimable autorisation de James Rodriguez, photographe indépendant et photo-journaliste

5

SECTION 5:

Prévention, atténuation et réparation des incidences négatives sur les droits de l'homme

Une fois l'évaluation des incidences effectives et potentielles sur les droits de l'homme réalisée, des mesures devront être prises pour empêcher que ne surviennent des incidences potentielles sur les droits de l'homme ou pour les atténuer, ainsi que pour remédier aux incidences négatives que l'entreprise a causées ou auxquelles elle a contribué.

Comme le montre la Figure 3, il est possible d'atteindre un tel résultat en:

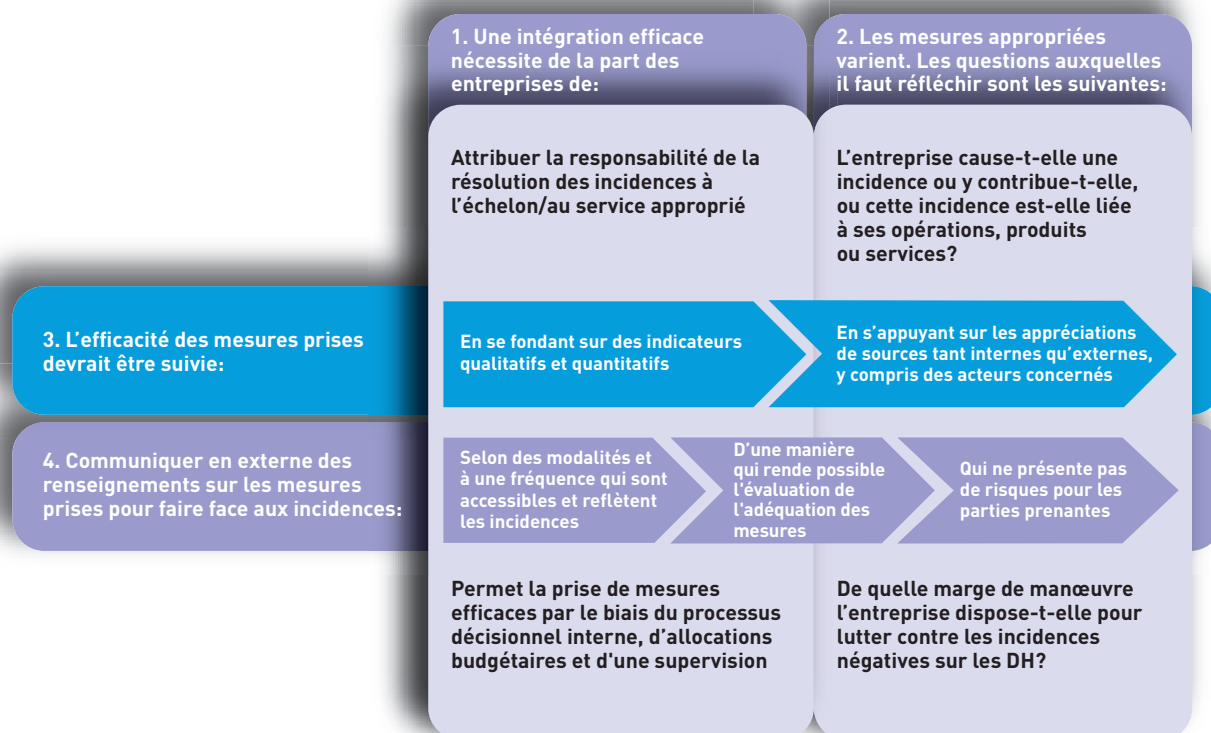
- intégrant de manière efficace les conclusions des évaluations aux fonctions et aux procédures de gestion des risques pertinentes;
- prenant des mesures appropriées, selon la nature de l'incidence (effective ou potentielle) et l'ampleur de l'effet de levier dont dispose l'entreprise.

Ces aspects sont couverts par le Principe directeur des Nations Unies n°19 et les commentaires connexes, et font l'objet d'une discussion plus détaillée à la Section 5.1 ci-dessous.

Intégration efficace et mesures appropriées

Comme le décrit la Section 2, les entreprises membres de l'ICMM ont en place un ensemble de procédures internes de gestion des risques qui couvrent vraisemblablement déjà tout un éventail de droits de l'homme. Les procédures pertinentes comptent par exemple les systèmes de contrôle et d'assurance qualité internes à l'échelle du groupe pour garantir la conformité aux politiques de l'entreprise, les procédures d'évaluation des risques aux communautés, à l'environnement, à la sécurité et à la santé, les protocoles relatifs à la diligence raisonnable et à l'évaluation des risques politiques, et les sondages auprès des employés ainsi que les mécanismes de réclamation. Vu la diversité des combinaisons possibles de telles procédures qui sont à l'heure actuelle en place au sein des différentes entreprises, il n'existe pas de solution unique dans ce domaine. Au lieu de cela, il est nécessaire d'adopter une approche individualisée et centrée sur l'adaptation des systèmes existants, selon les besoins.

Figure 3: **Prévention et atténuation des incidences négatives sur les DH par le biais d'une intégration efficace, de mesures appropriées, du suivi des mesures prises et de la communication (PD 19-21)**



Prévention, atténuation et réparation des incidences négatives sur les droits de l'homme

Pour bien intégrer les conclusions des approches à l'identification des incidences sur les droits de l'homme, une entreprise pourrait suivre les étapes de base suivantes:

- **Examen de la mesure dans laquelle les systèmes existants couvrent les droits de l'homme et définissent clairement les responsabilités.** Ceci implique d'identifier les systèmes et procédures pertinents se trouvant dans un large éventail de services potentiellement concernés (par ex., exploration, construction, HSE, affaires d'entreprise, ressources humaines, sécurité, passation des marchés, audit interne, etc.) et, par le biais d'un processus de cartographie de base, de déterminer si ceux-ci couvrent ou non de manière adéquate et complète les aspects supplémentaires énoncés à la Section 3. Ceci implique également de garantir que les responsabilités soient clairement définies au sein de ces systèmes et procédures.
- **Identification des adaptations auxquelles il est nécessaire de procéder pour que les systèmes existants offrent une couverture complète.** Divers moyens existent pour combler les lacunes qui sont identifiées dans le cadre de l'examen. L'un d'entre eux pourrait consister en l'adaptation directe des procédures en vigueur pour y intégrer les thèmes clés des droits de l'homme (comme par exemple les questions sur la discrimination sexuelle dans les sondages auprès des employés, ou l'ajout de la sécurité et des droits de l'homme comme domaine de risque potentiel dans les protocoles internes pour les évaluations communautaires). Des outils ou des questionnaires de base pourraient également être élaborés pour aider les projets à identifier les risques aux droits de l'homme. Il est également possible de mettre à profit les sources d'information, les guides et les outils externes (détaillés plus bas).
- **Communication publique d'une politique et d'une approche claires à l'évaluation des droits de l'homme à l'échelle du groupe entier.** Un engagement du groupe envers l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme dans le cadre explicite de sa procédure de gestion des risques est idéal à cet égard, étant donné que cela établit une norme claire, tant à l'interne qu'à l'externe. Cette démarche prouve que le groupe tient un engagement, bien qu'au niveau de chaque société individuelle, envers l'application d'un prisme des droits de l'homme à ses évaluations courantes et futures (même si une EIDH autonome n'est pas toujours appropriée). Un engagement à communiquer les résultats des évaluations des droits de l'homme, même sous forme agrégée, peut également contribuer à instaurer un climat de confiance avec les parties externes (cf. également la Section 5.2).
- **Saisir l'occasion de renforcer d'autres aspects de l'approche aux droits de l'homme de l'entreprise, selon les besoins.** L'examen interne des procédures d'évaluation devrait également tenir compte de la nécessité potentielle de renforcer l'approche de gestion d'une manière ou d'une autre. Voici quelques questions auxquelles il serait utile de réfléchir: les politiques du groupe sur les droits de l'homme sont-elles suffisantes, au vu du message très clair communiqué au sujet des caractéristiques d'un engagement politique complet dans le Principe directeur des Nations Unies n°16? Des processus sont-ils en place pour identifier les allégations de violations des droits de l'homme perpétrées par l'entreprise ou d'autres parties (tels que les mécanismes de réclamation et d'expression des préoccupations à l'échelle locale), pour enquêter sur de telles allégations et fournir aux parties affectées des moyens de recours appropriés ou les diriger où il faut?¹⁷ Des processus rigoureux sont-ils en place pour assurer le suivi des résultats dans ces domaines (cf. la Section 5.2)?

Pour ce qui est des sources, guides et outils externes, il peut être utile de mettre à profit les divers documents pour orienter l'approche (en sus des Principes directeurs des Nations Unies).

En examinant la question de savoir si les systèmes existants couvrent de manière adéquate les droits de l'homme par exemple, le *Human Rights Compliance Assessment Tool* [Outil d'évaluation du respect des droits de l'homme] (y compris la version "contrôle rapide") et *L'Outil de sensibilisation au risque destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance* de l'OCDE peuvent s'avérer utiles, car ils contiennent des listes de contrôle plus détaillées des questions dont il faut tenir compte.

En examinant si l'approche de gestion générale de l'entreprise aux droits de l'homme est suffisamment rigoureuse, on peut trouver des suggestions et des informations utiles dans le *Guide d'évaluation et de gestion de l'impact sur les droits de l'homme* et le *Guide for Integrating Human Rights into Business Management* [Guide d'intégration des droits de l'homme dans la gestion des entreprises]. Les entreprises devraient également tenir compte des divers rapports annuels ou des présentations générales sur différents pays qui sont publiés entre autres par Amnesty International, l'Institut danois des droits de l'homme, Human Rights Watch, l'Examen périodique universel de l'ONU et le Département d'État américain. Pour plus de conseils sur l'engagement effectif des parties prenantes, veuillez vous reporter au *Dialogue avec les parties prenantes: Manuel des bonnes pratiques* de la SFI et au *Community Development Toolkit* de l'ICMM¹⁸.

Prévention, atténuation et réparation des incidences négatives sur les droits de l'homme

En ce qui concerne les mesures appropriées à prendre une fois que les incidences sur les droits de l'homme ont été identifiées, cela dépendra d'un certain nombre de facteurs, notamment de la question de savoir :

- **Si l'entreprise a causé des incidences effectives ou potentielles ou y a contribué.** Lorsque des incidences potentielles sur les droits de l'homme sont susceptibles d'être causées par une entreprise, celle-ci devrait prendre des mesures pour empêcher que ne surviennent de telles incidences ou pour les atténuer. Lorsque des incidences effectives sur les droits de l'homme sont survenues ou sont en cours, les entreprises doivent prendre des mesures correctives appropriées pour s'assurer qu'elles cessent. Le même principe s'applique lorsque les entreprises contribuent à des incidences effectives ou potentielles sur les droits de l'homme. En outre, les entreprises devraient user de leur influence sur les autres parties contribuant à de telles incidences (comme les entrepreneurs ou les partenaires d'affaires) afin que ces dernières prennent les mesures correctives ou préventives appropriées.
- **Si les incidences effectives ou potentielles sont causées par un tiers associé aux activités, aux produits et aux services de l'entreprise.** De telles situations pourraient comprendre a) le déplacement, par le gouvernement, de personnes hors d'une concession avant son affectation à une compagnie minière, sans tenir compte de manière adéquate des droits des anciens occupants, b) la prestation des services de sécurité à une compagnie minière par un groupe militaire qui porte atteinte aux droits des membres de la communauté tout en fournissant les services de sécurité à la compagnie, c) le recours au travail des enfants par les fournisseurs de vêtements de travail dans leurs usines. Pour certaines de ces situations, il faut se reporter aux sources d'orientation existantes (tels les Outils d'orientation pour l'application des Principes volontaires). Dans toutes ces situations, il sera important de procéder à une évaluation minutieuse de l'influence qu'une entreprise sera en mesure d'exercer.
- **Quel est l'effet de levier dont dispose l'entreprise dans la résolution d'un impact.** Les commentaires qui accompagnent le Principe directeur des Nations Unies n°19 poussent à penser qu'il pourrait être avantageux pour les entreprises d'avoir recours à des conseils indépendants dans les situations plus complexes pour lesquelles il n'y a pas de solution évidente. Lorsque les entreprises ont un effet de levier par rapport à des tiers, elles devraient examiner, de concert (si possible) avec leurs conseillers juridiques, comment elles peuvent se servir le mieux de cet effet de levier. Si une entreprise dispose d'un faible effet de levier, elle peut l'accroître en offrant un renforcement des capacités ou d'autres mesures incitatives aux tiers. Là encore, les conseillers juridiques devraient dans la mesure du possible être consultés au préalable. La prise de mesures collectives avec d'autres parties (par exemple d'autres entreprises du secteur), le cas échéant, peut représenter un moyen efficace de traiter les incidences négatives. Lorsqu'aucun effet de levier ne peut être mis à profit et qu'il existe des incidences négatives qu'il n'est pas possible de prévenir ni d'atténuer, les entreprises devraient envisager de mettre

fin à la relation qu'elles entretiennent avec le(s) tiers concerné(s). Un examen plus poussé des facteurs qui influencent l'effet de levier et des orientations sur la façon dont les entreprises sont susceptibles de répondre, en fonction de l'étendue de leur effet de levier et de l'importance de la relation d'affaire, est fourni à la Section 8.5 de l'Interpretative guide to the corporate responsibility to respect des Nations Unies¹⁹.

C'est la compréhension des incidences, des relations et de la capacité d'user de son influence qui permet à une entreprise d'établir un ordre de priorité entre ses actions.

Suivi des réponses et communication externe

Une fois que la question de l'intégration effective et des mesures appropriées a été traitée, l'ONU recommande que :

- l'efficacité de l'intervention visant à traiter les incidences sur les droits de l'homme fasse l'objet d'un suivi (le Principe directeur des Nations Unies n°20);
- les réponses des entreprises aux incidences sur les droits de l'homme fassent l'objet d'une communication externe (le Principe directeur des Nations Unies n°21).

Comme nous l'avons déjà mentionné en rapport à l'intégration effective et aux mesures appropriées, il n'existe aucune approche universelle dans ce domaine. Cependant, le suivi des performances est important pour garantir l'efficacité des systèmes de contrôle internes et des mesures connexes dans l'atteinte des résultats escomptés. Le suivi peut aider à identifier les questions récurrentes se rapportant aux performances en matière de droits de l'homme, qui pourraient indiquer la nécessité de renforcer ces systèmes. Il est également important que les mesures destinées à assurer le suivi des performances en matière de droits de l'homme et à effectuer des communications externes soient mises en conformité avec les procédures et les systèmes de contrôle interne et de déclaration en vigueur de l'entreprise.

En ce qui concerne le suivi de l'efficacité des réponses, il faudra tenir compte des points suivants :

- **La question de savoir s'il est nécessaire de disposer de nouveaux indicateurs ou si les mesures de performance en vigueur traitent déjà des droits de l'homme.** Pour certaines questions liées aux droits de l'homme, il existe déjà des indicateurs bien établis (dans des domaines comme les droits du travail par exemple). Pour d'autres questions, il se peut que des mesures qualitatives ou quantitatives déjà disponibles (par exemple celles fondées sur une analyse des plaintes reçues par le biais des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel) soient utiles à cet égard. Dans d'autres cas, de nouveaux indicateurs pourraient s'avérer nécessaires. Au vu du caractère prioritaire devant être accordé aux préoccupations des personnes quant aux droits de l'homme, il sera important de tenir compte des points de vue des parties prenantes, dans la mesure du possible.

Prévention, atténuation et réparation des incidences négatives sur les droits de l'homme

- **Retour d'information en provenance de sources internes et externes, y compris des parties prenantes affectées.** L'importance de recueillir les points de vue des parties prenantes et d'examiner les réclamations a déjà été soulignée. Certaines fonctions internes (telles que les ressources humaines ou la liaison communautaire) bénéficient d'une position unique pour fournir des observations éclairées sur l'efficacité des approches d'une entreprise au respect des droits de l'homme. Lorsque des mécanismes sont en place pour répondre aux préoccupations et aux griefs à l'échelle locale, ils peuvent représenter une source d'informations précieuse pour aider à vérifier la validité des réponses. En outre, les parties externes (soit les membres de la communauté, soit des observateurs au sein de la société civile ou des institutions au niveau local) peuvent également avoir un rôle à jouer dans la fourniture d'un retour d'information.
 - **La question de savoir si des tendances ou des questions récurrentes ont été identifiées.** En vérifiant l'efficacité des réponses, il est important de rechercher les tendances et les questions récurrentes afin que les faiblesses potentielles du système puissent être identifiées et qu'il y soit remédié. Si par exemple des protestations émanent de la communauté se manifestent dans plusieurs projets de des territoires géographiques et des cadres d'opérations différents, cela pourrait indiquer qu'un recours à un examen plus fondamental des stratégies et des approches à la participation de la communauté est nécessaire.
- La question des communications externes concernant les interventions des entreprises pour remédier aux incidences sur les droits de l'homme soulève un certain nombre de considérations pratiques, dont certaines sont reflétées dans le Principe directeur des Nations Unies n°21 (et illustrées à la Figure 3). En voici quelques-unes:
- **Forme et fréquence des communications.** Principe directeur des Nations Unies n°21, l'accent est mis sur la communication en réponse aux préoccupations qui sont soulevées par les parties prenantes affectées (ou en leur nom). Lorsque les parties prenantes expriment de telles préoccupations par le biais de mécanismes de réclamation au niveau local, ces derniers devraient intégrer des mécanismes de participation et de recueil des retours d'information. Lorsque des préoccupations sont exprimées au nom de parties prenantes affectées, il peut s'avérer plus complexe de choisir la réponse appropriée. Le site Internet du Centre de Ressources sur les Entreprises et les Droits de l'Homme (www.business-humanrights.org) peut servir de moyen de communication éventuel. En effet, celui-ci fait désormais office de forum sur lequel exprimer ses inquiétudes et y trouver une solution.
 - **Communication d'une manière qui permet d'évaluer l'adéquation de la réponse d'une entreprise.** Lorsque des allégations sont faites au sujet d'incidences liées aux droits de l'homme à un niveau opérationnel, la priorité devrait être accordée en tout premier lieu à la communication avec les parties prenantes à l'échelle locale. Pour les investisseurs et les autres parties prenantes intéressées, les entreprises peuvent offrir un aperçu de leurs approches de gestion et de leur performance en matière de droits de l'homme, par exemple par rapport au Cadre pour l'établissement de rapports sur la durabilité de l'Initiative mondiale sur les rapports de performance.
 - **Signalement d'incidences graves sur les droits de l'homme.** Le Principe directeur des Nations Unies n°21 exige également des entreprises "dont les activités ou les cadres de fonctionnement présentent des risques d'incidences graves sur les droits de l'homme" de faire connaître officiellement la manière dont elles y font face. Le commentaire qui accompagne ce principe indique que les rapports devraient porter sur "des thèmes et des indicateurs afférents à la manière dont les entreprises identifient les incidences négatives sur les droits de l'homme et y remédient". L'enjeu pour les entreprises qui se trouvent dans de telles situations consiste à concilier l'intérêt du public à être rassuré quant au fait que les entreprises prennent toutes les mesures raisonnables pour identifier les [incidences sur les] droits de l'homme et y remédier, tout en s'assurant que les divulgations ne présentent pas de risques pour les organisations ou les personnes (appartenant à l'entreprise, à la communauté ou à la société civile).
 - **Communication de manière à ne pas poser de risques aux parties prenantes concernées ni au personnel.** Le point précédent fait allusion à la nécessité de faire attention au risque que les rapports et les divulgations peuvent poser de plusieurs manières. Le Principe directeur des Nations Unies n°18 stipule par exemple que la diligence raisonnable devrait "comprendre de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés". Bien que ces consultations soient souhaitables en théorie, il existe en pratique des cadres de fonctionnement (comme des situations de conflit par exemple) dans lesquels elles sont susceptibles de poser des risques aux parties prenantes et au personnel. En outre, la divulgation des coordonnées des personnes qui ont pu faire des allégations peut également exposer celles-ci à des risques de représailles, comme cela s'est produit dans un certain nombre de pays. Les entreprises devraient garder de tels risques à l'esprit tout en s'efforçant de s'engager de manière constructive et de communiquer des renseignements sur les mesures qu'elles prennent pour prévenir et atténuer les incidences sur les droits de l'homme ou y remédier. Il peut par exemple souvent être important de protéger l'identité des personnes qui expriment des préoccupations directement auprès de l'entreprise.

6

SECTION 6: Observations finales

Ce guide s'est efforcé de présenter un certain nombre d'orientations pratiques que les membres de l'ICMM et d'autres compagnies minières s'intéressant aux droits de l'homme pourraient possiblement adopter. La nature évolutive du débat externe et le nombre limité d'exemples pratiques permettant de tirer des enseignements rendent ce domaine tout particulièrement ardu (bien que, par comparaison à d'autres secteurs, l'expérience des membres de l'ICMM dans le domaine de l'intégration des droits de l'homme aux procédures de gestion des risques soit déjà relativement riche). Ce guide devra être actualisé au fur et à mesure qu'apparaissent des terrains d'entente, bien que son objectif, à savoir permettre aux entreprises du secteur des mines et des métaux de respecter les droits de l'homme dans toutes leurs activités d'affaires, restera inchangé.

En règle générale, l'intégration des droits de l'homme aux procédures de gestion des risques existantes ne devrait pas nécessiter de grands changements aux procédures en vigueur – telles que celles conçues pour remédier aux incidences sociales et environnementales – sous réserve qu'elles soient déjà solides et qu'elles suivent les bonnes pratiques. Cependant, leur renforcement à divers égards pourrait être nécessaire. Ce guide a pour but d'aider les entreprises à identifier et à combler les lacunes potentielles des procédures existantes plutôt que de créer des systèmes de diligence raisonnable entièrement nouveaux en matière de droits de l'homme.

Il est conseillé aux entreprises d'adapter à leurs propres exigences et cadres d'opération les approches et les méthodologies externes suggérées par d'autres groupes. Elles devraient chercher à consolider ce qu'elles ont déjà plutôt que de mettre en œuvre des cadres susceptibles d'entraîner des doublons et de semer la confusion pour ce qui est des efforts déjà déployés.

En fin de compte, les entreprises seront jugées sur les incidences effectives et potentielles qu'elles ont – ou sont supposées avoir – sur les droits de l'homme ainsi que sur leurs performances dans ce domaine, plutôt que sur les caractéristiques des processus de gestion qu'elles ont mis en place, même si ces deux éléments sont interconnectés. La capacité à identifier et à gérer de manière efficace les risques liés aux droits de l'homme est tributaire de l'existence de processus de gestion rigoureux. Pour les entreprises membres de l'ICMM, les résultats souhaités sont résumés au Principe n°3 du Cadre de développement durable de l'ICMM, à savoir "défendre les droits fondamentaux de la personne et respecter les cultures, les coutumes et les valeurs dans les rapports avec nos employés et toutes les personnes touchées par nos activités". La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme devrait être perçue comme un moyen pour parvenir à cette fin et non comme une fin en soi.

SECTION 7:

Études de cas à titre illustratif

7

Légende: quelles études de cas sont les plus pertinentes pour quelles parties du texte clé du guide	
1	Pertinente pour les droits de l'homme et les procédures de gestion des risques en vigueur. (Section 2)
2a	Pertinente pour les aspects supplémentaires pour garantir une couverture complète des droits de l'homme: l'intégration des sources d'information sur les droits de l'homme aux évaluations de base ou aux analyses des risques. (Section 3.1)
2b	Pertinente pour les aspects supplémentaires pour garantir une couverture complète des droits de l'homme: référence aux normes internationales en matière des droits de l'homme dans l'examen des incidences potentielles des projets. (Section 3.1)
2c	Pertinente pour les aspects supplémentaires pour garantir une couverture complète des droits de l'homme: identifier des incidences et des problèmes clés que l'entreprise pourrait causer en partie ou qui sont susceptibles d'être liés à ses opérations en raison du comportement des parties avec lesquelles elle est associée, plutôt que de se concentrer uniquement sur les incidences dont l'entreprise est susceptible d'être la cause directe. (Section 3.1)
2d	Pertinente pour les aspects supplémentaires pour garantir une couverture complète des droits de l'homme: l'élargissement du périmètre des évaluations, tant vers l'extérieur, pour inclure des questions pertinentes à l'échelle nationale, que vers l'intérieur, pour inclure des questions pertinentes relatives aux employés. (Section 3.1)
2e	Pertinente pour les aspects supplémentaires pour garantir une couverture complète des droits de l'homme: la mise à contribution d'une expertise particulière dans le domaine des droits de l'homme pour renforcer les procédures de gestion des risques. (Section 3.1)
3	Traiter de manière adéquate des droits de l'homme particuliers. (Section 3.2)
4a	Pertinente pour l'intégration des droits de l'homme aux EISE. (Section 4: Option A)
4b	Pertinente pour la réalisation d'évaluations autonomes centrées sur une question préoccupante particulière relative aux droits de l'homme. (Section 4: Option B)
4c	Pertinente pour la réalisation d'une étude d'impact autonome sur les droits de l'homme. (Section 4: Option C)

Newmont

En 2005, une étude d'impact social et environnemental (EISE) détaillée a été entreprise dans le cadre du projet Ahafo South de Newmont au Ghana. Cette étude a fourni un état initial détaillé du contexte social local et des incidences potentielles, bien qu'elle ne comportait pas de volet explicite sur les droits de l'homme mais plutôt sur les "incidences sur l'environnement humain". De même, un examen annuel indépendant "des performances et de la conformité sociales" du projet, mené dans le cadre d'un engagement commun entre Newmont et la SFI agissant en qualité de bailleur de fonds du projet, a également couvert des questions importantes liées aux droits de l'homme, et notamment les effets que la perte potentielle des terres arables aura sur les moyens de subsistance des communautés, le déplacement et la réinstallation des foyers, le potentiel de propagation des maladies infectieuses comme le VIH/Sida et les incidences potentielles du projet sur les personnes vulnérables. Un processus de consultation intensive des parties prenantes a été entrepris dans le cadre de l'EISE, dont les conclusions sont documentées dans un Rapport relatif aux problèmes et aux réponses apportées.

Désormais, Newmont entreprend aussi des évaluations nationales du niveau de risque en se servant des Outils du système d'évaluation des conflits du Fonds pour la paix. Entre-temps, les études d'impact social de l'entreprise continuent de couvrir les domaines de risques aux droits de l'homme, par exemple par le biais d'enquêtes sur les droits fonciers et en cartographiant des sites du patrimoine culturel.

Rio Tinto

Beaucoup de membres de l'ICMM conduisent des sondages auprès de leurs employés, tant à l'échelle internationale qu'au niveau opérationnel, comme moyen de recueillir des informations concernant un certain nombre de questions concernant les droits de l'homme. Rio Tinto a entrepris par exemple un certain nombre de "sondages sur la participation des employés" à l'échelle mondiale, des sondages qui permettent d'obtenir un retour d'information de la part des employés sur l'approche de l'entreprise à la diversité et au principe de non-discrimination (entre autres thèmes). Les sondages auprès des employés sont souvent menés au niveau des sites: ainsi par exemple, dans le cadre du projet de diamants de Murowa de Rio Tinto au Zimbabwe, un sondage auprès des employés a permis d'identifier l'intérêt des employés pour les services d'aide psychosociale pour le VIH/Sida, un enjeu majeur pour les droits de l'homme dans ce pays.

Anglo American, Teck, Rio Tinto, Lonmin

Nombre de membres de l'ICMM ont également en place des lignes d'alerte anonymes (dont les conditions de fonctionnement sont soumises à la législation locale) qui fournissent aux employés un moyen confidentiel et indépendant d'exprimer leurs inquiétudes sur tout un éventail de problèmes concernant les droits de l'homme, comme par exemple la conduite des affaires, les conditions de travail de la main-d'œuvre et le principe de non-discrimination. Le programme Speak-Up d'Anglo American, par exemple, répercute les préoccupations et les réclamations exprimées à un prestataire de services externes qui les envoie de façon anonyme à une équipe d'intervention au sein de l'entreprise. De même, le programme d'alerte de Teck et le programme Speak-OUT de Rio Tinto sont basés sur une ligne téléphonique gratuite, disponible à tout moment et gérée par des opérateurs indépendants. Le système Speak-OUT de Rio Tinto est complété par des options de communication via Internet, par e-mail et par dépôt de messages dans une boîte aux lettres sécurisée. Lonmin opère quant à elle une ligne d'alerte éthique ouverte aux employés, aux entrepreneurs individuels, aux clients et aux fournisseurs, qui représente un moyen sécurisé de signaler les agissements qui sont contraires aux normes déontologiques de l'entreprise.

Études de cas à titre illustratif

Évaluations autonomes des droits de l'homme

4c

BP, Projet Tangguh en Indonésie

Au début de 2001, BP a demandé à deux experts des droits de l'homme d'entreprendre une évaluation indépendante des conditions relatives aux droits de l'homme prévalant dans la région de son projet Tangguh en Indonésie ainsi que des incidences potentielles du projet à cet égard. Il s'agissait-là de la première "étude d'impact sur les droits de l'homme" explicite jamais commandée par une entreprise extractive et, comme en témoigne cet exemple, cette étude peut être interprétée d'une certaine manière comme ayant appliqué un "prisme" des droits de l'homme particulier.

Des recommandations ont été formulées en se servant des normes internationales en matière des droits de l'homme comme référence, plutôt que des conditions prévalant dans la région au début du projet. Chose importante, les incidences potentielles susceptibles de découler indirectement des agissements de l'entreprise et nécessitant des efforts d'atténuation allant au-delà de l'influence directe de BP furent incluses dans l'étude. L'étude recommandait par exemple que BP encourage le gouvernement central à honorer son contrat de partage des revenus avec la Papouasie et à contribuer à renforcer les capacités des communautés locales et des structures publiques dans le domaine des droits de l'homme.

L'étude, qui fut entreprise entre le mois d'août 2001 et le mois de mars 2002, s'articulait en trois étapes. Une période initiale de recherche d'une durée de trois mois se concentrait sur les questions relatives aux droits de l'homme et sur les normes internationales pertinentes pour le projet, ainsi que sur des consultations avec des ONG internationales spécialistes des droits de l'homme comme Human Rights Watch, Amnesty ou encore Tapol (la campagne en faveur des droits de l'homme en Indonésie basée au Royaume-Uni). Cette phase fut suivie d'un voyage de deux semaines en Indonésie visant à permettre à l'équipe de l'étude de rencontrer le personnel de BP travaillant dans le pays, les ambassadeurs internationaux, les ONG concernées par les droits de l'homme, la Commission nationale des droits de l'homme et les journaux locaux. Les évaluateurs se sont également rendus dans la zone du projet où ils ont rencontré les gouverneurs de province, les chefs de la police, les ONG locales et les directeurs d'autres entreprises extractives, ainsi que les communautés locales dans le village de réinstallation de Tanah Merah. Des réunions ont également été conduites à l'extérieur, hors de la présence des membres du personnel de BP. La phase finale de l'étude a été consacrée à la rédaction du rapport.

Le rapport final de l'EIDH comportait quelque 70 pages. Après quelques débats en interne, BP décida de mettre à disposition du public une synthèse des recommandations et des conclusions du rapport, accompagnée d'une réaction écrite de l'entreprise. Les conclusions de l'étude furent présentées par ses auteurs lors de réunions à Londres et à Washington. Bien que certaines ONG refusèrent d'assister à ces réunions au motif que l'étude n'avait pas été publiée dans son intégralité, l'étude a en général reçu un grand soutien.

Évaluer et atténuer les risques que présente une suspension des activités minières sur les droits de l'homme et la sécurité à court et long termes

1

2d

3

4c

Xstrata, Projet Falcondo en République dominicaine

Xstrata entreprend régulièrement des évaluations de risques liés aux droits de l'homme sur ses sites et, pour les endroits considérés comme comportant des risques élevés, ces risques sont examinés chaque année. Chaque site dispose également d'un plan de fermeture qui permet d'évaluer quelles seraient les incidences sociales, environnementales et économiques en cas de fermeture ou de suspension. Cet exemple souligne la diligence raisonnable de l'entreprise concernant tout un éventail de questions relatives aux droits de l'homme découlant de la décision de Xstrata Nickel au mois d'août 2008 de suspendre temporairement l'exploitation minière de ferronickel de Falcondo en raison de conditions de marché mondiales défavorables.

Bien que Falcondo ait dû faire face à une série de manifestations violentes vers la fin des années 1980, les relations avec les communautés de la localité se sont depuis améliorées, en partie grâce à l'investissement social réalisé par la Fondation Falcondo créée en 1989. Xstrata Nickel s'est toutefois rendue compte que la suspension temporaire de la mine allait se traduire par le licenciement de plus de la moitié des 1 800 travailleurs. De plus, une augmentation de la pauvreté au sein des communautés locales (selon les estimations, les licenciements allaient entraîner une baisse des revenus régionaux allant jusqu'à 75 %) ainsi que des répercussions potentielles à long terme sur le droit à l'alimentation, la santé et l'éducation étaient à craindre. Une préoccupation plus pressante encore tenait au fait que l'annonce de la fermeture pourrait engendrer des troubles sociaux, une montée de la criminalité et des violences conjugales.

Ainsi, avant d'annoncer la fermeture prolongée de la mine, Xstrata entreprit une évaluation de la sécurité pour appréhender les risques potentiels qu'allait présenter une telle fermeture pour les employés et la communauté, et pour planifier sa stratégie d'intervention. En conformité avec les *Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme*, les évaluateurs établirent les éléments de base permettant de comprendre la situation sécuritaire de l'époque et de suivre de manière rapprochée tous changements de cette situation. Des évaluations spécifiques aux employés furent complétées par des évaluations de la façon dont la communauté et le leadership local étaient susceptibles de réagir à la fermeture et pour jauger les risques d'augmentation de la criminalité ou du militantisme politique violent. Xstrata Nickel prit délibérément le temps qu'il fallait pour bien planifier l'annonce des licenciements et préparer les employés et les communautés, et pour permettre à la direction de passer en revue les scénarios hypothétiques et de se préparer à gérer des situations

potentiellement difficiles en respectant les principes des droits de l'homme. Xstrata tenait tout particulièrement à éviter le "débordement" de tensions dans la communauté, au cas où les forces de sécurité publiques réagiraient de façon disproportionnée en exacerbant les tensions.

Pour minimiser les risques, Xstrata Nickel choisit de faire appel à des équipes internes plutôt qu'à des sous-traitants pour superviser la sécurité sur le site. Ceci facilita la sélection des participants par rapport à un éventail de mesures comprenant notamment la performance en matière de déontologie, la loyauté et la fiabilité, en leur enseignant des règles d'engagement appropriées et la façon de réagir conformément aux principes internationaux des droits de l'homme. L'entreprise chercha également à entretenir des contacts réguliers avec le gouvernement local, le chef de la police et les autres forces de sécurité publiques, les représentants syndicaux et la communauté au sens large, pour renforcer leur compréhension des risques sécuritaires. La direction de Falcondo entra très tôt en contact avec les forces de sécurité publiques de la République dominicaine afin d'élaborer conjointement un plan d'intervention approprié et de dispenser une formation sur les *Principes volontaires*, ainsi que sur les règles d'engagement, les procédures relatives à l'usage de la force et les agissements en conformité avec les principes des droits de l'homme.

Parallèlement, l'entreprise évalua les incidences économiques potentielles de la fermeture et identifia les communautés susceptibles d'être les plus touchées et les entreprises locales qui pourraient bénéficier le plus d'investissements supplémentaires. Xstrata injecta des fonds supplémentaires dans la Fondation Falcondo et, en collaboration avec les syndicats, les dirigeants de la communauté et les organisations de développement, elle utilisa son évaluation pour mettre au point un plan d'investissement social ciblé d'une durée de trois ans.

En tenant compte des incidences potentielles à court et à long termes, l'entreprise fut capable de suspendre ses opérations sans qu'aucun incident de sécurité ne fût signalé, et de bien se positionner pour une reprise des activités. Au mois d'octobre 2010, l'exploitation de la mine recommença à hauteur de 50 % de sa capacité.

Études de cas à titre illustratif

Répondre aux préoccupations de la communauté en se livrant à un examen minutieux de l'incidence des pratiques de réinstallation sur les droits de l'homme

2d

2e

3

4a

Anglo American Platinum, Afrique du Sud

Lorsqu'elle lance de nouveaux projets, Anglo American réalise des études d'impact social et environnemental qui intègrent les droits de l'homme comme l'une de leurs composantes. En outre, chaque opération d'Anglo American doit entreprendre tous les trois ans une évaluation socioéconomique en se servant de la boîte à outils pour les évaluations socio-économiques de l'entreprise.

Cependant, Anglo American s'est rendue compte que les projets de réinstallation nécessitaient des niveaux supplémentaires de diligence raisonnable, en raison des nombreuses problématiques imprévisibles qui pourraient survenir. Lorsque par exemple l'entreprise a cherché à agrandir sa mine de Mogalakwena à Limpopo, en Afrique du Sud, elle a dû procéder à la réinstallation de plus de 950 foyers. Anglo American a alors conclu des contrats individuels avec 957 foyers affectés. Néanmoins, diverses parties prenantes ont critiqué le programme de réinstallation et les incidences plus générales qu'auraient la mine, en particulier celles sur la qualité de l'eau.

Bien qu'un rapport indépendant de l'Institute of Groundwater Studies en Afrique du sud ait réfuté les allégations de pollution de l'eau et qu'une enquête menée par la commission sud-africaine des droits de l'homme (SAHRC) n'ait relevé aucun élément de preuve confirmant la perpétration de violations des droits de l'homme, le rapport de la SAHRC a quand même mis l'accent sur les difficultés auxquelles les communautés vivant à proximité d'opérations minières à grande échelle en général sont confrontées. Suite à cela, Anglo American a décidé de mener son enquête et a nommé des consultants pour mener un examen minutieux de la réinstallation de Mothlotlo en tenant compte des meilleures pratiques en vigueur, y compris en se servant de la Norme de Performance n°5 de la SFI sur l'acquisition des terres et le déplacement forcé comme référence (bien que cette norme n'avait pas encore été élaborée au moment de la planification de la réinstallation en question). Les évaluateurs se sont en outre appuyés sur les témoignages de parties prenantes basés sur leur expérience du processus de réinstallation et se sont entretenus avec un large échantillon de parties prenantes affectées pendant six mois.

Cet examen a révélé que la réinstallation de Mothlotlo était dans ses grandes lignes conforme à la norme de la SFI, et que l'entreprise avait appliqué les enseignements tirés des réinstallations antérieures et avait, entre autres, amélioré la mise en œuvre des audits des foyers et l'évaluation des actifs. Les évaluateurs ont toutefois relevé des questions qui avaient entraîné des difficultés tant pour l'entreprise que pour la communauté, et notamment:

- La prise en compte inadéquate des groupes vulnérables et en particulier des jeunes qui avaient atteint l'âge adulte pendant le délai de planification et de mise en œuvre de la réinstallation;
- Un manque de procédures d'évaluation et de suivi systématique adaptées à chaque réinstallation, et en particulier une procédure indépendante de réclamation et de résolution des griefs.

L'entreprise a également reconnu que des enseignements devaient être tirés en termes de maintien de la légitimité démocratique des organes représentatifs au fil du temps (devenu problématique lorsque le projet a connu des retards imprévus); et la gestion du fait que les réinstallations peuvent constituer un foyer de mécontentement à propos de plusieurs problèmes qui existent dans un domaine (y compris la pauvreté et le manque préalable de cohésion sociale).

Pour répondre aux conclusions de l'examen, l'entreprise est en train d'améliorer ses systèmes et sa stratégie d'engagement des parties prenantes et de stimuler ses capacités organisationnelles internes de gestion des questions sociales et communautaires. En 2009, Anglo American a également adopté une procédure de réclamation et de résolution des griefs à l'échelle de l'ensemble du groupe ainsi que de nouvelles normes de réinstallation plus élevées (qui vont au-delà des exigences de la SFI) dans le cadre de la *Social Way* d'Anglo American, les normes de performance sociale de l'entreprise. Enfin, l'entreprise a mis sur pied un forum transversal destiné à tous ceux et toutes celles qui travaillent aux réinstallations afin de s'assurer que les enseignements tirés peuvent être partagés et que ceux et celles chargés de la tâche plutôt inhabituelle de gérer une réinstallation disposent de fortes références au sein de l'entreprise.

Intégration de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme à une étude sociale plus générale et à des avantages à moyen terme

1

2a

2b

4a

AngloGold Ashanti (AGA), Obuasi, Ghana

Ce cas illustre les avantages dont a bénéficié AngloGold Ashanti à travers l'intégration des droits de l'homme dans son processus d'évaluation sociale général. AngloGold Ashanti a été formée suite au regroupement, en 2004, des activités d'AngloGold et d'Ashanti Goldfields, ancien propriétaire d'Obuasi Gold Mine. Obuasi avait connu une expansion importante de ses exploitations minières dans les années 1980 et 1990 qui avaient eu divers impacts sociaux et environnementaux. Après le regroupement des entreprises, AGA a reconnu qu'elle avait besoin de remédier aux problèmes dont elle avait hérité et qui continuaient de peser sur les communautés locales et, dans le cadre d'un processus plus vaste visant à améliorer la viabilité des opérations d'Obuasi, l'entreprise a commandé une étude d'état initial sociale. Achevée début 2010, celle-ci comportait des enquêtes auprès des foyers et des groupes de discussion dans les communautés affectées par les activités minières, des études spécialisées sur les terres, l'exploitation minière artisanale, la sécurité et les impressions de la communauté, ainsi qu'une étude sur l'intégration des droits de l'homme.

En ce qui concerne la composante "évaluation des droits de l'homme", les évaluateurs se sont servis du *Cadre "Protéger, Respecter et Réparer" des Nations Unies* comme principal point de référence pour établir si AGA s'acquittait de la responsabilité qui lui incombait de respecter les droits de l'homme et comment l'entreprise pourrait mieux s'acquitter de cette responsabilité à l'avenir. Cette approche a contribué à montrer comment AGA influençait ou pourrait influencer les droits, non seulement ceux qui sont généralement bien compris, tels que ceux liés au travail et à la sécurité, mais aussi l'ensemble des droits contenus dans la Charte internationale des droits de l'homme, et notamment le droit à la vie, à la santé et à un niveau de vie adéquat. Elle a également rendu possible l'analyse des responsabilités d'AGA envers les communautés affectées, question qui avait constitué une source d'ambiguïté et suscité de fortes attentes dans la région précédemment. AGA avait fait l'objet d'allégations relatives aux droits de l'homme, fondées par exemple sur le manquement présumé de l'entreprise à employer des membres de la communauté locale. L'utilisation du cadre de référence des Nations Unies a aidé AGA à exprimer clairement ses responsabilités, notamment celles consistant à "respecter" plutôt qu'à "protéger" les droits (cette dernière étant une obligation de l'État), et à préciser qu'en ce qui concernait la question de l'emploi – en employant plusieurs milliers de travailleurs et d'entrepreneurs – AGA avait contribué positivement à la responsabilité qui lui incombait de respecter le droit au travail et avait amélioré l'accès aux autres droits pour ceux et celles que l'entreprise employait.

En se concentrant sur le risque posé à l'individu plutôt que sur le risque à l'entreprise et aux communautés en général, l'évaluation des droits de l'homme avait amélioré la compréhension qu'avait AGA de ses impacts et mis l'accent beaucoup plus sur le contexte des droits de l'homme dans le domaine d'activité d'AGA. Ainsi, une analyse de la mesure dans laquelle le gouvernement ghanéen s'acquittait de son obligation de protection a aidé à souligner les lacunes dans la protection des droits de l'homme au sein des communautés situées à proximité de la mine d'AGA, et notamment le droit à l'éducation, à la santé et à un niveau de vie adéquat.

L'évaluation des droits de l'homme a aussi permis à AGA de répondre efficacement à une enquête menée par la Commission ghanéenne des droits de l'homme et de la justice administrative (CHRAJ) sur les incidences de l'industrie minière sur les droits de l'homme. Ayant passé en revue ses propres procédures internes relatives aux droits de l'homme, AGA a été en mesure de comprendre l'approche et la terminologie des droits de l'homme employées par la CHRAJ, de répondre de manière appropriée, d'engager un discours sur les droits de l'homme et de proposer des engagements concrets. L'expérience de l'évaluation des droits de l'homme a également amélioré la confiance qu'a l'entreprise dans ses contacts avec les investisseurs socialement responsables et les autres parties prenantes sur les questions relatives aux droits de l'homme. Dans l'ensemble, AGA pense que l'intégration de l'évaluation des droits de l'homme aux autres éléments de l'étude sociale l'a aidée à aller beaucoup plus en profondeur dans le sujet que n'aurait pu le faire une évaluation des droits de l'homme autonome.

Études de cas à titre illustratif

Intégration des droits de l'homme aux évaluations sécuritaires et communautaires

1

2c

2e

3

4b

Rio Tinto, Projet La Granja, Nord du Pérou

Le projet de cuivre baptisé La Granja de Rio Tinto Minera Peru (RTMP) est au stade de préfaisabilité. En 2009, les experts de la sécurité et des relations avec les communautés de Rio Tinto ont conduit une évaluation approfondie des risques sécuritaires et communautaires pour RTMP devant servir de base à une stratégie de sécurité, et qui comprenait une évaluation des droits de l'homme. Jusque-là, la gestion des risques de sécurité de Rio Tinto s'était concentrée sur l'interaction entre le personnel de sécurité de l'entreprise, les forces de sécurité locales et nationales et les communautés environnantes. RTMP a cherché à aller encore plus loin en tentant d'identifier et de comprendre les conflits sociaux existants, les droits de l'homme et les problèmes que rencontraient les communautés à proximité du projet, ainsi que les possibilités que RTMP attise de vieilles tensions ou contribue à en faire apparaître de nouvelles.

L'équipe d'évaluation se composait de membres du personnel sur le site et dans l'entreprise, ainsi que d'autres travaillant au sein de diverses divisions qui ne se limitaient pas seulement à la sécurité et aux relations avec les communautés. Ses évaluations comprenaient : 1) des entretiens avec les parties prenantes clés, notamment avec les dirigeants de communautés locales, des économistes, des représentants de la police et du gouvernement et des experts de la sécurité et des droits de l'homme péruviens, 2) une étude des droits de l'homme indépendante, 3) une évaluation des conflits, et 4) une évaluation menée par rapport aux *Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme*.

L'entreprise fit appel à un expert indépendant des droits de l'homme afin qu'il mène l'évaluation des droits de l'homme. Cette évaluation impliquait à la fois un aperçu des questions relatives aux droits de l'homme susceptibles de se présenter et une analyse des risques de sécurité. En étudiant l'histoire des conflits dans la région, l'évaluateur fut capable d'identifier des tensions sociales non résolues concernant les projets miniers (par le passé, certaines manifestations avaient dégénéré dans la violence). L'étude mit également l'accent sur plusieurs enjeux découlant entre autres du chevauchement entre le rôle de gardien de la sécurité publique de la Police nationale et celui des Rondas Campesinas (groupes de la communauté locale ayant une forte présence sécuritaire sur le terrain), sur des comportements liés à des armes à feu de petit calibre et aux conflits, et sur des inégalités réelles et perçues pour ce qui est de la répartition des avantages économiques du projet. Ces conclusions renforcèrent les connaissances acquises dans le cadre des entretiens avec les parties prenantes.

Entre-temps, l'évaluation des conflits, qui mit à profit la matrice *Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries* d'International Alert, analysa les conflits réels et potentiels dans la zone du projet, et se concentra par exemple sur les causes du conflit et les sources potentielles de conflits, en mettant l'accent en particulier sur les répercussions sur les communautés directement affectées par le projet. Parallèlement, l'évaluation des Principes volontaires identifia des possibilités d'amélioration de la gestion des entrepreneurs de sécurité privés par RTMP.

En rassemblant les conclusions des quatre lignes d'enquête – rendues possibles grâce à l'adaptation de la matrice d'International Alert – l'entreprise put acquérir une meilleure compréhension tant de l'importance d'aller au-delà de la simple notion de "protection du périmètre" pour sa sécurité que d'agir de manière proactive pour prévenir les conflits susceptibles d'avoir des répercussions sur les droits de l'homme et sur la sécurité. L'intérêt d'étayer les stratégies sécuritaires et communautaires par une compréhension approfondie du contexte culturel et social local, notamment des sources de tension continue, représenta un autre enseignement important qui fut tiré de cette expérience. Le processus améliora également la compréhension qu'avait RTMP de la nécessité d'œuvrer efficacement et de concert avec les organisations et les communautés locales, notamment pour gérer les changements économiques et sociaux engendrés par le projet, dans l'intérêt de sa sécurité.

Ce processus incita RTMP à passer en revue ses activités d'engagement communautaire, d'investissement social et d'emploi local pour mieux comprendre et anticiper les impacts socioéconomiques et renforcer l'intégration des activités des projets dans le contexte socioéconomique local. Depuis, l'entreprise a également donné suite à plusieurs recommandations, y compris celles relatives à la nécessité d'établir une procédure officielle de résolution des griefs, d'organiser des examens périodiques des risques sociaux et de trouver des moyens d'améliorer la gestion des forces de sécurité privées.

Répondre à une demande d'évaluation autonome des droits de l'homme sur un projet opérationnel, formulée par un actionnaire

4c

Goldcorp, mine de Marlin, Guatemala

En 2008, suite à une demande formulée par un groupe d'investisseurs socialement responsables qui souhaitait que soit conduite une étude transparente et inclusive sur les questions relatives aux droits de l'homme à la mine de Marlin, Goldcorp commanda une évaluation indépendante et autonome sur elles. Un comité de pilotage regroupant des représentants du groupe des actionnaires, de la société civile et de l'entreprise supervisa le processus, qui démarra au mois d'octobre 2008 et se poursuivit pendant 18 mois. Il convient de souligner que bien que Goldcorp prit charge de tous les frais d'évaluation, l'entreprise accepta quand même d'abandonner tout contrôle éditorial et n'eut aucune voix au chapitre pour ce qui est du contenu, de la forme ou des conclusions du rapport.

L'évaluation commença par une étude documentaire qui comprenait une analyse du contexte national et local des droits de l'homme au Guatemala. De novembre 2008 à juin 2009, celle-ci fut complétée par plusieurs séries d'entretiens et de groupes de discussion confidentiels alors qu'au même moment, une analyse des lacunes des systèmes de gestion et des politiques de l'entreprise était effectuée en vue d'évaluer dans quelle mesure ces derniers couvraient les droits de l'homme. L'outil *Human Rights Compliance Assessment* (HRCA) de l'Institut danois des droits de l'homme servit de base à l'évaluation de la conformité de l'entreprise aux normes internationales en matière des droits de l'homme, et certains indicateurs et questions du HRCA furent adaptés pour faciliter les entretiens avec un large éventail de parties prenantes (la priorité fut accordée à l'identification de celles vivant à proximité immédiate de la mine ou de celles directement affectées par les activités de l'entreprise). Cette phase déboucha sur l'émergence de sept questions clés, notamment l'acquisition foncière, le travail, la sécurité et l'accès à des voies de recours.

L'évaluation fut confrontée à plusieurs obstacles, parmi lesquels la nouveauté du domaine des évaluations des droits de l'homme, le fait que la procédure était menée par rapport à un projet déjà en cours, et les difficultés découlant de l'absence de données d'état initial et de suivi permanent des droits de l'homme. Le processus même semblait attiser les tensions au sein et entre les communautés. L'étude d'impact social et environnemental initiale de la mine de Marlin s'était concentrée sur les incidences sur les habitants de San Miguel, et avait en grande partie exclu les effets sur les habitants de Sipacapa, ce qui déboucha sur le refus de participer au processus de la part de certaines parties prenantes à Sipacapa et d'ONG critiques à l'endroit de la mine, rendant ainsi difficile la prise en compte de leurs points de vue.

Les évaluateurs finirent par adapter la méthodologie initiale afin de refléter certains de ces défis, y compris en la recadrant comme une évaluation des droits de l'homme.

Les résultats de l'évaluation des droits de l'homme furent annoncés publiquement en mai 2010; ils présentaient les effets négatifs et positifs et abordaient la mesure dans laquelle les politiques, les procédures et les pratiques de l'entreprise étaient conformes aux normes internationales des droits de l'homme. L'évaluation identifia un certain nombre de domaines de préoccupation, de risques et d'impacts, notamment en rapport à la gestion des conflits et des droits des peuples autochtones, et formula des recommandations: 1) de mesures immédiates, 2) pour résoudre les problèmes hérités du passé, et 3) en faveur d'une diligence raisonnable permanente. L'évaluation des droits de l'homme souligna la nécessité d'améliorer le respect des droits de l'homme à la mine même, et que Goldcorp intègre les droits de l'homme dans ses opérations mondiales.

Goldcorp publia sa réponse initiale au mois de juin 2010, ainsi que des stratégies et les plans d'action pour la mise en œuvre des recommandations de l'évaluation des droits de l'homme, et plusieurs rapports d'avancement furent par la suite publiés. Vers fin de 2010, Goldcorp parvint à satisfaire une recommandation clé de l'évaluation des droits de l'homme à travers la publication d'une politique officielle sur les droits de l'homme, et l'entreprise est désormais à la recherche d'un partenaire potentiel qui l'aidera à intégrer et à mettre en œuvre cette politique à l'échelle mondiale. En attendant, le Fonds pour la paix prête assistance à Goldcorp pour ce qui est de sa formation en droits de l'homme.

Études de cas à titre illustratif

Approche systématique englobant la formation, les mécanismes de réclamation et l'étude d'impact sur les droits de l'homme

2b

3

4c

Cerrejón, joint-venture minière, Colombie

En 2007, Cerrejón, une mine de charbon à ciel ouvert en joint-venture entre Anglo American, BHP Billiton et Xstrata, reconnu le besoin de consolider ses performances sociales et de remédier aux problèmes hérités du passé avec les communautés environnantes en ordonnant que soit effectué un examen social indépendant de ses pratiques en matière d'engagement social, conçu pour évaluer les impacts sociaux de la mine et identifier toutes les préoccupations en souffrance. Ceci incita Cerrejón entre autres à améliorer son engagement avec les communautés environnantes, et à renforcer ses efforts en matière de droits de l'homme, y compris par le biais de l'adoption des *Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme* et de certains éléments des *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*.

En appliquant les *Principes volontaires*, Cerrejón mit en œuvre des programmes de formation spéciaux destinés aux membres des forces de sécurité publiques et privées. La formation comprenait des informations et des discussions visant à améliorer la compréhension des coutumes et des traditions du peuple Wayuu (la communauté autochtone qui vit à proximité de la mine). En 2010, 1 821 membres du personnel des forces de sécurité privées (soit 74 % de l'effectif total des forces de sécurité) avaient participé à des séances et des ateliers de formation, l'une de ces séances ayant été organisée pour l'armée nationale. Cerrejón a également élaboré un système d'indicateurs de performance pour suivre la mise en œuvre des *Principes volontaires* en conjonction avec International Alert et une entreprise membre du Comité des Mines et de l'Énergie (qui applique les *Principes volontaires* en Colombie). Les indicateurs ont pour but de déterminer l'étendue de la mise en œuvre des directives par rapport à l'analyse des risques et des impacts de l'entreprise ainsi que son engagement avec les forces publiques et les entreprises de sécurité privées. Cerrejón a mené un projet pilote à cet effet en 2010 et a produit un état initial des Principes Volontaires, et l'entreprise travaille à l'heure actuelle à améliorer ses performances par rapport à chacun des 10 indicateurs.

Cerrejón a également mis en place un mécanisme officiel de réclamation issu d'un projet pilote mené par le Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies en 2009 en vue de tester les critères qu'il avait mis au point pour les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel. Grâce aux contributions des employés, des entrepreneurs et des membres de la communauté, le registre de doléances de Cerrejón tente de répondre aux préoccupations de ces trois mêmes groupes de parties prenantes concernant les impacts possibles que pourrait occasionner la mine. Cette procédure de réclamation a permis à la joint-venture de se reconcentrer sur ses impacts et contribue à l'élaboration des politiques et processus consacrés à la prévention de violations. Cerrejón a annoncé publiquement les nombreux enseignements qu'elle avait tirés du projet pilote du Représentant spécial du Secrétaire général et sa création d'un Bureau des plaintes basées sur les droits qui, selon la joint-venture, aurait offert "un nouveau moyen d'engagement communautaire et d'amélioration des connaissances des communautés environnantes et des impacts de la mine".

Cerrejón déclare que ce sont les droits de l'homme qui définissent son approche envers la responsabilité d'entreprise. En 2010, la joint-venture a fait appel aux services de consultants indépendants pour effectuer une étude d'impact sur les droits de l'homme (EIDH), afin de mieux comprendre son cadre de fonctionnement et les impacts sociaux de la mine, pour identifier les violations potentielles des droits de l'homme provenant de l'exploitation, et pour élaborer des plans d'action destinés à prévenir et à atténuer de tels risques. L'EIDH comprenait des entretiens avec des employés, des entrepreneurs et des membres de la communauté ainsi que des ateliers avec la direction de l'entreprise. À la demande de Cerrejón, la méthodologie d'International Alert appelée *Conflict-Sensitive Business Practice* a été mise à profit pour offrir un meilleur contexte à la situation sécuritaire dans la zone d'influence de Cerrejón. À l'heure actuelle, Cerrejón valide en interne les résultats et met au point ses plans d'action pour atténuer et prévenir toutes incidences négatives possibles. L'entreprise effectue une vérification par recoupement pour être sûre que chaque incidence figure au registre des risques de l'entreprise. Parallèlement, elle organise des réunions avec des parties prenantes externes pour présenter ses conclusions et ses plans d'action.

Intégration des droits de l'homme aux systèmes et procédures internes: quelques exemples

1

Anglo American

Anglo American fait figurer les droits de l'homme dans un certain nombre d'outils d'évaluation tout au long du cycle de vie d'un projet, en particulier dans sa boîte à outils pour les évaluations socioéconomiques (*Socio-Economic Assessment Toolbox* (SEAT)). Lancé pour la première fois en 2003, le processus SEAT est conçu pour aider ceux chargés des opérations à identifier et gérer les impacts sociaux et environnementaux des projets, et il a été utilisé sur plus de 60 sites dans 16 pays. SEAT est régulièrement mise à jour et comprend désormais un exercice de détection des droits de l'homme et plusieurs outils spécifiques aux droits de l'homme, dont certains sur la santé de la communauté, le genre, la prévention et la résolution des conflits et, plus récemment, sur le travail avec les peuples autochtones. En outre, la norme d'étude d'impact social et environnemental d'Anglo American pour les nouveaux projets comporte également une composante "droits de l'homme" permettant d'identifier, de prédire et d'évaluer l'importance des incidences potentielles. Les projets sont examinés pour détecter entre autres leurs risques sociopolitiques (y compris leur potentiel de violations des droits de l'homme, de conflits et d'autres éléments d'instabilité politique) et leurs incidences potentielles sur les peuples autochtones et/ou d'autres personnes ou groupes vulnérables, et sont soumis à une étude d'impact complète, le cas échéant.

En se servant des protocoles et directives spécifiques de la boîte à outils SEAT pour l'engagement des groupes autochtones, Anglo American a été capable de travailler avec le peuple Sami de Finnmark dans le Nord de la Norvège et de comprendre les impacts potentiels des opérations de l'entreprise sur son mode de vie, et ce, afin de minimiser toutes les perturbations occasionnées à leurs traditions. L'entreprise a ainsi pu obtenir un permis d'exploration, le premier permis à être accordé à une compagnie minière de cette taille dans la région.

BHP Billiton

BHP Billiton a intégré les droits de l'homme à tout son système de gestion de la santé, de la sécurité, de l'environnement et des communautés (HSEC). La procédure d'audit qui assure le suivi de la conformité aux documents d'entreprise à l'échelle du groupe représente un élément clé de ce système.

Le document communautaire à l'échelle du groupe contient des obligations pour l'ensemble des opérations et des projets, y compris des mécanismes pour remédier aux questions relatives aux droits de l'homme. Certains de ces mécanismes servent à entreprendre des études d'impact sur les droits de l'homme (EIDH) pour identifier les incidences sur les droits de l'homme et examiner ces études chaque année en interne, à avoir un spécialiste qualifié pour valider l'EIDH tous les trois ans, à élaborer et mettre en œuvre un plan de gestion des droits de l'homme qui comprend une formation à l'attention des employés et des entrepreneurs lorsqu'un risque significatif est identifié par le biais d'une EIDH, et à faciliter la résolution des plaintes et des griefs des communautés à l'aide du mécanisme de réclamation proportionné au risque identifié dans le pays.

Newmont

Newmont a intégré une évaluation des conflits à son processus à l'échelle du groupe appelé "Stage Gate". Elle est conçue pour permettre une planification et une évaluation efficaces des projets dans le HSEC et d'autres domaines d'activité, et ce, à cinq étapes de développement des projets (de la phase d'exploration à celle de l'exploitation). Spécifiquement, les évaluations des conflits sont menées pendant la phase de faisabilité et de planification de l'aménagement de la mine, soit en externe par l'organisation de recherche Fonds pour la paix à l'aide de sa méthodologie *Conflict assessment system tool*, soit en interne à l'aide d'outils tels que la boîte à outils *Conflict-sensitive business practice toolkit* d'International Alert. Des évaluations de conflits basées sur ces méthodologies ont été récemment entreprises au Pérou (en se servant du premier moyen susvisé) et en Indonésie (en se servant du second moyen susvisé). Les évaluations aident les responsables locaux à mieux comprendre les facteurs des conflits locaux à un stade précoce, et des pratiques d'engagement et des programmes communautaires peuvent être conçus pour prévenir les conflits avant qu'ils ne surviennent.

Études de cas à titre illustratif

Système de diagnostic et de planification pour mener une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

1

2b

3

Vale, système à l'échelle du groupe

Vale a mis en place un système visant à examiner la mesure dans laquelle ses processus de gestion abordent la question des droits de l'homme. À cette fin, en décembre 2010, Vale a publié un Guide des droits de l'homme conçu pour aider l'entreprise à ancrer sa politique relative aux droits de l'homme (approuvée en 2009) et à intégrer les questions relatives aux droits de l'homme aux activités quotidiennes de Vale. Le système a été mis à l'essai en 2010, et une évaluation interne et un outil de planification intitulé *Social Diagnosis and Planning Tool* sont mis à profit pour assurer le suivi des performances. Cet outil couvre les six thèmes suivants: la gestion de l'impact social; le travail des enfants; le travail forcé/l'esclavage; les relations avec les groupes autochtones, les communautés d'anciens esclaves (Quilombolas) et les villages de pêcheurs; l'activité minière artisanale et à petite échelle; et la réinstallation. Pour chaque sujet, l'outil tente de capturer et d'analyser les procédures en place, en particulier celles qui sont conformes aux normes internationales comme celles de la SFI, de l'OMC, de l'Initiative mondiale sur les rapports de performance, du Pacte mondial des Nations Unies et du Cadre "Protéger, Respecter et Réparer" des Nations Unies. En ce qui concerne le travail forcé et le travail des enfants, l'outil comprend également une composante "analyse des risques" qui a pour objectif de relier la gestion de ces questions à l'ensemble de la chaîne logistique de l'entreprise.

Le but de cet outil consiste à permettre à chaque unité opérationnelle d'établir un diagnostic menant à des stratégies de gestion à court, moyen et long termes. Pour chacun des six thèmes, l'outil fixe des niveaux de performance ou des "Niveaux de maturité" allant du Niveau 1, lorsque l'unité commerciale ne dispose d'aucune procédure définie, jusqu'au Niveau 5, lorsque l'unité effectue des évaluations de référence par rapport aux normes internationales. Les unités commerciales doivent répondre à un questionnaire concernant l'unité opérationnelle même et offrir un retour d'information sur les résultats du diagnostic, qui comprend l'évaluation du niveau de maturité, la synthèse de la maturité (une représentation graphique des différents niveaux de maturité atteints pour les six thèmes) et un plan d'action (assorti à l'heure actuelle d'initiatives en cours jusqu'en 2013). En se fondant sur ces résultats, Vale espère identifier et diffuser les meilleures pratiques déjà en application au sein de l'entreprise et établir une procédure d'amélioration en continu.

En 2010, l'Outil a été mis à l'essai dans huit pays, notamment au Brésil, au Chili, en Colombie, au Mozambique et en Australie, et a mis à contribution 22 départements différents. Avant son lancement, Vale a organisé des ateliers de formation pour former les personnes de contact dans chaque unité opérationnelle à la tâche à remplir. Au cours de la deuxième moitié de 2011, Vale a mis en place "une procédure d'audit de ses fournisseurs" afin de recueillir et d'analyser les informations fournies lors de la première utilisation de l'outil. L'objectif est d'élargir la portée du diagnostic au fil du temps afin de couvrir toutes les installations de l'entreprise et de l'appliquer tous les ans.

ANNEXE 1:

Extrait des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: Section II. Responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme

Remarque: le texte ci-dessous est reproduit directement des Principes directeurs des Nations Unies et comprend tous les principes et commentaires se rapportant à la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme.

A. PRINCIPES FONDAMENTAUX

11. Les entreprises doivent respecter les droits de l'homme. Cela signifie qu'elles devraient éviter de porter atteinte aux droits de l'homme d'autrui et remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part.

Commentaire

La responsabilité de respecter les droits de l'homme est une norme de conduite générale que l'on attend de toutes les entreprises où qu'elles opèrent. Elle existe indépendamment des capacités et/ou de la détermination des États de remplir leurs propres obligations en matière de droits de l'homme et ne restreint pas ces dernières. Elle prévaut en outre sur le respect des lois et règlements nationaux qui protègent les droits de l'homme.

Pour remédier aux incidences sur les droits de l'homme, il faut prendre des mesures adaptées de prévention, d'atténuation des effets et, le cas échéant, de réparation.

Les entreprises peuvent contracter d'autres engagements ou entreprendre d'autres activités pour appuyer et promouvoir les droits de l'homme, qui peuvent favoriser l'exercice de ces droits. Mais cela ne les dispense en rien de respecter les droits de l'homme dans l'ensemble de leurs activités.

Les entreprises ne doivent pas compromettre les capacités des États à remplir leurs propres obligations en matière de droits de l'homme, y compris par des mesures risquant d'affaiblir l'intégrité des processus judiciaires.

12. La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme porte sur les droits de l'homme internationalement reconnus à savoir, au minimum, ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail.

Commentaire

Comme les entreprises peuvent avoir une incidence sur pratiquement tout l'éventail des droits de l'homme internationalement reconnus, la responsabilité qui leur incombe de les respecter s'applique à tous ces droits. Dans la pratique, certains droits de l'homme, qui peuvent courir plus de risques que d'autres dans des secteurs ou des contextes particuliers, doivent être suivis de plus près. Les situations peuvent toutefois évoluer, aussi tous les droits de l'homme doivent-ils faire l'objet d'un examen périodique.

Une liste fiable des principaux droits de l'homme internationalement reconnus figure dans la Charte internationale des droits de l'homme (qui se compose de la Déclaration universelle des droits de l'homme et des principaux instruments par lesquels elle a été codifiée: le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), auxquels s'ajoutent les principes concernant les droits fondamentaux dans les huit conventions maîtresses de l'OIT tels qu'énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Ensemble, ils constituent les indices de référence en fonction desquels d'autres acteurs sociaux évaluent les incidences des entreprises sur les droits de l'homme. La responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme se distingue des questions de responsabilité juridique et d'application légale, qui restent définies pour une large part par les dispositions du droit interne dans les juridictions compétentes.

Suivant les circonstances, il peut être nécessaire pour les entreprises de prévoir d'autres normes. Par exemple, les entreprises doivent respecter les droits de l'homme des individus appartenant à des groupes ou des populations spécifiques nécessitant une attention particulière, dans les cas où elles peuvent avoir des incidences négatives sur ces droits. À cet égard, les instruments des Nations Unies ont précisé les droits des peuples autochtones; des femmes; des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques; des enfants; des personnes handicapées; et des travailleurs migrants et de leur famille. En outre, dans des situations de conflit armé, les entreprises doivent respecter les normes du droit humanitaire international.

Extrait des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: Section II. Responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme

13. La responsabilité de respecter les droits de l'homme exige des entreprises:

- (a) **Qu'elles évitent d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, et qu'elles remédient à ces incidences lorsqu'elles se produisent;**
- (b) **Qu'elles s'efforcent de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à leurs opérations, produits ou services par leurs relations d'affaires, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences.**

Commentaire

Les entreprises peuvent avoir une part dans les incidences négatives sur les droits de l'homme soit par le biais de leurs propres activités soit par suite de leurs relations commerciales avec d'autres parties. Le Principe directeur n°19 énonce de manière plus détaillée les conséquences à en tirer pour ce qui est de la manière dont les entreprises doivent remédier à ces situations. Aux fins des principes directeurs, on entend par "activités" de l'entreprise ce qu'elle fait comme ce qu'elle omet de faire et par "relations commerciales" les relations avec ses partenaires d'affaires, les entités de sa chaîne de valeur, et toute autre entité non étatique ou étatique directement liée à ses activités, ses produits ou ses services.

14. La responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme s'applique à toutes les entreprises indépendamment de leur taille, de leur secteur, de leur cadre de fonctionnement, de leur régime de propriété et de leur structure. Néanmoins, la portée et la complexité des moyens par lesquels les entreprises s'acquittent de cette responsabilité peuvent varier selon ces facteurs et la gravité des incidences négatives sur les droits de l'homme.

Commentaire

Les moyens par lesquels une entreprise s'acquitte de sa responsabilité de respecter les droits de l'homme sont proportionnels à sa taille, entre autres facteurs. Il est possible que les petites et moyennes entreprises aient moins de capacités et des procédures et des structures de gestion plus informelles que les plus grandes entreprises, de sorte que leurs politiques et procédures respectives prendront différentes formes. Mais certaines petites et moyennes entreprises peuvent avoir de graves incidences sur les droits de l'homme exigeant des mesures en rapport, quelle que soit leur taille. La gravité des incidences sera établie en fonction de leur ampleur, de leur portée et du fait de savoir si elles sont irrémédiables ou non. Les moyens par lesquels une entreprise s'acquitte de ses responsabilités de respecter les droits de l'homme peuvent aussi varier selon qu'elle opère par l'intermédiaire d'un groupe ou individuellement. Il reste que la responsabilité de respecter les droits de l'homme s'applique pleinement et dans la même mesure à toutes les entreprises.

Extrait des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: Section II.

Responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme

15. Afin de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme, les entreprises doivent avoir en place des politiques et des procédures en rapport avec leur taille et leurs particularités, y compris:

- (a) L'engagement politique de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme;**
- (b) Une procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient;**
- (c) Des procédures permettant de remédier à toutes les incidences négatives sur les droits de l'homme qu'elles peuvent avoir ou auxquelles elles contribuent.**

Commentaire

Les entreprises doivent connaître les droits de l'homme et montrer qu'elles les respectent. Elles ne peuvent pas le faire à moins d'avoir certaines politiques et processus en place. Les Principes n°16 à n°24 donnent des indications plus approfondies à cet égard.

B. PRINCIPES OPÉRATIONNELS

Engagement politique

16. Pour pouvoir ancrer leur responsabilité quant au respect des droits de l'homme, les entreprises doivent formuler leur engagement de s'acquitter de cette responsabilité par le biais d'une déclaration de principe qui:

- (a) Est approuvée au plus haut niveau de l'entreprise;**
- (b) Est établie en recourant aux compétences internes et/ou externes voulues;**
- (c) Énonce ce que l'entreprise attend du personnel, des partenaires d'affaires et d'autres parties directement liées à ses activités, produits et services dans le domaine des droits de l'homme;**
- (d) Est accessible au public et fait l'objet d'une communication interne et externe au profit de l'ensemble du personnel, des partenaires d'affaires et d'autres parties concernées;**
- (e) Est reprise dans les politiques et procédures opérationnelles afin d'être incorporée d'un bout à l'autre de l'entreprise.**

Commentaire

L'expression "déclaration" est utilisée dans son sens générique pour décrire les moyens quelconques qu'une entreprise emploie pour énoncer publiquement ses responsabilités, ses engagements et ses attentes.

Le niveau de compétence requis pour s'assurer que la déclaration de principe soit établie à partir de tous les éléments nécessaires varie en fonction de la complexité des activités de l'entreprise. Elle peut faire appel à diverses sources de compétences, que ce soit en consultant des ressources en ligne ou des ressources écrites fiables, ou encore des experts renommés.

La déclaration d'engagement doit être mise à la disposition du public. Elle doit être activement communiquée aux entités avec lesquelles l'entreprise a des relations contractuelles et à d'autres intervenants directement liés à ses activités, parmi lesquels peuvent figurer les forces de sécurité publiques, des investisseurs et, dans le cas des activités qui présentent des risques importants dans le domaine des droits de l'homme, les acteurs susceptibles d'être touchés.

La communication en interne de la déclaration et des politiques et procédures connexes devrait bien préciser les voies hiérarchiques et le régime d'obligation redditionnelle qui seront adoptés, et elle devrait être appuyée par la formation voulue du personnel occupant les fonctions commerciales pertinentes.

De même que les États doivent rechercher une plus grande cohérence dans leurs politiques, les entreprises doivent viser à plus de cohérence entre la responsabilité qui leur incombe de respecter les droits de l'homme et les politiques et procédures qui régissent leurs activités et leurs relations d'affaires au sens large. Elles doivent inclure dans ce cadre, par exemple, des politiques et procédures prescrivant des incitations financières et autres primes de résultat pour le personnel; des pratiques en matière d'appel d'offres; et des activités de lobbying lorsqu'il y a intérêt à défendre les droits de l'homme.

Par ces actions et par tout autre moyen approprié, la déclaration de principe devra s'appliquer du sommet à la base de l'entreprise, par l'intermédiaire de toutes ses fonctions, faute de quoi l'entreprise pourrait agir en méconnaissant les droits de l'homme ou en ne leur accordant aucune attention.

Extrait des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: Section II.

Responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme

Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

17. En vue d'identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient, les entreprises doivent faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Ce processus devrait consister à évaluer les incidences effectives et potentielles sur les droits de l'homme, à regrouper les constatations et à leur donner une suite, à suivre les mesures prises et à faire savoir comment il est remédié à ces incidences. La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme:

- (a) Devrait viser les incidences négatives sur les droits de l'homme que l'entreprise peut avoir ou auxquelles elle peut contribuer par le biais de ses propres activités, ou qui peuvent découler directement de ses activités, produits ou services par ses relations d'affaires;**
- (b) Sera plus ou moins complexe suivant la taille de l'entreprise, le risque qu'elle présente de graves incidences sur les droits de l'homme, et la nature et le cadre de ses activités;**
- (c) Devrait s'exercer en permanence, étant donné que les risques en matière de droits de l'homme peuvent changer à terme au fur et à mesure de l'évolution des activités et du cadre de fonctionnement de l'entreprise.**

Commentaire

Ce principe définit les paramètres de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, alors que les Principes n°18 à n°21 en décrivent les principales composantes. On entend par risques pour les droits de l'homme les incidences négatives potentielles des entreprises sur les droits de l'homme. Les incidences potentielles devraient être traitées par des mesures de prévention ou d'atténuation des effets alors que les incidences effectives – celles qui se sont déjà produites – devraient faire l'objet de mesures correctives (Principe n°22).

La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme peut être incorporée dans les systèmes de gestion des risques de l'entreprise au sens large, sous réserve qu'elle ne se borne pas à identifier et gérer les risques importants auxquels l'entreprise est elle-même exposée et prenne en compte les risques encourus par les titulaires de droits.

La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme doit être mise en œuvre le plus tôt possible dès le début d'une nouvelle activité ou relation, étant donné que les risques pour les droits de l'homme peuvent augmenter ou être atténués dès le stade de l'élaboration des contrats ou d'autres accords, et peuvent être transmis à travers des fusions ou des acquisitions.

Lorsque les entreprises comptent un grand nombre d'entités dans leurs chaînes de valeur, il peut être excessivement difficile d'exercer la diligence raisonnable pour les incidences défavorables sur les droits de l'homme de toutes ces entités. Si tel est le cas, les entreprises doivent recenser les domaines généraux où le risque d'incidences négatives sur les droits de l'homme est le plus important, que cela soit dû au cadre d'exploitation de certains fournisseurs ou clients, aux activités, produits ou services particuliers en jeu ou à d'autres considérations, et leur conférer un ordre de priorité pour l'exercice de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

Il peut y avoir complicité lorsque l'entreprise commerciale contribue, ou paraît contribuer, à des incidences négatives sur les droits de l'homme causées par des tiers. La complicité peut s'entendre à la fois d'un point de vue non juridique et juridique. Du point de vue non juridique, les entreprises peuvent être jugées "complices" des actes d'une autre partie lorsque, par exemple, on constate qu'elles bénéficient de l'atteinte commise par ladite partie.

Du point de vue juridique, la plupart des juridictions nationales interdisent que l'on soit complice de la commission d'un délit et plusieurs confèrent une responsabilité pénale à l'entreprise en pareil cas.

Généralement, des poursuites au civil peuvent aussi se fonder sur la contribution présumée d'une entreprise à un préjudice, même si elles peuvent ne pas être formulées du point de vue des droits de l'homme. L'opinion majoritaire qui se dégage de la jurisprudence pénale internationale est que pour qu'il y ait complicité, il faut apporter en connaissance de cause une assistance pratique ou un encouragement qui a un effet notoire sur la commission d'un délit.

L'exercice approprié de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme devrait aider les entreprises à éviter de faire les frais d'actions en justice en démontrant qu'elles ont pris toutes les mesures raisonnables pour ne pas prendre part à une atteinte présumée aux droits de l'homme. Toutefois, les entreprises qui exercent une telle diligence ne devraient pas en conclure que cela les exonérera automatiquement et entièrement en soi de toute responsabilité si elles ont commis des atteintes aux droits de l'homme ou y ont contribué.

Extrait des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: Section II.

Responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme

18. Pour évaluer les risques relatifs aux droits de l'homme, les entreprises doivent identifier et évaluer toutes les incidences négatives effectives ou potentielles sur les droits de l'homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités ou du fait de leurs relations d'affaires. Ce processus devrait:

- (a) Recourir à des compétences internes et/ou indépendantes externes dans le domaine des droits de l'homme;**
- (b) Comprendre de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, et ce en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature et du cadre de l'activité.**

Commentaire

Cette étape initiale de l'exercice de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme consiste à identifier et à évaluer la nature des incidences négatives effectives et potentielles sur les droits de l'homme dans lesquelles une entreprise peut avoir une part. Le but est de comprendre les incidences particulières qu'une entreprise peut avoir sur certaines personnes précises dans un cadre de fonctionnement donné. Généralement, pour ce faire, il faut, à chaque fois que possible, évaluer la situation des droits de l'homme avant de lancer un projet d'activité; identifier qui pourrait être touché; répertorier les normes et questions pertinentes en matière de droits de l'homme; et anticiper de quelle manière le projet d'activité et les relations d'affaires qui en découlent pourraient avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme des acteurs identifiés. Au cours de ce processus, les entreprises devraient accorder une attention particulière aux incidences spécifiques sur les droits de l'homme des individus appartenant à des groupes ou des populations pouvant être plus exposés que d'autres à la vulnérabilité ou à la marginalisation et prendre en compte les différents risques qu'encourent les hommes et les femmes.

Pour autant qu'il soit possible d'incorporer les processus d'évaluation des incidences sur les droits de l'homme dans d'autres processus comme les évaluations de risques ou les études d'impact environnemental et social, il faudrait qu'ils comprennent comme point de référence tous les droits de l'homme reconnus internationalement, étant donné que les entreprises peuvent avoir une incidence sur pratiquement n'importe lequel de ces droits.

Les situations en matière de droits de l'homme étant dynamiques, on devrait évaluer les incidences sur les droits de l'homme à des intervalles réguliers avant d'entreprendre une nouvelle activité ou une nouvelle relation; avant de prendre de grandes décisions ou de modifier l'exploitation (par exemple, entrée sur un marché, lancement de produits, réorientation de la politique, ou changements de plus grande ampleur apportés à l'activité); lorsqu'on prend des mesures en réaction à des changements dans le cadre d'exploitation (par exemple, lors de tensions sociales croissantes) ou en prévision de ces changements; et, périodiquement, pendant toute la durée de l'exploitation ou de la relation.

Pour pouvoir bien évaluer les incidences qu'elles ont sur les droits de l'homme, les entreprises doivent s'efforcer de comprendre les préoccupations des parties prenantes susceptibles d'être concernées, et ce, en les consultant directement d'une manière qui tienne compte de la langue et des autres obstacles potentiels à un dialogue fructueux. Lorsqu'il n'est pas possible de mener de telles consultations, les entreprises doivent envisager d'autres possibilités raisonnables comme la consultation d'experts indépendants crédibles, y compris les défenseurs des droits de l'homme et les autres représentants de la société civile.

C'est de l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme que résultent les étapes suivantes du processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

19. Afin de prévenir et d'atténuer les incidences négatives qu'elles peuvent avoir sur les droits de l'homme, les entreprises doivent tenir compte des résultats de leurs études d'impact pour toute l'étendue des fonctions et des processus internes pertinents et prendre les mesures qui s'imposent.

- (a) Pour que l'intégration soit efficace, les deux conditions ci-après doivent être réunies:**
 - (i) La responsabilité de remédier à ces incidences soit assignée au niveau et à la fonction appropriés au sein de l'entreprise;**
 - (ii) Le processus décisionnel interne, les allocations budgétaires et les processus de contrôle permettent de prendre des mesures efficaces contre ces incidences;**
- (b) Les mesures qu'il convient de prendre varieront selon:**
 - (i) Que l'entreprise soit à l'origine de l'incidence négative ou y contribue, ou qu'elle soit impliquée seulement parce que l'incidence est directement liée à ses opérations, ses produits ou ses services par une relation d'affaire;**
 - (ii) Qu'elle dispose d'une marge de manœuvre plus ou moins élevée pour lutter contre l'incidence négative.**

Commentaire

L'intégration horizontale des résultats spécifiques de l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme dans toute l'entreprise ne peut être efficace que si l'engagement de principe en faveur des droits de l'homme a été incorporé dans toutes les fonctions pertinentes de l'activité. Cette mesure est nécessaire pour la bonne compréhension des résultats de l'évaluation, pour l'importance voulue à leur accorder et pour la suite à leur donner.

Lors de l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme, les entreprises auront recherché parmi les incidences négatives celles qui sont effectives comme celles qui sont potentielles. Les incidences potentielles devraient être évitées ou atténuées par l'intégration horizontale des résultats dans toute l'entreprise, alors que les incidences effectives – celles qui se sont déjà produites – devraient faire l'objet de mesures correctives (Principe n°22).

Extrait des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: Section II. Responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme

Lorsqu'une entreprise cause ou peut causer une incidence négative sur les droits de l'homme, elle doit prendre les mesures nécessaires pour la prévenir ou la faire cesser.

Lorsqu'une entreprise contribue ou est susceptible de 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.

Lorsqu'une entreprise n'a pas contribué à une incidence négative sur les droits de l'homme, mais que cette incidence est néanmoins directement liée à son activité, ses produits ou ses services par sa relation d'affaires avec une autre entité, la situation est plus compliquée. Parmi les facteurs qui permettront de déterminer l'action appropriée dans ce genre de situation, on citera l'influence de l'entreprise sur l'entité en question, l'importance de la relation pour l'entreprise, la gravité de l'atteinte, et la question de savoir si la cessation de la relation avec l'entité elle-même aurait des conséquences néfastes pour les droits de l'homme.

Plus la situation et ses incidences sur les droits de l'homme sont complexes, plus l'entreprise a de fortes raisons de demander l'avis d'experts indépendants quant à la marche à suivre.

Si l'entreprise a le pouvoir de prévenir ou d'atténuer l'incidence négative, elle doit l'exercer. Et si elle ne l'a pas, il se peut qu'il y ait des moyens pour elle de le renforcer, par exemple en donnant la possibilité à l'entité connexe de développer ses capacités ou en lui offrant d'autres incitations, ou encore en collaborant avec d'autres acteurs.

Il existe des situations dans lesquelles l'entreprise n'a pas le pouvoir de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives ni n'est en mesure de l'accroître. Dans ce cas, elle devrait envisager de mettre un terme à la relation, en prenant en compte les évaluations fiables des incidences négatives sur les droits de l'homme qui pourraient en résulter.

Lorsque la relation est "cruciale" pour l'entreprise, sa suppression pose de nouveaux problèmes. Une relation pourrait être réputée cruciale si elle fournit un produit ou un service qui est essentiel à l'activité de l'entreprise et pour lequel il n'existe pas d'autre source raisonnable. Ici, la gravité de l'incidence négative des droits de l'homme doit aussi être considérée: plus l'atteinte est grave, plus rapidement l'entreprise devra procéder à des changements avant de prendre une décision sur le fait de savoir si elle doit mettre fin à la relation. Dans tous les cas, tant que l'atteinte se poursuit et que l'entreprise maintient sa relation, elle devrait pouvoir démontrer les efforts constants qu'elle a menés pour atténuer l'incidence et être prête à accepter toutes les conséquences – en matière de réputation, du point de vue financier ou juridique – du maintien de ce lien.

20. Pour vérifier s'il est tenu compte et remédié aux incidences négatives sur les droits de l'homme, les entreprises doivent contrôler l'efficacité des mesures qu'elles ont prises. Ce contrôle devrait:

- (a) Se fonder sur des indicateurs qualitatifs et quantitatifs appropriés;**
- (b) S'appuyer sur les appréciations de sources tant internes qu'externes, y compris des acteurs concernés.**

Commentaire

Le contrôle est nécessaire pour qu'une entreprise puisse savoir si ses politiques en matière de droits de l'homme sont mises en œuvre de façon optimale et si elle a réagi efficacement aux incidences sur les droits de l'homme identifiées, ainsi que pour favoriser des améliorations de façon continue.

Les entreprises devraient faire des efforts particuliers pour vérifier l'efficacité des mesures qu'elles prennent pour remédier aux incidences sur des individus ou des groupes de population pouvant être plus grandement exposés à la vulnérabilité ou à la marginalisation.

Le contrôle devrait être intégré dans les processus d'information internes pertinents. Les entreprises peuvent employer des outils qu'elles utilisent déjà pour d'autres questions. Il pourrait s'agir de contrats d'objectifs et d'études de performance ainsi que de sondages et d'audits, avec l'utilisation des données ventilées par sexe chaque fois que possible. Des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel peuvent aussi permettre de recueillir l'avis des personnes directement touchées quant à l'efficacité de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (voir le Principe n°29).

Extrait des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: Section II.

Responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme

21. Pour rendre compte de la façon dont elles remédient aux incidences qu'elles ont sur les droits de l'homme, les entreprises doivent être prêtes à communiquer l'information en externe, en particulier lorsque les préoccupations sont exprimées par les acteurs concernés ou en leur nom. Les entreprises dont les activités ou les cadres de fonctionnement présentent des risques d'incidences graves sur les droits de l'homme doivent faire connaître officiellement la manière dont elles y font face. Dans tous les cas, les communications devraient:

- (a) S'effectuer selon des modalités et à une fréquence en rapport avec les incidences sur les droits de l'homme de l'entreprise et être faciles d'accès pour les publics auxquels elles s'adressent;**
- (b) Fournir des informations suffisantes pour évaluer l'efficacité des mesures prises par une entreprise pour remédier à l'incidence sur les droits de l'homme dont il est plus particulièrement question;**
- (c) Éviter à leur tour de présenter des risques pour les acteurs et le personnel concernés, sans préjudice des prescriptions légitimes en matière de confidentialité des affaires commerciales.**

Commentaire

La responsabilité qui leur incombe de respecter les droits de l'homme exige des entreprises qu'elles aient en place des politiques et des procédures par lesquelles elles peuvent à la fois connaître les droits de l'homme et montrer qu'elles les respectent dans la pratique. Qui dit montrer dit communiquer, en assurant un certain degré de transparence et de responsabilité aux individus ou aux groupes susceptibles d'être touchés et aux autres acteurs concernés, y compris les investisseurs.

La communication peut se faire de diverses façons, y compris par entretiens personnels, dialogues en ligne, consultations avec les acteurs concernés, et rapports publics officiels. Les rapports officiels sont eux-mêmes en train d'évoluer, passant de rapports annuels traditionnels et de rapports sur l'exercice de la responsabilité/la viabilité de l'entreprise, pour comprendre désormais des actualisations en ligne et des informations financières et autres intégrées.

Il est attendu des entreprises qu'elles fournissent des rapports officiels lorsqu'elles risquent d'avoir de graves incidences sur les droits de l'homme, que celles-ci soient dues à la nature de leurs activités commerciales ou à leurs cadres de fonctionnement. Les rapports devraient porter sur des thèmes et des indicateurs afférents à la manière dont les entreprises identifient les incidences négatives sur les droits de l'homme et y remédient. Le contenu et la crédibilité des rapports sur les droits de l'homme peuvent être renforcés par une vérification indépendante. Des indicateurs sectoriels peuvent fournir des détails supplémentaires utiles.

Réparation

22. Lorsque les entreprises établissent qu'elles ont provoqué des incidences négatives, ou qu'elles y ont contribué, elles doivent prévoir des mesures de réparation ou collaborer à cette œuvre de réparation suivant des procédures légitimes.

Commentaire

Même en se dotant des meilleures politiques et pratiques, une entreprise peut exercer une incidence négative sur les droits de l'homme qu'elle n'a pas prévue ni su empêcher.

Lorsqu'une entreprise met à jour ce type de situation, soit par l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ou par d'autres moyens, sa responsabilité en matière de respect des droits de l'homme exige qu'elle s'emploie activement à la réparer, seule ou en coopération avec d'autres acteurs.

Des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel en faveur de ceux potentiellement touchés par les activités de l'entreprise peuvent constituer l'une des voies de recours efficace, dès lors qu'ils respectent certains critères fondamentaux tels qu'énoncés dans le Principe n°31.

Lorsque des incidences négatives sont apparues dont l'entreprise n'est pas à l'origine et auxquelles elle n'a pas contribué, mais qui sont directement liées à ses activités, produits ou services à travers une relation d'affaire, de par sa responsabilité en matière de respect des droits de l'homme, l'entreprise n'est pas tenue de prévoir elle-même des voies de recours, bien qu'elle puisse jouer un rôle à cet égard.

Certaines situations, notamment lorsque des délits sont présumés, exigent généralement une coopération avec les instances judiciaires.

On trouvera au chapitre III sur l'accès à des voies de recours d'autres indications sur les mécanismes par lesquels il peut être demandé réclamation, y compris lorsque des allégations d'incidences négatives sur les droits de l'homme sont contestées.

Extrait des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: Section II. Responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme

Questions relatives au contexte

23. Dans tous les contextes, les entreprises devront:

- (a) **Se conformer à toutes les lois applicables et respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, où qu'elles opèrent;**
- (b) **Rechercher les moyens d'honorer les principes des droits de l'homme internationalement reconnus lorsqu'elles se heurtent à des obligations contradictoires;**
- (c) **Parer au risque de commettre des atteintes caractérisées aux droits de l'homme ou d'y contribuer sous l'angle du respect de la légalité, où qu'elles opèrent.**

Commentaire

Même si les contextes nationaux et locaux peuvent jouer sur les risques en matière de droits de l'homme que présentent les activités d'une entreprise et ses relations d'affaires, toutes les entreprises ont la même responsabilité en matière de respect des droits de l'homme, où qu'elles opèrent. Lorsque le contexte national fait qu'il est impossible de s'acquitter pleinement de cette responsabilité, les entreprises sont censées respecter les principes des droits de l'homme universellement reconnus dans la plus grande mesure possible étant donné les circonstances, et pouvoir faire la preuve des efforts qu'elles déploient à cet égard.

Certains cadres de fonctionnement, comme les zones touchées par les conflits, peuvent accroître les risques pour les entreprises de se montrer complices de violations caractérisées des droits de l'homme commises par d'autres acteurs (des forces de sécurité, par exemple). Les entreprises devraient traiter ce risque sous l'angle du respect de la légalité, étant donné le champ toujours plus vaste de la responsabilité juridique qui peut leur être attribuée comme suite aux poursuites civiles extraterritoriales et à l'incorporation des dispositions du Statut de Rome de la Cour criminelle internationale dans des juridictions qui connaissent de la responsabilité pénale des entreprises. En outre, les administrateurs, les cadres et les employés des entreprises peuvent être tenus pour responsables individuellement pour des actes qui constituent des violations caractérisées des droits de l'homme.

Dans des contextes complexes de ce type, les entreprises devraient veiller à ne pas envenimer la situation. Lorsqu'elles évalueront les meilleures mesures à prendre, elles auront souvent avantage à recourir non seulement à l'expertise et aux consultations intersectorielles internes mais aussi à consulter des experts indépendants fiables à l'extérieur, y compris des représentants des administrations publiques, de la société civile, des institutions nationales de défense des droits de l'homme et des initiatives multipartites concernées.

24. Lorsqu'il est nécessaire de conférer aux mesures un rang de priorité pour remédier aux incidences négatives potentielles et effectives sur les droits de l'homme, les entreprises devront commencer par prévenir et atténuer les atteintes les plus graves ou celles auxquelles tout retard d'intervention donnerait un caractère irrémédiable.

Commentaire

Pour autant que les entreprises doivent remédier à toutes les incidences qu'elles provoquent sur les droits de l'homme, elles ne pourront peut-être pas toujours les aborder en même temps. En l'absence d'indications juridiques spécifiques, s'il faut les classer par ordre de priorité, les entreprises devraient commencer par celles des incidences sur les droits de l'homme qui sont les plus graves, reconnaissant qu'un retard d'intervention peut les rendre irrémédiables. La gravité n'est pas considérée comme absolue dans ce contexte, mais s'établit par rapport à celles des autres incidences sur les droits de l'homme que l'entreprise a identifiées.

ANNEXE 2:

Présentation générale des outils et guides pertinents

Remarque: Le tableau ci-dessous ne se veut pas exhaustif: il met en avant une sélection des principales sources d'information et des principaux outils qui sont directement liés aux évaluations des droits de l'homme des entreprises et aux procédures connexes de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme des entreprises. L'inclusion d'un outil, d'un modèle ou d'une source d'information dans ce tableau, n'équivaut pas nécessairement à l'approbation officielle de celui-ci par l'ICMM.

Légende: quels outils sont les plus pertinents pour quelles parties du texte clé du guide	
1	Pertinent pour les droits de l'homme et les procédures de gestion des risques en vigueur. (Section 2)
2a	Pertinent pour l'intégration des droits de l'homme aux EISE. (Section 4.2: Option A)
2b	Pertinent pour la réalisation d'évaluations autonomes centrées sur une question préoccupante particulière relative aux droits de l'homme. (Section 4.2: Option B)
2c	Pertinent pour la réalisation d'une étude d'impact autonome sur les droits de l'homme. (Section 4.2: Option C)

Outil/Guide	Organisation(s) de soutien	Description	Rapport ou utilité particulier pour les membres de l'ICIMM? (cf. légende à la page 52)	Lien Internet				
Rapport annuel et bibliothèque d'Amnesty International	Amnesty International	Le rapport annuel de l'organisation offre une présentation succincte (1-3 pages) de la situation des droits de l'homme dans 150 pays et une mise à jour concernant les événements qui se sont produits depuis l'année précédente. Ce rapport comprend également une synthèse des évolutions régionales des droits de l'homme (1-5-6 pages). La bibliothèque en ligne permet un accès aux rapports, aux communiqués de presse et aux appels concernant la situation des droits de l'homme dans ces pays, qui ont été récemment publiés ou lancés, et à ceux qui sont archivés.	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2a</td> <td>2b</td> <td>2c</td> </tr> </table> <p>Source d'information utile sur le contexte des droits de l'homme dans différents pays.</p>	1	2a	2b	2c	www.amnesty.org
1	2a	2b	2c					
Rapport mondial de Human Rights Watch	Human Rights Watch	Un rapport annuel qui offre des informations sur les toutes dernières évolutions dans le domaine des droits de l'homme (tant positives que négatives) dans 90 pays. Ce rapport identifie également les principaux intervenants internationaux qui sont impliqués.	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2a</td> <td>2b</td> <td>2c</td> </tr> </table> <p>Source d'information utile sur le contexte relatif aux droits de l'homme dans différents pays.</p>	1	2a	2b	2c	www.hrw.org
1	2a	2b	2c					
Examen périodique universel (EPU)	Conseil des droits de l'homme de l'ONU	Processus qui implique un examen du bilan des 192 États membres de l'ONU en matière de droits de l'homme, mené tous les quatre ans. L'EPU est un processus mené par les États, sous les auspices du Conseil des droits de l'homme, et offre la possibilité à chaque État de présenter les mesures prises pour améliorer la situation des droits de l'homme dans le pays et pour s'acquitter de leurs obligations dans ce domaine.	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2a</td> <td>2b</td> <td>2c</td> </tr> </table> <p>Source d'information utile sur le contexte relatif aux droits de l'homme dans différents pays.</p>	1	2a	2b	2c	www.ohchr.org/en/hrbodies/upr/pages/uprmain.aspx
1	2a	2b	2c					
Rapports sur les pratiques des pays en matière de droits de l'homme (<i>Country Reports on Human Rights Practices</i>)	Département d'État américain	Un rapport annuel qui présente des recherches complètes et approfondies sur un éventail complet de questions relatives aux droits de l'homme. Des rapports détaillés (1-50 pages) sur la situation des droits de l'homme dans quelque 200 pays ainsi que des aperçus régionaux.	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2a</td> <td>2b</td> <td>2c</td> </tr> </table> <p>Source d'information utile sur le contexte relatif aux droits de l'homme dans différents pays.</p>	1	2a	2b	2c	www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt
1	2a	2b	2c					
Droits de l'homme dans le monde	Bureau du Haut-Commissariat aux droits de l'homme des Nations Unies (HCDH)	Bases de données rassemblant toutes les informations des États membres concernant leurs ratifications et déclarations eu égard aux traités de l'ONU. Les pages des pays couvrent également leur relation avec les divers organes des droits de l'homme des Nations Unies et offrent des informations contextuelles générales sur les situations et priorités en matière de droits de l'homme.	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2a</td> <td>2b</td> <td>2c</td> </tr> </table> <p>Référence utile, par ex. sur le statut de chaque pays pour ce qui est de sa ratification des traités des droits de l'homme.</p>	1	2a	2b	2c	www.ohchr.org/FR/Countries/Pages/HumanRightsintheWorld.aspx
1	2a	2b	2c					

Présentation générale des outils et guides pertinents

Outil/Guide	Organisation(s) de soutien	Description	Rapport ou utilité particulier pour les membres de l'ICMM? (cf. légende à la page 52)	Lien Internet
<p><i>Red Flags</i> (Signaux d'alerte)</p>	<p>International Alert et Institut Fafo</p>	<p>Directives de haut niveau pour les entreprises, en particulier lorsqu'elles exercent leurs activités dans des régions connues pour leurs graves violations des droits de l'homme, offrant une liste de leurs activités qui devraient donner "un signal d'alerte". C'est-à-dire les alerter quant à une responsabilité juridique possible et, au besoin, de prendre des mesures d'urgence. Chaque activité assortie d'un "signal d'alerte" est étayée par un résumé des lois internationales pertinentes et d'affaires judiciaires sélectionnées, et ces informations sont accessibles par l'intermédiaire du site Internet "Red Flags". Au total, neuf "signaux d'alerte" sont répertoriés, notamment par exemple "l'expulsion des personnes de leurs communautés", "le recrutement de forces de sécurité qui commettent des violations" ou encore "la fourniture des moyens de tuer".</p>	<p>1 2a</p> <p>Référence potentiellement utile, bien qu'assez élémentaire, sur les projets, en particulier dans les régions dans lesquelles de graves violations des droits de l'homme ont déjà été perpétrées.</p>	<p>www.redflags.info</p>
<p><i>Guidelines on Business, Land Acquisition, and Land Use: A Human Rights Approach</i> (à venir)</p>	<p>Institute of Human Rights and Business (IHRB)</p>	<p>Ce projet de directives relatives à l'acquisition et à l'utilisation de terrains par les entreprises, qui s'appuie sur le cadre des droits de l'homme et les principes des approches au développement fondées sur les droits, a pour objectif de fournir des conseils pratiques aux entreprises qui font face à des conflits liés aux sols.</p>	<p>1 2a</p>	<p>www.ihrb.org/pdf/Guidelines_on_Business_Land_Acquisition_and_Land_UseDraft_for_Consultation.pdf</p>
<p><i>From Red to Green Flags: The corporate responsibility to respect human rights in high-risk countries</i></p>	<p>Institute of Human Rights and Business (IHRB)</p>	<p>S'appuyant sur le cadre de référence approuvé des Nations Unies "Protéger, Respecter et Réparer" relatif aux entreprises et les droits de l'homme, ce nouveau rapport examine les dilemmes et enjeux particuliers relatifs aux droits de l'homme auxquels doivent faire face les entreprises qui exercent leurs activités dans des zones à déficit de gouvernance, et offre des conseils détaillés aux chefs d'entreprise sur la façon pour eux de s'acquitter de leurs responsabilités en matière de droits de l'homme.</p>	<p>1 2a 2b 2c</p> <p>Conçu pour aider les responsables d'entreprises ainsi que d'autres parties concernées par les droits de l'homme et ses domaines connexes.</p>	<p>www.ihrb.org/pdf/from_red_to_green_flags/complete_report.pdf</p>
<p>Outil OCDE de sensibilisation au risque destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance</p>	<p>Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)</p>	<p>Notes d'orientation de haut niveau (~35 pages) à l'attention des entreprises opérant dans des zones dites "à déficit de gouvernance". Cet outil pose toute une série de "questions à examiner" concernant les risques et les dilemmes éthiques auxquels les entreprises sont susceptibles de faire face dans de telles zones à déficit de gouvernance, y compris dans les domaines du respect de la loi et des instruments internationaux, du redoublement de l'attention en matière de gestion des investissements, de la connaissance des partenaires d'affaires et des clients, des relations avec les fonctionnaires et des déclarations concernant les infractions.</p>	<p>1 2a</p> <p>Liste de contrôle utile pour examiner si les systèmes en vigueur/approches des EISE couvrent de manière adéquate les droits de l'homme.</p>	<p>www.berr.gov.uk/files/file46193.pdf</p>

Présentation générale des outils et guides pertinents

Outil/Guide	Organisation(s) de soutien	Description	Rapport ou utilité particulier pour les membres de l'ICMM? (cf. légende à la page 52)	Lien Internet
<p>Guide d'intégration des droits humains dans la gestion des entreprises (en anglais) + Outil en ligne</p>	<p>Business Leaders Initiative on Human Rights (BLIHR)</p>	<p>Guide étape par étape conçu pour aider toute entreprise à intégrer les pratiques conformes aux normes sur les droits de l'homme à leur système de gestion en vigueur. Structure claire fondée sur sept aspects communs à la plupart des systèmes de gestion (à savoir la stratégie, la politique, les procédures et processus, la communication, la formation, la mesure des impacts, et l'audit et les rapports). Chaque rubrique du guide contient des conseils détaillés qui sont illustrés par de courtes études de cas axées sur l'entreprise.</p>	<p>1</p> <p>Potentiellement utile pour examiner l'approche générale de la gestion d'une entreprise par rapport aux droits de l'homme.</p>	<p>www.unglobalcompact.org/docs/iss ues_doc/human_rights/Resources/g uide_hr.pdf</p> <p>www.integrating-humanrights.org/home</p>
<p><i>Human Rights Translated: A Business Reference Guide</i> [Droits de l'homme expliqués: un guide de référence à l'attention des entreprises] (en anglais)</p>	<p>Forum international des chefs d'entreprise (IBLF), Casan Centre for Human Rights Law, Bureau du Haut-Commissariat aux droits de l'homme des Nations Unies et Pacte mondial des Nations Unies</p>	<p>Un guide de référence détaillé (~170 pages) conçu pour aider les entreprises à comprendre les droits de l'homme d'une manière qui leur parle. Ce guide couvre chacun des droits contenus dans les traités de l'ONU, à savoir le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966), offrant une définition générale de chacun de ces droits, et une description de leur pertinence pour les activités d'une entreprise ainsi que des suggestions de mesures que peuvent prendre les entreprises.</p>	<p>1 2c</p> <p>Une bonne source d'informations contextuelles générales pour les entreprises sur le droit international et les questions concernant les droits de l'homme. Potentiellement utile pour examiner si les questions relatives aux droits de l'homme sont couvertes de manière adéquate par les procédures de gestion des risques en vigueur, ou pour façonner l'approche/le contenu d'une étude d'impact autonome sur les droits de l'homme.</p>	<p>www.unglobalcompact.org/docs/ne ws_events/8.1/human_rights_translated.pdf</p>
<p><i>A Guide to Human Rights Impact Assessment and Management.</i> [Un Guide d'évaluation et de gestion de l'impact sur les droits de l'homme] ("version d'essai" plus "processus d'intégration") (en anglais)</p>	<p>Forum international des chefs d'entreprise (IBLF), Société financière internationale (SFI) en étroite collaboration avec le Pacte mondial des Nations Unies</p>	<p>Des conseils détaillés et pratiques (~110 pages) qui énoncent un processus pour les entreprises désireuses d'évaluer et de gérer leurs impacts sur les droits de l'homme. La structure du guide se fonde sur un processus d'évaluation des impacts en huit étapes qui commence par l'établissement de la nécessité de procéder à une EIDH complète et de recueillir des données, avant d'évaluer et de gérer les impacts et les risques sur les droits de l'homme et de conclure par le suivi, l'évaluation et la préparation de rapports sur le processus de gestion. Chaque rubrique du guide comprend une série de conseils pratiques. À l'heure actuelle, des entreprises sont en train de mettre ce guide à l'essai dans le cadre de projets précis, et une version actualisée du guide devrait être publiée en 2010. Un "processus d'intégration" est également en cours d'élaboration afin d'intégrer les questions relatives aux droits de l'homme aux EISE.</p>	<p>1 2a 2c</p> <p>Utile comme contribution à l'amélioration des systèmes internes de gestion des risques et à l'élaboration d'EIDH autonomes. Le "processus d'intégration" à venir devrait quant à lui offrir des conseils sur le renforcement des EISE.</p>	<p>http://www1.ifc.org/wps/wcm/conne ct/topics_ext_content/ifc_external_c ooperate_site/ifc+sustainability/publ ications/publications_handbook_hri a_wci_1319577931868</p>

Présentation générale des outils et guides pertinents

Outil/Guide	Organisation(s) de soutien	Description	Rapport ou utilité particulier pour les membres de l'ICMM? (cf. légende à la page 52)	Lien Internet
<p><i>Human Rights Compliance Assessment (HRCA)</i> <i>Full Check</i> [Outil d'évaluation du respect des droits de l'homme -Vérification complète] (en anglais)</p>	Institut danois des droits de l'homme	Outil d'auto-évaluation complet en ligne, conçu pour aider les entreprises à détecter les risques et les opportunités qui existent dans le domaine des droits de l'homme sur le site de leurs opérations. Plus de 350 questions et 1 000 indicateurs des droits de l'homme développés à partir du droit international relatif aux droits de l'homme. Le questionnaire mène à un rapport qui énonce les domaines de risques élevés, moyens et faibles. Conçu pour être utilisé à différents stades d'une opération et pour s'adapter aux processus déjà en vigueur.	<p>1 2a 2c</p> <p>Liste de contrôle potentiellement utile, bien que longue, pour examiner si les systèmes en vigueur ou les EISE couvrent de manière adéquate les questions relatives aux droits de l'homme. Également utile en principe pour façonner le contenu des études d'impact autonomes sur les droits de l'homme.</p>	https://hrca2.humanrightsbusiness.org/
<p><i>Human Rights Compliance Assessment (HRCA)</i> <i>Quick Check</i> [Outil d'évaluation du respect des droits de l'homme -Vérification rapide] (en anglais)</p>	Institut danois des droits de l'homme	Version abrégée de la version complète de l'outil HRCA (cf. ci-dessus). Liste de contrôle d'auto-évaluation pour les entreprises leur permettant d'obtenir un aperçu général des risques que leurs opérations présentent pour les droits de l'homme. Cette version consiste en ~28 questions, qui couvrent par exemple les violations dans le domaine des pratiques en matière d'emploi, les impacts communautaires et la gestion de la chaîne d'approvisionnement. Mieux adaptée aux PME ou aux entreprises plus importantes qui ont besoin d'une introduction rapide aux évaluations des droits de l'homme.	<p>1 2a</p> <p>Liste de contrôle potentiellement utile pour examiner si les systèmes en vigueur ou les EISE couvrent de manière adéquate toutes les questions pertinentes relatives aux droits de l'homme.</p>	https://hrca2.humanrightsbusiness.org/
<p><i>Country Risk Assessment Reports (CRA)</i> [Rapports d'évaluation des risques par pays] (également un outil HRCA) (en anglais)</p>	Institut danois des droits de l'homme	Rapports complets sur les risques aux droits de l'homme auxquels les entreprises sont confrontées dans certains pays. Chaque droit est évalué conformément à un niveau de risque (élevé, moyen ou faible) et s'accompagne de recommandations de mesures de diligence raisonnable que l'entreprise doit prendre pour éviter que ne soient perpétrées des violations des droits de l'homme et améliorer ses performances dans le domaine du respect des droits de l'homme.	<p>1 2a 2c</p> <p>Source d'information potentiellement utile sur le contexte des droits de l'homme dans un pays.</p>	www.humanrightsbusiness.org/?f=country_risk

Présentation générale des outils et guides pertinents

Outil/Guide	Organisation(s) de soutien	Description	Rapport ou utilité particulier pour les membres de l'ICMM? (cf. légende à la page 52)	Lien Internet
<p><i>Conflict Sensitive Business Practices (CSPB)</i> [Pratiques commerciales sensibles aux conflits] (en anglais)</p>	<p>International Alert</p>	<p>Un ensemble d'outils à l'attention des entreprises du secteur extractif qui cherchent à adopter une approche "sensible aux conflits" dans le cadre de leurs opérations, c'est-à-dire qui cherchent à mieux comprendre et gérer les risques et les impacts associés à une activité dans des zones de conflits ou des régions sujettes aux conflits. La participation de professionnels du secteur à l'élaboration de la boîte à outils a contribué à la rendre pratique et compréhensible. Les principales rubriques comprennent un aperçu des questions conflictuelles susceptibles de se présenter à différentes étapes d'un projet et trois outils clés à utiliser: un "outil de détection" pour aider à confirmer si un pays court le risque d'être touché par un conflit, et des outils d'étude d'impact et d'évaluation des risques de conflit, tant au niveau global qu'à celui des projets. La dernière partie comporte des conseils quant à une série de "problèmes épineux" tels que la réinstallation, la façon de traiter avec les groupes armés, les dispositions prises en matière de sécurité ou encore la corruption.</p>	<p>2b</p> <p>Outil utile dans le cadre d'évaluations autonomes sur les questions ayant trait à la sécurité et aux conflits.</p>	<p>www.international-alert.org/resources/publications/conflict-sensitive-business-practice-guidance-extractive-industries</p>
<p><i>Global Compact Business Guide for Conflict Impact Assessment and Risk Management</i> [Guide destiné aux entreprises du Pacte mondial pour la gestion des risques et l'évaluation des impacts des conflits] (en anglais)</p>	<p>Pacte mondial des Nations Unies</p>	<p>Guide destiné aux entreprises afin qu'elles évaluent et gèrent les risques dans les contextes de conflits ou sujets aux conflits. Il plaide également en faveur de l'élaboration de stratégies qui minimisent les effets négatifs et optimisent les effets positifs de l'investissement dans de telles zones.</p>	<p>2b</p> <p>Outil utile pour les entreprises qui entreprennent une évaluation autonome sur les questions ayant trait à la sécurité et aux conflits.</p>	<p>www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Peace_and_Business/BusinessGuide.pdf</p>
<p><i>Conflict Assessment System Tool (CAST)</i> [Outil de système d'évaluation des conflits] (en anglais)</p>	<p>Fonds pour la paix</p>	<p>Une méthodologie pour une alerte rapide et une évaluation des conflits internes. Cette méthodologie est conçue tout particulièrement pour être utilisée par les agences internationales et les gouvernements, bien qu'elle ait également été mise à profit pour conduire des évaluations des conflits au nom de compagnies minières (cf. l'étude de cas sur Newmont). Son modèle se fonde sur un cadre en cinq étapes comprenant douze ensembles d'indicateurs (sociaux, économiques et politiques) et un système de notation pour aider à assurer le suivi d'un conflit au fil du temps. Le site Internet CAST offre un complément d'information sur la méthodologie et les indicateurs. Le Fonds pour la paix se sert de la méthodologie CAST pour mettre au point son Indice des États défaillants. Les produits génériques qui se fondent sur le système CAST comprennent des profils des pays (de courts rapports qui offrent un aperçu détaillé de ce qui sous-tend l'Indice des États défaillants) et des évaluations par pays (des rapports poussés préparés pour des clients particuliers).</p>	<p>2b</p> <p>Outil utile pour les entreprises qui entreprennent une évaluation autonome sur les questions ayant trait à la sécurité et aux conflits.</p>	<p>www.fundforpeace.org/cast/pdf_downloads/castmanual2007.pdf</p>

Présentation générale des outils et guides pertinents

Outil/Guide	Organisation(s) de soutien	Description	Rapport ou utilité particulier pour les membres de l'ICIMM? (cf. légende à la page 52)	Lien Internet
<p><i>Guide to Corporate Human Rights Impact Assessment Tools</i> [Guide aux outils d'étude d'impact sur les droits de l'homme des entreprises] (en anglais)</p>	<p>Aim for Human Rights (ancien "Humanist Committee for Human Rights" (HOM))</p>	<p>Ce document offre un aperçu des cinq principaux outils d'EIDH qui sont disponibles à l'heure actuelle, y compris ceux élaborés par le Mouvement droits et démocratie, l'Institut danois, International Alert et l'IBLFI/la SFI/le Pacte mondial des Nations Unies, et des conseils quant au moment et à la façon d'utiliser au mieux ces outils.</p>	<p>2c</p> <p>Utile comme référence générale pour les entreprises qui examinent leurs options dans ce domaine.</p>	<p>www.humanrightsimpact.org/theme/s/business-centre/hria-in-business/guide-to-corporate-human-rights-impact-assessment-tools</p>
<p><i>Handbook in human rights assessment: state obligations awareness and empowerment</i> [Manuel des évaluations des droits de l'homme: sensibilisation aux obligations des États et autonomisation] (en anglais)</p>	<p>Agence norvégienne de coopération au développement (NORAD)</p>	<p>Manuel qui se concentre principalement sur les obligations qui incombent aux États dans le domaine des droits de l'homme. Le format de l'évaluation consiste en une simple feuille servant à consigner les impacts sur les droits de l'homme, en se fondant sur un certain nombre de questions et un système de notation simple des impacts positifs et négatifs. Comprend une liste utile des droits de l'homme et des pays qui ont ratifié les conventions internationales phares des droits de l'homme.</p>	<p>2c</p> <p>Destiné principalement aux agences de développement pour évaluer les impacts généraux sur les droits de l'homme des projets de développement, plutôt qu'aux entreprises. Néanmoins, le manuel offre un modèle simple et des conseils que les entreprises peuvent mettre à profit dans le cadre de la conception d'une EIDH.</p>	<p>www.norad.no/en/Tools-and-publications/Publications/Publication+Page?key=109343</p>
<p>Droits devant: Un outil pour évaluer pas à pas l'impact des investissements étrangers sur les droits humains</p>	<p>Mouvement droits et démocratie</p>	<p>Un guide pas à pas conçu pour les ONG locales et les groupes communautaires leur permettant d'évaluer les impacts qu'ont les investissements étrangers sur les droits de l'homme. Le guide est au format CD-ROM et est accompagné d'un court document écrit. De présentation sobre, ce guide s'articule en six chapitres énonçant 24 étapes à franchir pour achever une évaluation. Le cœur de la méthodologie consiste en une liste exhaustive des questions relatives aux droits de l'homme tirées du droit international relatif aux droits de l'homme. Le questionnaire est conçu pour soutenir une évaluation de la façon dont les droits de l'homme sont protégés dans un contexte national, et de l'impact réel de l'investissement sur ces droits. Le guide est le fruit d'un projet de recherche de trois ans qui s'est servi d'une version antérieure de la méthodologie dans le cadre de cinq projets.</p>	<p>2c</p> <p>Destiné principalement aux ONG locales et aux groupes communautaires plutôt qu'aux entreprises. Offre néanmoins une liste de contrôle des problèmes potentiellement utile.</p>	<p>www.humanrightsimpact.org/theme/s/business-centre/tools/resources/view/60/user_hria_toolsets/</p>

Outil/Guide	Organisation(s) de soutien	Description	Rapport ou utilité particulier pour les membres de l'ICMM? (cf. légende à la page 52)	Lien Internet
<p><i>Community Development Toolkit</i> [Boîte à outils pour le développement communautaire] (en anglais)</p>	<p>ICMM</p>	<p>La <i>Community Development Toolkit</i> a été publiée en 2005, conjointement par l'ICMM, la Banque mondiale et le Programme d'assistance à la gestion du secteur énergétique (ESMAP). Elle a été mise au point pour soutenir les efforts des gouvernements, de l'industrie et de la communauté en faveur de l'avènement d'un développement communautaire durable autour des opérations minières et de traitement des minerais. Une version révisée et actualisée a été publiée en 2012.</p>	<p>2a 2b 2c</p> <p>Destinée principalement aux entreprises afin de soutenir un dialogue efficace avec les parties prenantes et des interventions en matière de développement communautaire.</p>	<p>www.icmm.com</p>
<p>Dialogue avec les parties prenantes: Manuel des bonnes pratiques pour les entreprises réalisant des affaires sur les marchés émergents</p>	<p>Société financière internationale (SFI)</p>	<p>Offre une source complète de conseils à l'attention des entreprises sur la façon de gérer toutes les facettes du dialogue avec les parties prenantes, illustrée de nombreux exemples. Bien que ce document n'ait pas été rédigé sous l'angle des droits de l'homme, il offre des conseils précieux sur la conduite du dialogue avec les parties prenantes.</p>	<p>2a 2b 2c</p> <p>Destinée principalement aux entreprises pour leur permettre de soutenir un dialogue efficace avec les parties prenantes.</p>	<p>http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/528c708048855c1e8b1cbb6a6515bb18/IFC_StakeholderEngagement_French.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528c708048855c1e8b1cbb6a6515bb18</p>
<p><i>A Methodology for Human Rights Impact Assessment</i> [Une méthodologie pour l'étude d'impact sur les droits de l'homme] (en anglais)</p>	<p>Nomogaia</p>	<p>Énonce une approche en 12 étapes à la conduite des EIDH pour les projets importants, en faisant la distinction entre études documentaires, interventions rapides et évaluations complètes. Comprend une liste des droits de l'homme et un catalogue de sujets dont les entreprises devraient tenir compte. Suggère également un système de notation pour établir un classement des impacts en fonction de leur gravité.</p>	<p>2c</p> <p>Document potentiellement utile bien que moins complet et travaillé que certains autres guides.</p>	<p>www.nomogaia.org/HRIA/Entries/2011/11/11_A_Methodology_for_Human_Rights_Impact_Assessment_files/Methodology%20for%20HRIA%202.0.pdf</p>
<p>Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque</p>	<p>Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)</p>	<p>Offre des recommandations aux chaînes d'approvisionnement mondiales responsables en minerais pour aider les entreprises à respecter les droits de l'homme et à éviter de contribuer aux conflits par le biais de leurs pratiques et décisions d'achat de métaux et de minerais. Le Guide sur le devoir de diligence s'adresse à toute entreprise s'approvisionnant éventuellement en métaux ou en minerais en provenance de zones de conflits et à haut risque.</p>	<p>2b</p> <p>Source potentiellement utile pour le devoir de diligence relatif aux chaînes d'approvisionnement de l'étain, du tantale, du tungstène et de l'or.</p>	<p>http://www.oecd.org/fr/daf/investissementinternational/principesdirecteurspourlesentreprisesmultinationales/46741124.pdf</p>
<p>Outils de mise en œuvre des Principes volontaires (en anglais)</p>	<p>ICMM, Comité international de la Croix Rouge (CICR), PIECA et SFI</p>	<p>Visa à fournir un outil complet dont les entreprises peuvent se servir dans la mise en œuvre des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (PV) au niveau opérationnel.</p>	<p>1 2a 2b</p> <p>Source précieuse de conseils sur la mise en œuvre des PV.</p>	<p>www.voluntaryprinciples.org/files/Implementation_Guidance_Tools.pdf</p>

ANNEXE 3:

Lectures et sources complémentaires

Aim For Human Rights, 2009. *Human Rights in Business: Guide to human rights impact assessment tools*.

Aim For Human Rights, Utrecht, Pays-Bas.

Disponible à l'adresse suivant: www.humanrightsimpact.org

Davis, R et Franks, D.M., 2011. *The costs of conflict with local communities in the extractive industry*.

SR mining: Délibérations du Premier séminaire international sur la responsabilité d'entreprise dans l'industrie minière, Santiago, Chili.

Disponible à l'adresse suivante: www.csrandthelaw.com/uploads/file/Costs%20of%20Conflict.pdf

Drakos, M.T., 2009. *The Corporate Human Rights Impact Assessment: Top-Down and Bottom-Up*.

International Affairs Review.

Disponible à l'adresse suivante: www.iar-gwu.org/node/61

Fonds pour la paix, 2011. *Indice des États défaillants 2011*. Fonds pour la paix, Washington D. C.

Disponible à l'adresse suivante: www.fundforpeace.org/global/?q=program-fsi

SFI et IBLF, 2007. *Guide d'évaluation et de gestion de l'impact sur les droits de l'homme*.

Société financière internationale et Forum international des chefs d'entreprise.

Disponible à l'adresse suivante:

http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_handbook_hria_wci_1319577931868

IBLF, SFI et Pacte mondial des Nations Unies, discussions en ligne dans le cadre du processus de mise à l'essai du *Guide d'évaluation et de gestion de l'impact sur les droits de l'homme*, dates annoncées par voie de communiqué de presse dans la salle des médias de l'IBLF. Les communiqués de presse précédents sur les discussions en ligne sont disponibles à l'adresse:

http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_handbook_hria_wci_1319577931868

IBLF et Monash University, 2009. *Human Rights Translated: a business reference guide*. Forum international des chefs d'entreprise et Monash University.

Disponible à l'adresse suivante: <http://commdev.org/content/document/detail/2437>

ICMM, 2008. *Déclaration de position sur les mines et les peuples autochtones*. ICMM.

Disponible à l'adresse suivante: www.icmm.com/page/208/indigenous-peoples

ICMM, 2009. *Les Droits de l'homme dans l'industrie des mines et des métaux: généralités, approche de gestion et enjeux*. ICMM.

Disponible à l'adresse suivante: www.icmm.com/document/930

ICMM, 2009. *Les Droits de l'homme dans l'industrie des mines et des métaux: comment examiner et résoudre les préoccupations et les griefs à l'échelle locale*. ICMM.

Disponible à l'adresse suivante: www.icmm.com/document/931

ICMM, CICR, IPIECA et SFI, 2011. *Outils de mise en œuvre des Principes volontaires*.

ICMM, Comité international de la Croix Rouge (CICR), IPIECA et SFI.

www.voluntaryprinciples.org/files/Implementation_Guidance_Tools.pdf

International Alert, 2005. *Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries*.

International Alert: Londres. Disponible à l'adresse suivante:

www.international-alert.org/resources/publications/conflict-sensitive-business-practice-guidance-extractive-industries

Maassarani, T.F., Drakos, M.T. et Pajkowska, J., Juin 2007. *Extracting corporate responsibility: towards a Human Rights Impact Assessment*. Cornell International Law Journal, 40(1), pages 135-169. Disponible à l'adresse suivante:

www.humanrightsimpact.org/themes/business-centre/tools/resources/view/45/user_hria_toolsets

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque*.

Cf.: www.oecd.org/fr/daf/investissementinternational/principesdirecteurspourlesentreprisesmultinationales/46741124.pdf

Ruggie, J., 2007. *Human rights impact assessment, document d'analyse [avant-projet à discuter]*.

Disponible à l'adresse suivante:

www.reports-and-materials.org/Discussion-paper-human-rights-impact-assessments-Jul-2006.pdf

Ruggie, J., 2008. *Protéger, respecter et réparer: un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme*.

Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des entreprises, M. John Ruggie, au Conseil des droits de l'homme.

Disponible à l'adresse suivante: www.reports-and-materials.org/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf

Ruggie, J., 2010. *Entreprises et droits de l'homme: nouvelles mesures pour la mise en œuvre du cadre de référence*

"protéger, respecter et réparer". Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises.

Disponible à l'adresse suivante: www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A-HRC-14-27_fr.pdf

Ruggie, J., 2011. *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence "protéger, respecter et réparer" des Nations Unies*. Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des entreprises, M. John Ruggie, au Conseil des droits de l'homme.

Disponible à l'adresse suivante: www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.17.31_fr.pdf

Mouvement droits et démocratie, 2007. *Études d'impact des investissements étrangers sur les droits humains: Tirer les leçons de l'expérience des communautés aux Philippines, au Tibet, en République démocratique du Congo, en Argentine et au Pérou*. Centre International des droits de la personne et du développement démocratique, Canada.

www.humanrightsimpact.org/themes/business-centre/tools/resources/view/43/user_hria_toolsets/

Rio Tinto, 2009. *Why Gender Matters*.

Disponible à l'adresse suivante: www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/Rio_Tinto_gender_guide.pdf

Taylor, M.B., Zandvliet, L. et Forouhar, M., 2009. *Due Diligence for Human Rights: A Risk-Based Approach*.

Corporate Social Responsibility Initiative Working Paper No. 53. Cambridge, MA: John F. Kennedy School of Government, Harvard University.

Disponible à l'adresse suivante: www.hks.harvard.edu/mrcbg/CSRI/publications/workingpaper_53_taylor_etal.pdf

Pacte mondial des Nations Unies et Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), 2009.

Embedding human rights in business practice III.

Disponible à l'adresse suivante: www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/EHRBIII.pdf

Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), 2011.

The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide.

Disponible à l'adresse suivante: www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf

Banque mondiale, 2011. Rapport sur le développement dans le monde 2011: *Conflit, sécurité et développement*.

Banque mondiale, Washington, D. C.

Disponible à l'adresse suivante: <http://wdr2011.worldbank.org>

Organisation mondiale de la santé (OMS), 2003. *The Right to Water*.

Disponible à l'adresse suivante: www.who.int/water_sanitation_health/humanrights/en/index2.html

ANNEXE 4:

Notes de bas de page

- 1 John Ruggie, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence "protéger, respecter et réparer" des Nations Unies*, 2011.
Disponible à l'adresse suivante: www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.17.31_fr.pdf
- 2 John Ruggie, *Protéger, respecter et réparer: un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme*, 2008.
- 3 Davis et Franks, 2011. *The costs of conflict with local communities in the extractives industries*.
Voir la liste de référence pour plus de détails.
- 4 John Ruggie fait remarquer qu'au minimum, les entreprises peuvent trouver une liste complète des droits de l'homme dans la Charte internationale des droits de l'homme (qui consiste en la Déclaration universelle des droits de l'homme et les principaux instruments par l'intermédiaire desquels elle a été codifiée: le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), et les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail.
Voir: www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A-HRC-14-27_fr.pdf
- 5 Voir l'article 27 de la Déclaration universelle des droits de l'homme.
- 6 L'article 1 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels stipule que: "En aucun cas, un peuple ne pourra être privé de ses propres moyens de subsistance".
- 7 Veuillez noter qu'il ne faut pas en déduire que la réalisation de ces droits est du ressort de l'entreprise, par exemple par la construction de centres médicaux ou d'écoles pour aider à réaliser le droit à la santé et le droit à l'éducation respectivement. Il s'agit là du rôle du gouvernement "d'accueil". Pour reprendre les propres mots du Professeur John Ruggie: "respecter les droits c'est essentiellement ne pas enfreindre les droits d'autrui, en d'autres mots ne causer aucun préjudice". Le Professeur John Ruggie a par conséquent fait la distinction entre "la responsabilité des entreprises de respecter" et le "devoir de l'État de protéger" les droits de l'homme.
- 8 La Charte internationale des droits de l'homme consiste de son côté en la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et ses deux protocoles facultatifs.
- 9 *Protéger, respecter et réparer: un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme*, 2008.
- 10 Ces thèmes sont répertoriés en ordre alphabétique, sans qu'aucune hiérarchie particulière ne soit implicite ou prévue.
- 11 Certaines de ces questions vont au-delà de la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme, mais elles sont importantes pour mieux comprendre le potentiel qu'a l'activité minière de contribuer au développement économique et social ou de devenir une source de mécontentement.
- 12 Cette liste n'est pas exhaustive et a seulement pour intention de fournir des exemples de droits de l'homme dont les entreprises devraient tenir compte.
- 13 Pour tout complément d'information au sujet de l'intégration des considérations sexospécifiques à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes et de projets, cf. Rio Tinto (2009) *Why Gender Matters*.
www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/Rio_Tinto_gender_guide.pdf
- 14 Voir: www.voluntaryprinciples.org/files/principes_volontaires_francais.pdf
- 15 Voir: www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/Publications_Handbook_HRIA
- 16 Bien qu'il n'existe pas de définition universellement acceptée des pays touchés par les conflits ou à déficit de gouvernance, un certain nombre de sources d'information offrent de fortes indications de ce à quoi cela correspond – cf. l'Encadré 4.
- 17 Voir également les orientations de l'ICMM sur *Comment examiner et résoudre les préoccupations et les griefs à l'échelle locale* dans la liste de références..
- 18 L'Annexe 2 offre un complément d'information sur chacune de ces sources et publications.
- 19 Cf. la section 8.5 du document des Nations Unies intitulé *The corporate responsibility to respect human rights: an interpretative guide*, figurant dans la liste de référence.

Remerciements

Groupe de travail de l'ICMM

Un groupe de travail de l'ICMM présidé par Dina Aloï (Goldcorp) a supervisé l'élaboration de la présente publication. L'ICMM tient à remercier chaleureusement les membres de ce groupe de travail pour leur participation aux versions itératives qui ont conduit au présent document.

Ce groupe de travail était composé des personnes suivantes:

Adiki Ayitevie (Newmont)
Stan Batey (Freeport-McMoRan Copper & Gold)
Vicky Bowman (Rio Tinto)
Gillian Davidson (Teck)
Claire Divver (Xstrata)
Jonathan Drimmer (Barrick)
Liesel Filgueiras (Vale)
Alan Fine (AngloGold Ashanti)
Didier Fohlen (AREVA)
Pierre Gratton (Association minière du Canada)
Troy Hey (MMG)
Tara Hopkins (Rio Tinto)
Helen MacDonald (Newmont)
Barnard Mokwena (Lonmin)
Thando Njoko (AngloGold Ashanti)
Ivar Oellingrath (Hydro)
Frank Reimann (OZ Minerals)
Caroline Rossignol (Barrick)
Jon Samuel (Anglo American)
Peter Sinclair (Barrick)
Melanie Stutsel (Conseil des minéraux d'Australie)
Ian Wood (BHP Billiton)
Philip Woodhouse (Gold Fields)
Vanessa Zimmerman (Rio Tinto)

Examineurs spécialisés indépendants

L'ICMM souhaite exprimer toute sa gratitude aux personnes suivantes pour leur retour d'information précieux concernant une version avancée de ce guide. Nous avons tenté de répondre aux observations et aux modifications suggérées, qui nous ont beaucoup aidés à perfectionner la version finale de ce guide. Il est à noter que leur participation en qualité de réviseurs spécialisés n'indique en aucune façon qu'ils donnent leur approbation à la version finale de ce document ou de son contenu. Voici la liste de ces réviseurs spécialisés:

Dra. Deanna Kemp (Directrice adjointe) et les autres membres du personnel de recherche (Centre for Social Responsibility in Mining, University of Queensland)
Dra. Alexandra Guaqueta (Chargée de conférences, School of International Studies, Flinders University et membre du Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme)
Krista Hendry (Directrice exécutive, Fonds pour la paix)
Mark Hodge (Directeur exécutif, Global Business Initiative on Human Rights)
Julianne Hughes-Jennett (Avocat, Hogan Lovells International LLP)
Susan Joyce (Principal, Common Ground Consultants)
Reidar Kvam (Responsable, Politique et Assurance Qualité, Département de l'Environnement, Questions sociales et Gouvernance, SFI)
John Morrison (Directeur exécutif, Institute for Human Rights and Business)
Caroline Rees (Présidente de Shift et Senior Fellow de l'Initiative RSE, Harvard Kennedy School)
Luc Zandvliet (Directeur, Triple R Alliance)

L'équipe de l'ICMM

Le processus d'élaboration de cette publication a été dirigé au nom du Secrétariat de l'ICMM par Aidan Davy, assisté de Claire White. Ce processus a impliqué l'élaboration et la mise à jour du projet initial de document pour tenir compte des implications de la publication des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. L'ICMM tient à remercier Daniel Litvin de Critical Resource qui a mis ses compétences au service de la version préliminaire de la présente publication en 2009, et Lucy Amis pour son travail sur les études de cas incluses dans la présente publication.

Avis de non-responsabilité

La présente publication contient des orientations d'ordre général et ne peut en aucun cas remplacer le recours à des compétences techniques appropriées. Bien que, à la date de la publication, toutes les précautions raisonnables aient été prises pour vérifier les informations contenues dans le présent document, ce dernier est publié sans garantie d'aucune sorte, explicite ou implicite.

Le Conseil international des mines et métaux ("ICMM") ne peut en aucun cas être tenu responsable des dommages ou pertes d'aucune sorte, quelle qu'en soit l'origine, résultant de l'utilisation de ce document. L'utilisateur (qui ne doit pas supposer que le document ne contient pas d'erreurs ou qu'il pourra servir ses objectifs) est le seul responsable de l'interprétation et de l'utilisation qu'il fait de la présente publication et l'ICMM décline toute responsabilité quant aux erreurs ou omissions présentes dans la publication ou dans toute autre source mentionnée dans la publication.

Les opinions exprimées ne reflètent pas nécessairement les décisions ou les politiques déclarées de l'ICMM. Ce document a été élaboré en vue d'encourager la mise en œuvre des engagements de l'ICMM. L'utilisateur doit néanmoins noter qu'il ne constitue en aucun cas une "Position Statement" (déclaration de position) ni aucun autre engagement obligatoire que les membres de l'ICMM sont tenus d'adopter en vertu du Cadre de développement durable de l'ICMM.

Nous déclinons toute responsabilité et ne faisons aucunement valoir le contenu ou à la fiabilité des sites Internet externes, et la présentation de liens entre sites ne devrait pas être interprété comme une approbation de quelque nature qu'elle soit. Nous n'exerçons aucun contrôle sur la disponibilité des pages externes et déclinons toute responsabilité en ce qui les concerne.

Les appellations employées dans cette publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'ICMM aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou de leurs limites. En outre, la mention d'entités, d'individus, de sources, de marques commerciales ou de procédures commerciales dans cette publication ne constitue en aucun cas une approbation de la part de l'ICMM.

Cet avis de non-responsabilité doit être interprété conformément aux lois en vigueur en Angleterre.

Détails de la publication

2012-1

Publiée par le Conseil international des mines et métaux (ICMM), Londres, Royaume-Uni.

© 2012 Conseil international des mines et métaux. Le logo de l'ICMM est une marque du Conseil international des mines et métaux. Déposée au Royaume-Uni, en Australie et au Japon.

La reproduction de cette publication à des fins éducatives ou à d'autres fins non commerciales est permise sans autorisation écrite préalable des détenteurs des droits d'auteur à condition que la source soit dûment citée. La reproduction de cette publication à des fins commerciales, notamment de vente, est interdite sans l'autorisation préalable écrite des détenteurs des droits d'auteurs.

ISBN: 978-0-9559983-6-2

Disponible auprès de: ICMM, www.icmm.com, info@icmm.com

ICMM

Le Conseil international des mines et métaux (ICMM) a été créé en 2001 pour jouer le rôle de catalyseur dans l'amélioration de la performance en développement durable de l'industrie des mines et des métaux. Aujourd'hui, l'organisation regroupe nombre des plus grandes entreprises de mines et métaux du monde ainsi que des associations minières nationales et régionales et des associations mondiales de produits de base. Notre objectif est de parvenir à faire les entreprises leaders du secteur collaborer entre elles et avec d'autres entreprises, en vue de renforcer la contribution des mines, des minéraux et des métaux au développement durable.

ICMM

**35/38 Portman Square
London W1H 6LR
United Kingdom**

Téléphone: +44 (0) 20 7467 5070

Télécopie: +44 (0) 20 7467 5071

Email: info@icmm.com

www.icmm.com