

3. Document d'information générale

Sur quoi ce document d'information générale porte-t-il?	03
3.1. Que sont les droits de la personne?	04
3.1.1 Fondements des droits de la personne	04
3.1.2 Les droits de la personne dans un contexte d'entreprise	05
3.1.3 Cadre international des droits de la personne	07
3.1.4 Devoirs et responsabilités en matière de droits de la personne	09
3.1.5 Portée des droits de la personne	10
3.2. Entreprises et droits de la personne	11
3.2.1 Représentant spécial de l'ONU pour la question des entreprises et des droits de l'homme: le cadre « Protéger, respecter et réparer » et les <i>Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme</i>	11
3.2.2 Mécanismes de responsabilisation	14
3.2.3 Complicité	15
3.2.4 Contributions des entreprises à la réalisation des droits de la personne	16
3.3. Droits de la personne dans le travail avec les communautés	18
3.3.1 Enjeux clés liés aux droits de la personne dans le travail avec les communautés	18
3.4. Les droits de la personne dans le contexte d'un pays	24
3.4.1 Intégration des droits de la personne aux lois nationales	24
3.4.2 Application pratique des droits de la personne	25
3.4.3 Écarts entre les lois nationales et internationales en matière de droits de la personne	26
3.5 Droits de la personne et peuples autochtones	27
3.5.1 Droits de la personne et peuples autochtones	27
3.5.2 Les peuples autochtones et les industries des ressources naturelles	28
3.5.3 Responsabilité des entreprises de respecter les droits de la personne, diligence raisonnable et peuples autochtones	28

Dans ce document, et tel qu'utilisé dans le Code de conduite mondial de l'entreprise (« Notre approche de l'entreprise »), nous avons utilisé le terme « Droits de la personne » pour traduire l'expression anglaise « Human Rights ». Ce choix veut aussi refléter notre souci d'inclusion des hommes et des femmes dans nos interventions. Par contre, pour désigner la Déclaration universelle des droits de l'homme, ou lorsque des institutions utilisaient l'expression droits de l'homme dans leur nomenclature, nous l'avons gardé tel quel. »

Document d'information générale

Produit par l'Institut danois pour les droits de l'homme

La version originale du présent document a été élaborée par l'Institut Danois de Droits de l'Homme (IDDH) et ne reflète pas forcément les points de vue et opinions de Rio Tinto. Ce document offre une présentation générale des droits de la personne et du rôle de l'entreprise, sans s'appliquer précisément à Rio Tinto. Pour connaître les politiques et les pratiques pertinentes de Rio Tinto, les professionnels peuvent consulter la Partie 1 du présent guide.

Sur quoi ce document d'information générale porte-t-il?

Ce document a pour but d'aider les professionnels à approfondir leurs connaissances sur les droits de la personne dans le contexte des ressources naturelles.

Le document d'information va de pair avec la Partie 1 (renseignements sur la façon de faire) et comporte six sections:

1. Que sont les droits de la personne?

Cette section explique en quoi consistent les droits de l'homme et leur cadre international, y compris les rôles et les responsabilités respectifs des gouvernements et des entreprises.

2. Entreprises et droits de la personne

Cette section présente le cadre de travail « Protéger, respecter et réparer » et les *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* des Nations Unies, ainsi que la responsabilité des entreprises à l'égard du respect et la notion de diligence raisonnable dans le contexte des droits de la personne.

3. Droits de la personne dans le travail avec les communautés

Cette section porte précisément sur le rôle des droits de la personne dans le travail avec les communautés, ainsi que sur les secteurs clés où les entreprises de ressources naturelles et les droits de la personne se rencontrent.

4. Droits de la personne dans le contexte d'un pays

Cette section traite des défis liés aux droits de la personne à l'échelle nationale et présente un aperçu des facteurs qui façonnent les situations mettant en jeu les droits de la personne dans les pays où les entreprises de ressources naturelles exercent des activités.

5. Droits de la personne et peuples autochtones

Cette section offre un aperçu des droits des peuples autochtones face au secteur des ressources naturelles.

6. Normes de référence et ressources

Cette section contient une liste de normes de référence et de ressources pour les professionnels qui souhaitent en savoir plus sur la question des droits de la personne et des entreprises dans le contexte des ressources naturelles.

3.1 Que sont les droits de la personne?

3.1.1 Fondements des droits de la personne

Les droits de la personne consistent en une série de principes et de normes visant à promouvoir les libertés fondamentales et la dignité humaine.

Selon le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), principal responsable des droits de l'homme aux Nations Unies, « *Les droits de l'homme sont les droits inaliénables de tous les êtres humains, quels que soient leur nationalité, lieu de résidence, sexe, origine ethnique ou nationale, couleur, religion, langue ou toute autre condition. Nous avons tous le droit d'exercer nos droits de l'homme sans discrimination et sur un pied d'égalité. Ces droits sont intimement liés, interdépendants et indivisibles.* »

Par ailleurs, les droits de la personne sont:

- **universels et inaliénables:** ils doivent être maintenus sans égard au contexte politique, économique et culturel et ne peuvent être retirés (la loi internationale relative aux droits de l'homme considère certains droits comme « non dérogeables », ce qui signifie qu'ils ne peuvent être retirés en aucun cas, alors que d'autres droits de la personne peuvent être limités, mais seulement dans des circonstances précises et selon la procédure réglementaire);
- **interdépendants et indivisibles:** tous les droits revêtent la même importance. L'amélioration d'un droit facilite le progrès des autres. De la même manière, la privation d'un droit a un effet négatif sur les autres (autrement dit, il n'y a aucune hiérarchie entre les droits civils, culturels, économiques, politiques et sociaux);
- **égaux et non discriminatoires:** toutes les personnes ont les mêmes droits, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. Voilà les fondements de la non-discrimination énoncés à l'article 2 de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, mais la liste ne doit pas être considérée comme complète.

Les droits de la personne sont enchâssés dans la législation internationale et reflétés dans des traités, des lois coutumières internationales, des principes généraux et d'autres sources de droit international. Ces instruments stipulent que les gouvernements sont tenus d'agir d'une certaine manière ou de renoncer à certains actes afin de promouvoir et de protéger les libertés et les droits fondamentaux des personnes ou des groupes (HCDH). Les droits de la personne sont également protégés par des lois nationales, comme les lois antidiscriminatoires, les lois criminelles et les lois relatives au respect de la vie privée.

La **Déclaration universelle des droits de l'homme** (DUDH), adoptée en 1948, est le principal recueil de normes et de principes internationaux en matière de droits de la personne. Pratiquement tous les pays membres de l'Organisation des Nations Unies (ONU) ont confirmé leur adhésion et leur appui à la DUDH. En tant que déclaration, plutôt que traité ou convention obligatoire, la DUDH en soi n'est pas légalement contraignante en vertu du droit international. Cependant, la plupart des droits de l'homme énoncés dans la DUDH ont été ultérieurement codifiés et développés dans des conventions sur les droits de l'homme légalement contraignantes qui lient des États. Parmi ces conventions, les plus importantes sont *le Pacte international relatif aux droits civils et politiques* (PIDCP) et *le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* (PIDESC), tous deux adoptés en 1966. Une grande majorité de pays ont ratifié ces conventions, signifiant ainsi leur volonté d'assumer les obligations légales qui y sont énoncées. Ensemble, ces trois instruments forment la **Charte universelle des droits de l'homme**.

3.1.2 Les droits de la personne dans un contexte d'entreprise

Les entreprises actives dans le secteur des ressources naturelles sont exposées aux questions de droits de la personne de diverses façons. Par exemple, une entreprise qui crée des emplois et contribue à la croissance économique peut favoriser la création d'un environnement où les personnes et les communautés sont plus à même de jouir de leurs droits, y compris le droit au travail ou le droit à un niveau de vie suffisant. Par ailleurs, les entreprises peuvent aussi avoir par leurs activités des répercussions défavorables sur les droits de la personne; par exemple, les droits à la propriété et à un logement adéquat d'une communauté peuvent être compromis par sa réinstallation sans indemnisation adéquate. De même, si une entreprise ne consulte pas les femmes lorsqu'elle prend une décision de ce type, le droit de ces dernières de ne pas subir de discrimination peut en souffrir.

Par l'entremise du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, la responsabilité des entreprises de respecter les droits de la personne est maintenant un fait reconnu par la communauté internationale. Cette responsabilité signifie que les entreprises doivent éviter de porter atteinte aux droits de la personne et doivent remédier aux répercussions défavorables sur ces droits auxquelles elles sont associées, notamment par l'exercice d'une diligence raisonnable en la matière.

Beaucoup de sociétés de ressources naturelles voient le respect des droits de la personne comme un atout commercial important, compte tenu des aspects suivants:

- un fondement des valeurs de l'entreprise et de l'éthique des affaires;
- un moyen d'attirer et de retenir les meilleurs employés;
- un moyen de protéger leur réputation et leur marque contre les dommages causés par une participation à des violations des droits de la personne;
- la capacité d'attirer et de retenir les investisseurs et les consommateurs;
- un moyen d'éviter les litiges, les retards ou les arrêts de production;
- l'obtention d'un permis social d'exploitation grâce à leur acceptation à titre de membre respecté de la communauté locale;
- l'accès aux marchés publics;
- un accès plus facile au financement de projets, au crédit à l'exportation et aux assurances.

Peu de secteurs d'activité sont aussi exposés aux risques en matière de droits de la personne que celui des ressources naturelles, notamment dans les segments des mines et des activités de traitement connexes. Les entreprises appartenant à ce secteur doivent être en mesure d'évoluer dans les environnements les plus isolés et les plus rudes, et ce, tout en laissant une forte empreinte physique. Dans ce contexte, les entreprises qui ont la réputation de respecter et de défendre les droits de la personne sont dans une meilleure position pour exercer leurs activités de manière efficace et efficiente et bâtir des partenariats à long terme qui procurent des avantages mutuels à toutes les parties prenantes.

Le tableau qui suit présente une liste de droits enchâssés dans la *Déclaration universelle des droits de l'homme* des Nations Unies et donne des exemples de répercussions négatives que peuvent avoir sur ces droits les entreprises du secteur des ressources naturelles.

<p>Droits de l'homme <i>Droits visés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948).</i></p>	<p>Pertinence pour les entreprises <i>Exemples de problèmes potentiels en matière de droits de la personne pour les entreprises du secteur des ressources naturelles.</i></p>
<p>Le droit à la non-discrimination, <i>DUDH, art. 2</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les femmes ne sont pas embauchées pour travailler sur le site en raison des stéréotypes de genre. - Une filiale ne consulte pas suffisamment les minorités ethniques lorsqu'elle s'implante dans une communauté.
<p>Le droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne, <i>DUDH, art. 3</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le personnel de sécurité de l'entreprise se livre à du harcèlement sur des femmes dans la communauté locale. - Le personnel de sécurité fait un usage excessif de la force.
<p>Droits fonciers <i>P. ex., le droit à la propriété, DUDH, art. 17</i> <i>P. ex., le droit à un logement adéquat, DUDH, art. 25</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'entreprise se voit octroyer des droits d'exploration par le gouvernement après que celui-ci eut expulsé par la force les populations autochtones des terres visées par l'exploration. - L'entreprise négocie l'acquisition de terrains avec des détenteurs officiels de titres fonciers, mais comme les systèmes d'enregistrement des titres ne sont pas à jour, un grand nombre d'utilisateurs non officiels des terres sont exclus des négociations et de l'indemnisation.
<p>Le droit à la liberté de réunion et d'association pacifiques, <i>DUDH, art. 20</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les travailleurs sont empêchés de former ou de joindre un syndicat. - L'entreprise demande expressément ou implicitement au gouvernement de mettre un terme aux manifestations de la communauté contre ses mines.
<p>Le droit au travail et à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, <i>DUDH, art. 23</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'entreprise verse des salaires qui sont insuffisants pour couvrir les besoins fondamentaux, même s'ils sont conformes aux normes nationales de salaire minimum. - Les normes en matière de santé et de sécurité sont inadéquates.
<p>Le droit à un niveau de vie suffisant (notamment pour l'alimentation, le logement et la santé), <i>DUDH, art. 25</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les impacts environnementaux des activités de l'entreprise ont des retombées négatives sur la santé de la communauté, par exemple la pollution des eaux souterraines par une digue de retenue et les toxines contenues dans la poussière produite par une mine. - L'utilisation des terres par l'entreprise empêche les populations locales d'accéder aux zones d'agriculture et de pêche dont elles dépendent pour assurer leur subsistance. - La hausse des prix des habitations qui découle de l'immigration engendrée par le projet réduit l'accessibilité au logement, en particulier pour les membres à plus faible revenu des communautés.
<p>Le droit de prendre part à la vie culturelle, <i>DUDH, art. 27</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dégradation ou destruction du patrimoine culturel, par exemple les perturbations causées par les activités minières sur un emplacement servant à une cérémonie spirituelle. - Érosion de la culture de la communauté locale en raison de la présence de l'entreprise ou des activités qu'elle exerce.

3.1.3 Cadre international des droits de l'homme

Le droit international relatif aux droits de l'homme englobe la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, divers mécanismes internationaux et régionaux, le droit humanitaire international, le droit criminel international et les normes du travail internationales énoncées dans les conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Certaines de ces instances sont décrites plus en détail dans le tableau qui suit.

Outre les conventions ayant force d'obligation, il existe des déclarations non contraignantes sur des questions liées aux droits de la personne. Certaines présentent une pertinence particulière pour les entreprises de ressources naturelles, par exemple la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones adoptée en 2007. Si elles n'ont pas nécessairement force d'obligation en droit international, ces déclarations témoignent d'un consensus des nations à l'égard des normes attendues et constituent de ce fait une source de normes internationales faisant autorité. Comme elles ciblent des questions spécifiques en matière de droits de la personne, les déclarations non contraignantes donnent également des indications pratiques sur les implications concrètes du respect des droits de la personne. Ces déclarations peuvent aussi devenir des lois ayant force d'obligation; c'est le cas de la Déclaration universelle des droits de l'homme, non contraignante, qui a été reprise dans deux pactes ayant force exécutoire, l'un sur les droits civils et politiques et l'autre sur les droits économiques, sociaux et culturels. Les normes non contraignantes peuvent également devenir contraignantes lorsqu'elles sont assimilées à des éléments de droit coutumier à la suite de la conduite constante des affaires des États en conformité avec elles.

Ressources pertinentes:

On trouvera plus d'information sur les mécanismes internationaux en matière de droits de l'homme et de droits du travail sur les sites Web des deux organismes des Nations Unies responsables des normes correspondantes. Ces sites Web indiquent également quelles conventions sur les droits de l'homme et sur les droits du travail ont été ratifiées par les différents pays:

- Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme.
- Organisation internationale du Travail.

<p>Conventions relatives aux droits de l'homme</p>	<p>Outre la <i>Déclaration universelle des droits de l'homme</i>, un grand nombre d'accords spécifiques sur les droits de la personne ont été adoptés, souvent afin de répondre aux besoins de certaines catégories de détenteurs de droits, notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Convention relative aux droits de l'enfant. D'autres visent la violation d'une catégorie de droits de la personne, par exemple la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants et la Convention sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.</p>
<p>Systèmes régionaux en matière de droits de l'homme</p>	<p>En plus des mécanismes internationaux, plusieurs systèmes régionaux en matière de droits de l'homme sont en vigueur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conseil de l'Europe: <i>la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales</i> (1950); - Union africaine: <i>la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples</i> (1983); - Organisation des États américains: <i>la Convention américaine relative aux droits de l'homme</i> (1969); - ASANE: la Commission intergouvernementale sur les Droits de l'homme (2009). <p>Les systèmes européen, africain et interaméricain comprennent des traités spécifiques sur les droits de la personne et sont mis en application par des commissions actives et, dans certains cas, par des tribunaux ayant un mandat de supervision de la protection des droits de la personne. La Commission intergouvernementale sur les Droits de l'homme de l'ANASE a entrepris ses activités et travaille à la préparation d'une déclaration sur les droits de l'homme pour la région.</p>
<p>Normes internationales du travail</p>	<p>Le droit international relatif aux droits de l'homme englobe également des normes internationales du travail, qui sont codifiées dans plus de 100 conventions régies par l'Organisation internationale du Travail (OIT) des Nations Unies. Ces conventions portent sur un large éventail de sujets, dont les droits des syndicats, les heures de travail, les dispositions relatives aux congés annuels, l'âge minimal requis pour travailler, l'interdiction du travail forcé, les restrictions relatives au travail des enfants, la discrimination au travail, etc. L'OIT régit également <i>la Convention relative aux peuples indigènes et tribaux</i> (C169, 1989), qui renferme plusieurs dispositions importantes sur les droits des peuples autochtones.</p>
<p>Droit humanitaire international et droit criminel international</p>	<p>Le droit humanitaire international peut également s'appliquer dans le contexte des conflits armés. Cet ensemble de lois comprend les conventions de Genève et impose des obligations particulières aux belligérants lors de conflits armés. Certaines de ces obligations peuvent s'appliquer directement aux entreprises.</p> <p>Le droit criminel international prévoit une responsabilité juridique pour la participation à des crimes de guerre, à des crimes contre l'humanité et à un génocide.</p> <p>La Cour pénale internationale (CPI), qui a été créée en 2002, prévoit une responsabilité juridique directe à l'échelle internationale pour les personnes impliquées dans des crimes internationaux. Pour le moment, sa compétence ne s'étend pas aux personnes morales comme les entreprises.</p> <p>Des scénarios possibles à cet égard portent sur des allégations de complicité ou d'autres formes de participation d'une entreprise relativement à des crimes internationaux, par exemple la traite de personnes, le financement de conflits armés ou le commerce illégal des armes.</p>

3.1.4 Devoirs et responsabilités en matière de droits de la personne

Le droit international en matière de droits de l'homme fait une distinction entre les détenteurs de droits et les détenteurs d'obligations.

- Les détenteurs de droits s'entendent de tous les êtres humains qui, en tant qu'individus, ont droit à la jouissance de tous les droits de la personne. Dans certains cas, les individus peuvent avoir droit à la jouissance de différents droits de la personne comme membres d'un groupe, par exemple les peuples autochtones. Règle générale, les organisations ou les entités telles que les États, les entreprises ou les institutions religieuses ne sont pas considérées comme des détenteurs de droits de la personne.
- Les détenteurs d'obligations s'entendent généralement des gouvernements qui ratifient des conventions exécutoires en matière de droits de l'homme, par exemple *le Pacte international relatif aux droits civils et politiques* et *le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*. Les individus peuvent aussi avoir des obligations en matière de droits de la personne internationaux. En général, les entreprises n'ont pas d'obligations juridiques directes aux termes du droit international relatif aux droits de l'homme.

En tant que principaux détenteurs d'obligations, les États ont trois types de devoirs: respecter, protéger et réaliser les droits.

- *Respecter* les droits de la personne signifie s'abstenir de porter atteinte aux droits d'une autre personne, soit essentiellement ne pas causer de préjudice. Ce devoir n'est pas uniquement négatif; il peut aussi compter des étapes positives.
- *Protéger* les droits de la personne signifie empêcher que les droits d'une autre personne soient violés par un tiers. Par exemple, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a reconnu que les États ont un devoir de protection contre les violations des droits de la personne commises par des tiers, y compris des entreprises, par la mise en œuvre de politiques, de règlements et de décisions appropriés.
- *Réaliser* les droits de la personne signifie donner à la population les moyens nécessaires pour qu'elle puisse jouir de ces droits. Par exemple, un État peut mettre en place des tribunaux pour assurer le bon fonctionnement du système judiciaire ou bâtir des écoles ou des hôpitaux pour veiller à la mise en œuvre du droit à l'éducation et du droit à la santé.

Ces trois devoirs relèvent des États. Quant aux entreprises, elles n'ont généralement pas d'obligations juridiques directes aux termes du droit international relatif aux droits de l'homme. Toutefois, il est maintenant largement reconnu qu'elles ont la responsabilité de respecter les droits de la personne, soit d'éviter de porter atteinte aux droits d'une autre personne et de remédier aux impacts défavorables sur ces droits auxquels elles sont associées. Cette responsabilité a été exprimée tout récemment dans le cadre de l'adoption par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies des *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* qui ont été énoncés par John Ruggie, professeur à Harvard et ancien Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme.

3.1.5 Portée des droits de la personne

Les droits de la personne sont interreliés, interdépendants et indivisibles. Il n'existe donc aucune hiérarchie entre les différents droits et tous les droits civils, culturels, économiques, politiques et sociaux ont la même importance. Cela signifie également que l'amélioration d'un droit facilite le progrès des autres et, que selon la même logique, la privation d'un droit a une incidence négative sur les autres droits. Pensons par exemple au lien entre le droit à l'éducation et le droit au travail: les gens ayant étudié plus longtemps bénéficient souvent d'un meilleur accès au marché du travail, d'où une jouissance plus grande du droit au travail. Pensons aussi au lien entre le droit de participer au gouvernement et le droit à l'alimentation: les personnes ne jouissant pas d'une alimentation de base adéquate ne pourront peut-être pas participer à la vie publique, notamment par le vote.

Les droits de la personne sont parfois regroupés en catégories, par exemple les droits civils et politiques comme le droit à la sécurité des personnes et le droit à la liberté de réunion, les droits économiques, sociaux et culturels comme les droits à la santé, à l'éducation et à un niveau de vie suffisant, et les droits collectifs comme le droit à l'autodétermination et le droit au développement. Cependant, cette catégorisation a aussi été jugée néfaste, car elle peut faire en sorte que la priorité soit accordée à un groupe de droits au détriment d'un autre, ce qui va à l'encontre des principes d'interdépendance et d'indivisibilité.

Aux termes du droit international en matière de droits de l'homme, les droits civils et politiques doivent être mis en œuvre immédiatement par les États, et les droits économiques, sociaux et culturels sont généralement assujettis au principe de la réalisation progressive. Ce principe reconnaît que certains États n'ont pas les ressources suffisantes pour garantir immédiatement l'accès aux droits économiques, sociaux et culturels tels que des soins de santé adéquats ou l'eau potable. Cela ne signifie pas cependant que ces droits sont moins importants ou moins contraignants; au contraire, ce principe exige que les États fassent appel au maximum de leurs ressources disponibles pour mettre en œuvre ces droits par tous les moyens possibles, y compris le développement économique et institutionnel. De plus, les États doivent s'acquitter de leurs obligations fondamentales minimales relativement à ces droits, notamment en respectant le principe de non-discrimination et en évitant d'adopter des mesures susceptibles d'aggraver la situation.

Les droits de la personne ne doivent pas être considérés comme immuables; ils évoluent et sont clarifiés constamment. Par exemple, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a adopté *la Convention relative aux droits des personnes handicapées* et, en 2010, le Conseil a confirmé que le droit à l'eau et à des installations sanitaires était un droit humain à l'égard duquel les États ont des obligations. Auparavant, l'accès à l'eau potable et à des installations sanitaires sûres était considéré comme un aspect important du droit à la santé, mais il s'agit maintenant d'un droit en soi.

3.2 Entreprises et droits de la personne

3.2.1 Le représentant spécial de l'ONU pour la question des entreprises et des droits de l'homme: le cadre « Protéger, respecter et réparer » et les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

En 2005, le Secrétaire général de l'ONU de l'époque a nommé un Représentant spécial (le « RSSG ») pour la question des entreprises et des droits de la personne afin de remédier au manque de clarté concernant le rôle des États et des entreprises à l'égard des droits de la personne. En 2008, le RSSG a présenté un cadre de référence consistant en trois piliers complémentaires:

1. *L'obligation de protéger* incombant à l'État lorsque des tiers, y compris des entreprises, portent atteinte aux droits de la personne, ce qui suppose des politiques, des règlements et des recours appropriés.
2. *La responsabilité des entreprises de respecter les droits de la personne*, autrement dit de s'assurer de ne pas porter atteinte aux droits d'autrui et de parer aux incidences négatives dans lesquelles elles ont une part.
3. *La nécessité d'un accès plus effectif à des voies de recours*, tant judiciaires que non judiciaires.

Ce cadre a été présenté en 2008 au Conseil des droits de l'homme de l'ONU, qui a demandé au RSSG de fournir d'autres conseils pour en assurer la mise en œuvre. C'est ce qui a mené à l'élaboration des *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* (les « Principes directeurs »), qui ont été adoptés à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme de l'ONU en juin 2011. Cette initiative a également obtenu le soutien d'un certain nombre d'organisations, d'entreprises et d'acteurs de la société civile à l'échelle mondiale, dont le Conseil international des mines et métaux, l'OCDE et l'Union européenne. En 2011, après la fin du mandat du RSSG, le Conseil des droits de l'homme de l'ONU a mis sur pied un groupe de travail pour poursuivre les efforts visant les entreprises et les droits de la personne à l'échelle de l'ONU, notamment par la communication et la mise en œuvre des Principes directeurs.

Ressources pertinentes:

- Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme: portail sur le Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies pour la question des entreprises et des droits de l'homme
- Conseil international des mines et métaux: page sur les entreprises et les droits de l'homme
- Site Web du groupe de travail de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme

L'obligation de protéger incombant à l'État

En vertu de la loi internationale relative aux droits de l'homme, les États sont les principaux responsables de préserver les droits de la personne. Ce concept est appuyé par le premier pilier du cadre « Protéger, respecter et réparer », selon lequel l'obligation de protéger incombant à l'État comprend l'élaboration et la mise en œuvre de politiques, de règles et de recours appropriés visant à protéger les personnes contre les atteintes aux droits de la personne par des tiers, y compris des entreprises.

L'obligation faite à l'État de protéger les droits de la personne i concerne les entreprises à de nombreux égards. Par exemple, une entreprise est tenue de respecter les lois et les règles en matière de travail et d'exploitation minière promulguées par un État. Les entreprises sont également tenues de coopérer avec les organisations judiciaires des pays où elles sont établies. En vertu de leur obligation de protéger les droits de la personne, les États peuvent également mettre en place un certain nombre de mesures favorisant le respect des droits de la personne par les entreprises, comme de demander à leur personnel diplomatique de fournir des conseils sur d'éventuels défis et enjeux en matière de droits de la personne dans de nouvelles régions.

La responsabilité des entreprises de respecter les droits de la personne

La responsabilité des entreprises de respecter les droits de la personne signifie qu'elles ne doivent pas porter atteinte aux droits d'autrui et qu'elles doivent parer aux incidences négatives dans lesquelles elles ont une part. Selon les Principes directeurs, afin de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de la personne, les entreprises doivent avoir en place des politiques et des procédures en rapport avec leur taille et leurs particularités, y compris:

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

La responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de la personne s'applique à toutes les entreprises; la portée et la complexité des moyens par lesquels les entreprises s'acquittent de cette responsabilité peuvent varier, notamment selon leur taille, leur secteur et la gravité des impacts négatifs sur les droits de la personne. La gravité des impacts sera établie en fonction de leur ampleur, de leur portée et du fait de savoir si elles sont irrémédiables ou non.

Selon les Principes directeurs, les entreprises doivent suivre un processus de diligence raisonnable afin d'identifier leurs incidences sur les droits de la personne, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient. Ce processus consiste à :

- évaluer les incidences effectives et potentielles sur les droits de la personne;
- regrouper les constatations et leur donner une suite;
- suivre les mesures prises;
- faire savoir comment il est remédié à ces incidences.

La diligence raisonnable en matière de droits de la personne sera plus ou moins complexe suivant la taille de l'entreprise commerciale, le risque qu'elle présente de graves incidences sur les droits de la personne, et la nature et le cadre de ses activités. Elle devrait en outre s'exercer en permanence, au fur et à mesure de l'évolution des activités et du cadre de fonctionnement de l'entreprise commerciale.

Les Principes directeurs indiquent que la diligence raisonnable en matière de droits de la personne 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 à gérer les risques importants auxquels l'entreprise est elle-même exposée et prenne en compte les risques encourus par les titulaires de droits.

Fait important, les Principes directeurs prévoient qu'une entreprise doit tenir compte des incidences négatives sur les droits de la personne dont elle est à l'origine ou auxquelles elle contribue par ses activités et ses relations commerciales ainsi que de celles qui sont directement liées à son exploitation, à ses produits ou à ses services par ses relations commerciales. On entend par « relations commerciales » les relations avec ses partenaires commerciaux, les entités de sa chaîne de valeur, et toute autre entité non étatique ou étatique directement liée à ses activités, à ses produits ou à ses services commerciaux; il peut s'agir de relations contractuelles et non contractuelles. Il importe de tenir compte du fait que la marge de manœuvre d'une entreprise pour influencer les incidences (et éviter de contribuer ou remédier à ces incidences) variera selon la relation.

Par exemple, une entreprise est directement à l'origine des incidences négatives sur les droits de la personne si elle refuse d'embaucher des femmes en âge fertile, ce qui constitue un acte discriminatoire. Si elle demande expressément ou implicitement à un fournisseur de services de sécurité d'avoir recours à une force excessive pour réprimer les protestations d'une communauté,

Qu'est-ce que la responsabilité des entreprises de respecter les droits de la personne?

Il convient de mentionner que les Principes directeurs utilisent le terme « responsabilité », plutôt qu'« obligation » de respecter les droits de la personne, à l'image des lois internationales actuelles en matière de droits de la personne, qui ne sont pas directement contraignantes pour les entreprises. Toutefois, le respect des droits de la personne par les entreprises est devenu la norme de conduite dans tous les instruments volontaires ou à caractère non contraignant traitant de responsabilité des entreprises. Cette responsabilité a d'ailleurs été désignée par le Conseil des droits de l'homme de l'ONU comme étant la responsabilité fondamentale de toutes les entreprises dans toutes les situations.

Qu'est-ce que l'influence?

Selon les Principes directeurs, les mesures qu'il convient de prendre pour prévenir ou réparer les préjudices aux droits de la personne varieront, entre autres, en fonction de l'influence des entreprises dans la lutte contre l'incidence négative. Cela est particulièrement pertinent dans les cas où l'entreprise contribue à l'incidence négative par le truchement d'une relation commerciale.

Plus précisément, « 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 ».

Il est clairement énoncé dans les Principes directeurs que les entreprises doivent user de leur influence de manière proactive: « 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 peut y avoir des moyens pour elle de l'accroître. Elle peut renforcer son influence, par exemple, en offrant un renforcement des capacités ou d'autres incitations à l'entité concernée, ou en collaborant avec d'autres acteurs. »

elle contribue aux incidences négatives sur les droits de la personne. Voici des exemples de lien direct entre l'exploitation d'une entreprise et la violation des de la personne:

- Un fournisseur de l'entreprise nie à ses employés le droit de s'affilier à un syndicat.
- L'entreprise achète une terre que les autorités ont acquise illégalement auprès des propriétaires précédents.
- Les produits de l'entreprise sont utilisés par un utilisateur final ou un client d'une manière nuisant aux droits de la personne, par exemple, lorsque des métaux rares ou des composés chimiques servent à fabriquer des armes illégales.

Les catégories « à l'origine des incidences », « contribue aux incidences » et « directement lié à des incidences » ne sont pas précises – l'important est d'évaluer le rôle possible ou réel d'une entreprise dans l'atteinte aux droits de la personne plutôt que de le catégoriser sans nuance.

Accès à des voies de recours

Le pilier "Accès à des voies de recours" concerne l'obligation de protéger incombant à l'État et la responsabilité des entreprises de respecter les droits de la personne. Ainsi, les États devraient avoir en place des mécanismes judiciaires internes efficaces ainsi que d'autres mécanismes de réclamation non judiciaires pour permettre à la population de demander réparation dans les cas d'atteintes aux droits de la personne commises par des entreprises. 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. Elles peuvent notamment mettre sur pied des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel ou participer à de tels mécanismes. Il s'agit d'un moyen efficace de favoriser l'accès aux voies de recours, qui contribue également à la diligence raisonnable en matière de droits de la personne en permettant:

- aux entreprises de remédier elles-mêmes rapidement et directement à leurs incidences négatives, empêchant ainsi que les préjudices ne viennent à s'accumuler et les plaintes à s'intensifier;
- l'identification rapide et continue des préjudices aux droits de la personne; en analysant les tendances et les caractéristiques des plaintes, les entreprises peuvent en outre relever des problèmes systémiques et adapter leurs pratiques en conséquence.

Il est clairement énoncé dans les Principes directeurs que des mécanismes de réclamation non judiciaires (y compris au niveau opérationnel) doivent faire partie du système étatique plus vaste (incluant des mécanismes judiciaires) et jouer un rôle complémentaire, sans remplacer ou entraver de quelque façon que ce soit l'accès aux recours étatiques, comme les tribunaux ou les systèmes plus larges, comme les processus de négociation collective.

Les Principes directeurs décrivent également huit critères d'efficacité pour les mécanismes de réclamation non judiciaires, dont les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel.

Principes directeurs de l'ONU: critères d'efficacité pour les mécanismes de réclamation non judiciaires

- (a) **Légitimes:** ils suscitent la confiance des groupes d'acteurs auxquels ils s'adressent et doivent répondre du bon déroulement des procédures de réclamation;
- (b) **Accessibles:** ils sont communiqués à tous les groupes d'acteurs auxquels ils sont destinés et fournissent une assistance adéquate à ceux qui se voient opposer des obstacles particuliers pour y accéder;
- (c) **Prévisibles:** ils prévoient une procédure clairement établie assortie d'un calendrier indicatif pour chaque étape, et un descriptif précis des types de procédures et d'issues disponibles et des moyens de suivre la mise en œuvre;
- (d) **Équitables:** ils s'efforcent d'assurer que les parties lésées ont un accès raisonnable aux sources d'information, aux conseils et aux compétences nécessaires à la mise en œuvre d'une procédure de réclamation dans des conditions équitables, avisées et conformes;
- (e) **Transparents:** ils tiennent les requérants informés du cours de la procédure et fournissent des informations suffisantes sur la capacité du mécanisme à susciter la confiance dans son efficacité et à répondre à tous les intérêts publics en jeu;
- (f) **Compatibles avec les droits:** ils veillent à ce que l'issue des recours et les mesures de réparation soient compatibles avec les droits de la personne internationalement reconnus;
- (g) **Une source d'apprentissage permanent:** ils s'appuient sur les mesures pertinentes pour tirer les enseignements propres à améliorer le mécanisme et à prévenir les réclamations et atteintes futures;

Les mécanismes de niveau opérationnel devraient aussi être:

- (h) **Fondés sur la participation et le dialogue:** consulter les groupes d'acteurs auxquels ils s'adressent au sujet de leur conception et de leurs résultats en mettant l'accent sur le dialogue concernant les moyens d'examiner et de résoudre les plaintes.

3.2.2 Mécanismes de responsabilisation

La responsabilité de respecter les droits de la personne est une norme de conduite que l'on attend de toutes les entreprises à l'échelle mondiale. Cette responsabilité peut comprendre des obligations juridiques, en vertu de la législation nationale et de dispositions contractuelles. La question de la responsabilité des entreprises de respecter les droits de la personne conformément au droit international fait l'objet d'un vaste débat international. Les lois internationales en matière de droits de l'homme imposent des obligations juridiques directes uniquement aux États. Toutefois, les acteurs non étatiques, comme les entreprises, peuvent être soumis à des contraintes juridiques lorsque des engagements internationaux envers les droits de la personne sont intégrés au système juridique national du pays où ils sont établis (le « pays hôte ») ou du pays où ils sont constitués (le « pays d'origine »). La population peut ainsi utiliser les règles du travail et les lois environnementales ou constitutionnelles nationales pour tenir les entreprises responsables des violations des droits de la personne dont elles sont responsables.

Dans certains cas, un pays d'origine peut avoir des lois nationales imposant aux entreprises constituées sur son territoire des obligations envers les droits de la personne, qui visent aussi leurs activités à l'extérieur de ses frontières; c'est ce qu'on appelle la responsabilité extraterritoriale. En vertu des lois criminelles, une entreprise pourrait donc être accusée de complicité d'infractions internationales comme des crimes contre l'humanité, un génocide ou des crimes de guerre, même si ces crimes ont été commis à l'étranger.

L'Alien Tort Claims Act (ATCA) des États-Unis permet aux plaignants de poursuivre des entreprises constituées aux États-Unis au sujet de présumées violations des lois internationales, peu importe où se sont produites ces violations. Au cours de la dernière décennie, un certain nombre de procès ont été intentés contre des multinationales par des groupes de défense des droits de la personne.

La plupart des cas relevant de la loi ATCA mettent en cause des entreprises issues des industries des ressources naturelles; en de rares circonstances, des indemnités ont été versées. L'applicabilité constante de la loi ATCA dans le contexte de l'engagement des entreprises à prévenir les entorses aux droits de la personne à l'étranger fait actuellement l'objet d'un examen de la Cour suprême des États-Unis.

Il existe également plusieurs situations où des entreprises peuvent être tenues responsables d'incidences négatives sur les droits de la personne, bien qu'elles ne soient soumises à aucune responsabilité juridique.

Par exemple, des pays membres de l'OCDE ont des points de contact nationaux qui peuvent examiner les plaintes et participer au processus de médiation, en se fondant sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, dans les cas présumés de violation des droits de la personne et des droits du travail par des entreprises qui exercent des activités ou ont leur siège social dans ces pays.

Les obligations contractuelles peuvent également favoriser la responsabilité – comme dans le cas d'exigences stipulées par des fournisseurs de services financiers, comme la Société financière internationale (SFI) ou des banques de développement régionales. Les Normes de performance de la SFI, par exemple, peuvent ainsi être imposées contractuellement à des entreprises dans le cadre d'une exigence de prêt.

Les Principes directeurs de l'OCDE et les Normes de performance de la SFI ont été actualisés en 2010 et en 2011 dans une optique d'harmonisation avec les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'ONU. D'autres initiatives, dont la norme ISO 26000 relative à la responsabilité sociétale des organisations, le Pacte mondial de l'ONU et la Global Reporting Initiative, ont déjà intégré les Principes directeurs ou sont en voie de le faire.

Ressources pertinentes:

- Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme: portail sur les responsabilités juridiques des entreprises
- Pacte mondial des Nations Unies: section sur les responsabilités juridiques
- OCDE – Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales
- Normes de performance de la SFI en matière de durabilité sociale et environnementale
- OECD Watch: base de données des points de contact de l'OCDE

3.2.3 Complicité

Dans le contexte des droits de la personne et des entreprises, le terme « complicité » peut s'entendre à la fois d'un point de vue non juridique et juridique. Du point de vue non juridique, l'expression « complicité des entreprises dans les violations des droits de la personne » est fréquemment utilisée par des organisations et des activistes œuvrant dans le domaine des droits de la personne, des décideurs à l'échelle internationale, des experts gouvernementaux et des entreprises proprement dites pour décrire ce qui est considéré comme une participation indésirable des entreprises aux atteintes aux droits de la personne (Commission internationale de juristes, 2006); mentionnons par exemple le cas d'une entreprise qui ferait l'acquisition d'une terre d'où la population aurait été chassé de force par le gouvernement ou qui favoriserait le travail des enfants par l'intermédiaire de ses relations d'approvisionnement. Les allégations de complicité au sens non juridique peuvent aussi englober des situations où une entreprise verserait des sommes à un État répressif. Du point de vue juridique, le terme « complicité » comporte des dimensions plus précises; il a notamment une connotation spécifique et technique en droit criminel qui est étroitement liée au concept d'assistance et d'encouragement (Commission internationale de juristes, 2006) et qui sous-entend habituellement une contribution importante au crime commis, et la connaissance ou l'intention de cette contribution.

Ainsi, pour qu'une sanction soit applicable en vertu du droit civil ou criminel, il faut habituellement prouver que l'entreprise:

- est à l'origine de violations des droits de la personne ou y a contribué, en permettant, en aggravant ou en favorisant la violation;
- savait ou aurait dû prévoir que sa conduite risquait d'entraîner une violation des droits de la personne;
- avait un lien de proximité avec la violation des droits de la personne, au sens propre (géographiquement) ou figuré (par la force, la durée ou le style de ses relations).

La responsabilité juridique peut incomber à l'entreprise ou à ses représentants, selon la juridiction et l'ensemble de droit en question. Les critères juridiques varient en fonction de la juridiction et selon qu'il s'agit d'un cadre de procédure civile ou criminelle; les entreprises doivent donc toujours obtenir des avis juridiques appropriés en cas de poursuites intentées contre elles.

Les Principes directeurs appellent à l'examen de tous les cas de complicité juridiques et non juridiques, réels et potentiels, et précisent que, d'un point de vue juridique, les contributions aux préjudices relèvent du droit criminel et du droit civil. Ils reconnaissent en outre la nature évolutive de ce domaine, notamment en ce qui concerne les violations flagrantes des droits de la personne, comme les crimes internationaux, et conseillent aux entreprises de traiter le risque d'être à l'origine de ce type de violations ou d'y contribuer comme un enjeu de conformité juridique, partout où elles sont établies.

La loi est-elle l'unique avenue pertinente lorsqu'il est question de complicité?

La question de la complicité dans les cas de violation flagrante des droits de la personne a été abordée dans une étude de la Commission internationale de juristes (CIJ) sur la complicité des entreprises et la responsabilité juridique; on y mentionnait la nature évolutive de la responsabilité juridique liée à la complicité: « *De plus, le droit lui-même change et évolue rapidement. Des comportements qui, à l'heure actuelle, n'entraînent pas la mise en oeuvre de la responsabilité juridique des entreprises pour complicité, pourraient très bien engager ce type de responsabilité à l'avenir, à mesure que le droit étend sa portée à de nouveaux concepts de responsabilité morale. Les entreprises devraient donc orienter leur action non seulement sur la base des réalités du marché, mais également sur des critères de politiques publiques et des considérations éthiques. Elles ne devraient donc pas se contenter d'une évaluation technique des risques juridiques selon les critères actuels.* » (CIJ, 2006)

Ressources pertinentes:

- Commission internationale de juristes: rapport du Comité d'experts juridiques de la CIJ sur la complicité des entreprises dans les crimes internationaux
- Rapport 2008 du RSSG sur la complicité et les sphères d'influence
- Guide d'interprétation des Principes directeurs de l'ONU

3.2.4 Contributions des entreprises à la réalisation des droits de la personne

Les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits de la personne. De nombreuses entreprises du secteur des ressources naturelles vont cependant au-delà de cette responsabilité en entreprenant des activités et des initiatives qui favorisent la réalisation des droits de la personne. Par exemple, les contributions à la création d'emplois, à l'innovation et à la croissance économique peuvent jouer un rôle important dans la création d'un environnement propice à la réalisation des droits de la personne. Souvent, les entreprises participent également à des initiatives de développement communautaire essentielles au soutien des droits de la personne dans les communautés locales et la société élargie. Une entreprise peut fournir à la population un accès à l'électricité, à des services de santé, à des routes et à d'autres infrastructures, en plus d'appuyer le développement des petites entreprises. De nombreuses entreprises du secteur des ressources naturelles se livrent à cet exercice volontairement ou dans le cadre d'ententes avec les autorités locales ou les communautés hôtes. Lorsque ces initiatives sont fondées sur une évaluation exhaustive des besoins et compatible avec les droits, et qu'elles sont conçues dans une optique de durabilité, elles peuvent avoir une incidence positive importante sur les droits de la personne et le développement.

Dans certaines zones éloignées et régions où la gouvernance est déficiente, les entreprises sont parfois mieux placées et mieux outillées – ou elles sont perçues comme telles – que les acteurs étatiques pour créer efficacement des avantages en matière de développement. Les communautés peuvent alors avoir des attentes élevées à leur égard en ce qui concerne la réalisation de projets de développement contribuant à l'exercice des droits de la personne. C'est cependant aux États qu'il incombe au premier chef de faire respecter les droits de la personne. Il est donc important, dans ce contexte, que les contributions des entreprises aux droits de la personne et au développement soient effectuées de manière à appuyer et à renforcer les obligations incombant aux États à ce chapitre au lieu de viser à les supplanter.

Il est important de mentionner que les contributions d'une entreprise à l'exercice des droits de la personne et au développement ne peuvent pas se substituer à un solide système de diligence raisonnable en matière de droits de la personne à l'échelle de l'entreprise: « *le respect des droits de la personne étant une obligation absolue, une entreprise ne peut pas compenser une atteinte à ces droits en accomplissant de bonnes actions par ailleurs.* » (Ruggie, 2008)

Les activités, les initiatives, les normes, les processus et les résultats des entreprises en matière de développement et d'engagement communautaire demeurent variés. Par exemple, les raisons précises qui sous-tendent la décision d'entreprendre certaines activités de développement communautaire ne sont pas toujours claires. À cet égard,

les principes de l'approche du développement axée sur les droits de la personne (décrite plus en détail à la section 3 ci-après) peuvent apporter une précieuse contribution en fournissant un cadre de développement fondé sur les normes internationales en matière de droits de l'homme. Les mandats et les motivations des acteurs du développement et des entreprises peuvent varier. Toutefois, les principes fondamentaux de l'approche du développement axée sur les droits de la personne (la participation et la non-discrimination, par exemple) ont déjà été intégrés aux cadres communautaire et développemental des entreprises plus progressives.

Une approche de développement fondée sur les droits de la personne

Une approche de développement fondée sur les droits de la personne peut être définie comme suit: « *un cadre conceptuel pour le processus de développement humain qui repose sur les normes internationales en matière de droits de l'homme et vise à promouvoir et à protéger les droits de l'homme* » (Bureau du Haut-Commissariat aux droits de l'homme des Nations Unies, 2006). Cela veut dire que le processus et les résultats d'un projet ou d'une activité de développement doivent être conformes aux principes et aux normes en matière de droits de la personne. Certains de ces principes, comme la non-discrimination et la participation, ont déjà été intégrés aux initiatives communautaires de certaines sociétés minières. Le fait de mieux comprendre comment une approche fondée sur les droits de la personne s'applique aux travaux communautaires d'une société minière peut favoriser le respect des droits de la personne, en plus d'apporter d'importantes contributions au développement par des activités et des initiatives d'investissement social stratégiques.

Globalement, une approche de développement fondée sur les droits de la personne repose sur quatre principes (Bureau du Haut-Commissariat aux droits de l'homme des Nations Unies, 2006):

– A Lien explicite vers les droits de la personne.

Dans le cadre d'une approche fondée sur les droits de la personne, les pratiques sont orientées par les principes et les normes en matière de droits de l'homme. Par exemple, tandis qu'une approche ordinaire en matière d'acquisition de terres prévoirait uniquement une indemnisation aux détenteurs des titres juridiques, une approche fondée sur les droits de la personne tiendrait compte des impacts sur les droits et les moyens de subsistance de toutes les personnes concernées, dont les détenteurs des titres juridiques et informels, et des droits d'utilisation et de passage des non-détenteurs.

– **Égalité et non-discrimination.** L'approche accorde une attention particulière aux groupes vulnérables et marginalisés, ainsi qu'aux questions d'égalité entre les hommes et les femmes. Elle prévoit également des mesures visant à s'assurer que toutes les personnes

touchées – femmes et hommes, filles et garçons – disposent des moyens nécessaires pour comprendre les décisions qui les concernent et pour y participer.

– **Participation.** Dans le cadre d'une approche fondée sur les droits de la personne, la participation est à la fois un objectif et un moyen de développement. La participation doit viser à favoriser un véritable engagement des personnes envers les processus de développement qui ont des conséquences pour elles. Elle doit donc être active, libre et significative. Du point de vue des droits de la personne, la participation va au-delà de la consultation et dépasse le concept de « plus-value » technique aux activités de développement: elle joue un rôle crucial dans leur façonnement.

– **Responsabilité, transparence et règle de droit.** Dans le cadre d'une approche fondée sur les droits de la personne, le développement est perçu comme un droit, et non pas comme un geste de charité. Cette perception a d'importantes répercussions sur les relations d'une entreprise avec les communautés touchées et ses autres parties prenantes. Ainsi, les populations touchées sont considérées comme des détentrices de droits plutôt que comme des parties prenantes, ou comme des personnes qui ont des droits plutôt que des intérêts. Une approche fondée sur les droits définit la frontière entre « détenteurs de droits » et « détenteurs d'obligation »; elle vise à s'assurer que les premiers ont la capacité de faire valoir leurs droits et que les seconds les respectent.

Ressources pertinentes:

– Bureau du Haut-Commissariat aux droits de l'homme des Nations Unies: questions fréquentes au sujet d'une approche de la coopération pour le développement fondée sur les droits de l'homme

3.3 Droits de la personne dans le travail avec les communautés

3.3.1 Enjeux clés liés aux droits de la personne dans le travail avec les communautés

On s'attend des entreprises qu'elles prennent en compte et respectent tous les droits de la personne reconnus internationalement dans leur travail avec les communautés. Cette section contient des exemples précis d'éventuels enjeux liés aux droits de la personne, qui se veulent explicatifs et non exhaustifs.

Impacts environnementaux

Les impacts environnementaux du secteur des ressources naturelles peuvent avoir des conséquences pour la santé et les moyens de subsistance des populations. Les actuelles méthodologies d'évaluation des impacts (environnementaux, sociaux et sur la santé) n'ont pas tendance à envisager les conséquences pour les droits de la personne de ces impacts, comme l'affaiblissement du droit d'une communauté à un niveau de vie adéquat.

Ressources pertinentes:

- Guide d'évaluation et de gestion de l'impact sur les droits de l'homme de la Société financière internationale
- Human Rights Impact Resource Centre (section sur les affaires)
- Normes de performance 1, 3, 4 et 6 de la Société financière internationale

Eau et assainissement

Le droit à l'eau et à l'assainissement, qui est reconnu par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies et d'autres autorités, comprend l'accès à de l'eau potable à des fins personnelles, notamment pour boire, manger et se laver. Plusieurs critères précis définissent la signification, la portée et le contenu du droit à l'eau et à l'assainissement:

- Qualité: l'eau doit être potable.
- Disponibilité: l'eau doit être disponible en quantités suffisantes.
- Accessibilité: l'eau doit être accessible physiquement, par tout le monde – femmes, hommes et enfants de divers milieux sociaux.

- Abordabilité: l'eau ne doit pas obligatoirement être gratuite, mais elle doit être offerte à un prix raisonnable pour tous, peu importe le revenu gagné.

Le droit à l'eau est une condition préalable à l'exercice d'autres droits de la personne, comme le droit à la santé (absence de maladies hydriques).

L'exploitation des ressources naturelles nécessite parfois beaucoup d'eau et peut avoir une incidence sur tous ces critères (en raison de la consommation d'eau, des détournements de cours d'eau ou de la nappe phréatique et des rejets dans les eaux souterraines ou de surface). Les activités d'une entreprise peuvent aussi influencer ou améliorer l'accès des communautés à des puits ou à des points de collecte.

On élabore actuellement des méthodologies qui permettront de comprendre les impacts de l'empreinte hydrique des entreprises sur les droits de la personne; cette initiative tient compte du fait que l'industrie des ressources naturelles a un rôle important à jouer dans la protection du droit à l'eau. Cela pourrait se traduire par une amélioration de la gestion de l'eau dans les activités des entreprises ou par l'encouragement d'une meilleure gouvernance de l'eau par les gouvernements nationaux et locaux.

Ressources pertinentes:

- UN Global Compact CEO Water Mandate.
- CEO Water Mandate: White Paper, the Human Right to Water – Emerging Corporate Practice and Stakeholder Expectations.
- « Rapport de l'experte indépendante, Catarina de Albuquerque, chargée d'examiner la question des obligations en rapport avec les droits de l'homme qui concernent l'accès à l'eau potable et à l'assainissement »
- Institute for Human Rights and Business: Business, Human Rights and the Right to Water.

Gestion des terres et réinstallation

Les activités du secteur des ressources naturelles nécessitent, par nature, un usage intensif des sols; elles suivent un cycle d'acquisition, de location, de mise hors service et de réhabilitation. La perte des terres, ou de l'accès à celles-ci, peut avoir des conséquences graves pour les droits de la personne, sur le plan de l'habitation, des moyens de subsistance et de l'identité culturelle.

La réinstallation des communautés locales doit être évitée autant que possible. Si elle est inévitable, elle doit être effectuée conformément aux normes internationales, de façon à réduire au minimum les impacts sur les communautés touchées, ce qui sous-entend le rétablissement des moyens de subsistance et des modes de vie.

Il existe plusieurs types de réinstallation:

- réinstallation physique: déménagement du lieu de vie d'une communauté;
- réinstallation économique: déménagement des activités économiques et des moyens de subsistance d'une communauté (agriculture, chasse, pêche, etc.);
- réinstallation involontaire: déménagement d'une communauté à la suite d'une expropriation légale ou de la menace d'une expropriation légale;
- expulsion forcée: expulsion d'une communauté sans accès à des recours judiciaires ou à d'autres recours adéquats.

Lorsqu'une réinstallation est effectuée par les autorités ou un autre tiers, l'entreprise doit être à l'affût des risques d'expulsion forcée. Cela s'applique également lors d'acquisition de terres qui ont déjà fait l'objet de réinstallations. La Norme de performance 5 de la Société financière internationale contient notamment des renseignements sur les responsabilités du secteur privé dans le cadre de réinstallations gérées par le gouvernement.

Quant aux indemnités de réinstallation, il est important de s'assurer qu'elles permettront effectivement le rétablissement des moyens de subsistance des personnes touchées. Les indemnités monétaires ne sont pas toujours suffisantes. Pour que le rétablissement des moyens de subsistance réussisse, les communautés réinstallées pourraient avoir besoin de nouvelles compétences ou d'autres formes d'assistance technique. Il arrive aussi qu'il faille préserver ou rétablir les modèles social, culturel et de gouvernance distincts de la communauté réinstallée.

Ressources pertinentes:

- *Manuel d'élaboration de plans d'action de réinstallation* de la Société financière internationale
- *Norme de performance 5* de la Société financière internationale – Acquisition de terres et réinstallation involontaire
- Institute for Human Rights and Business (section sur les enjeux liés aux terres)

Sécurité

Les activités du secteur des ressources naturelles sont parfois situées dans des régions éloignées et des zones d'insécurité où les taux de pauvreté, de criminalité ou de violence sont élevés, ou dans des secteurs émergeant d'un conflit. Les entreprises sont alors responsables d'assurer la sécurité de leurs employés et de leurs actifs. Elles doivent aussi mettre en place une procédure de diligence raisonnable relativement à la conduite des gardiens de sécurité sous contrat et à leurs interactions avec les services de sécurité gouvernementaux, comme la police ou l'armée. Les forces de sécurité à proximité des actifs d'une entreprise se livrent parfois à des détentions arbitraires, à des arrestations illégales ou à des fouilles abusives. Elles peuvent aussi harceler les employés d'une entreprise ou les membres de la communauté locale (harcèlement sexuel et violence sexuelle), ou commettre d'autres abus de pouvoir et faire un usage excessif de la force. De tels actes ont une incidence négative sur les droits de la personne, dont le droit à la sécurité des personnes et le droit de ne pas faire l'objet d'attention arbitraire. Dans les cas extrêmes, ces actes peuvent être qualifiés de crimes internationaux – génocides, crimes contre l'humanité et crimes de guerre. Des entreprises sont parfois accusées de contribuer à de tels abus ou d'y être directement liées, même si elles n'ont pas d'entente officielle ou contractuelle avec les forces de sécurité gouvernementales ou qu'elles n'ont encouragé ces comportements ni explicitement ni implicitement. Il est donc important que la procédure de diligence raisonnable en matière de droits de la personne de l'entreprise vise les fournisseurs de services de sécurité privés et les forces de sécurité publiques, selon le cas.

Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, qui ont été élaborés pour les industries extractives, expliquent ce qui est approprié, notamment en ce qui a trait aux vérifications des antécédents des gardiens de sécurité, à la formation et aux rapports d'incidents.

Ressources pertinentes:

- Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme
- ICMM, CICR, SFI et IPIECA: Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (outils de mise en œuvre des directives)
- Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme – Un ensemble d'outils de mise en œuvre pour les sites majeurs de projet

Zones de conflit et à déficit de gouvernance

Les entreprises du secteur des ressources naturelles ont souvent des établissements dans des zones de conflit, émergeant d'un conflit ou à déficit de gouvernance. L'extraction des ressources peut alors être imbriquée de façon complexe aux conflits politiques, sociaux ou armés. Dans ce contexte, une entreprise doit éviter de prendre part au conflit et rester attentive aux éventuelles conséquences de sa présence pour la dynamique en place.

Les entreprises de ressources naturelles courent le risque d'être perçues comme ayant commis des violations des droits de la personne dans les régions de conflit, émergeant d'un conflit ou à déficit de gouvernance, d'y avoir contribué ou d'y être directement liées. Elles peuvent par exemple être accusées de:

- fournir du financement utilisé par les autorités gouvernementales ou des groupes paramilitaires pour provoquer, prolonger ou exacerber un conflit;
- générer des luttes pour accéder aux avantages de leur présence, dont les contrats d'approvisionnement, les emplois, les versements d'indemnités et les fonds de développement communautaire;
- collaborer avec des agences de sécurité gouvernementales ou des groupes paramilitaires qui commettent des violations des droits de la personne ou leur fournir de l'équipement;
- chercher à convaincre les représentants du gouvernement ou les leaders communautaires de marginaliser et d'opprimer les opposants ou les populations.

Dans ces circonstances, les entreprises risquent d'être associées aux atteintes aux droits de la personne; elles pourraient par exemple faire l'objet d'allégations de complicité juridique (voir la section 3.2.2 ci-dessus).

On accorde une attention accrue au rôle du commerce des ressources naturelles dans les conflits violents, surtout dans certaines régions du monde. L'extraction, l'approvisionnement et l'utilisation des minéraux par les entreprises font donc l'objet d'un contrôle juridique plus étroit. Cela continuera d'avoir d'importantes implications pour l'industrie, qui devra notamment satisfaire les exigences des parties prenantes en matière de transparence des revenus et de traçabilité des produits.

Ressources pertinentes:

- International Alert: Conflict Sensitive Business Practices and the Extractive Industries
- International Alert: Red Flags: Liability Risks for Companies Operating in High-Risk Zones
- Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque
- Pacte mondial et Principes pour l'investissement responsable de l'ONU: Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected & High-Risk Areas
- Pacte mondial: Doing business while advancing peace and development
- Système de certification du processus de Kimberley

Développement communautaire

Les entreprises de ressources naturelles exercent souvent leurs activités dans des zones éloignées et rurales touchées par la pauvreté. Elles disposent alors d'une excellente occasion de contribuer à la réalisation des droits de la personne et au développement, par des programmes et des projets de développement communautaire, par exemple.

Le processus et les résultats des projets de développement communautaire peuvent s'aligner étroitement sur les droits de la personne. Par exemple, les résultats du développement peuvent être axés sur les impacts en matière de droits de la personne (santé, éducation ou égalité). Le processus de développement peut aussi inclure des groupes vulnérables qui ne bénéficient pas habituellement des activités du secteur privé.

Les Objectifs du Millénaire pour le développement des Nations Unies offrent des conseils aux entreprises qui souhaitent soutenir le développement humain à l'échelle mondiale et nationale. Les Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté de la Banque mondiale constituent une autre référence utile pour s'assurer que les contributions des entreprises au développement s'arriment aux objectifs de développement nationaux, pays par pays.

Ressources pertinentes:

- Objectifs du Millénaire pour le développement des Nations Unies
- Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté de la Banque mondiale
- ICMM: boîte à outil de développement communautaire (Community Development Tool Kit)
- Luc Zandvliet: Getting it Right – Making Corporate – Community Relations Work

Consultations auprès des communautés

Dans le contexte des ressources naturelles, les consultations auprès des communautés font partie intégrante de l'identification et de la gestion des droits de la personne dans le travail avec les communautés. Elles peuvent porter sur la gestion des terres, les impacts environnementaux, les projets de développement communautaire, les ententes relatives à la sécurité ou la mise hors service d'établissements. Beaucoup d'entreprises de ressources naturelles perçoivent maintenant les consultations non seulement comme faisant partie des exigences de la législation, notamment celles liées à l'obtention des permis ou aux évaluations des impacts, mais également comme un aspect fondamental des relations entre les communautés et les entreprises ainsi que de l'établissement de liens productifs durables. Dans une optique d'efficacité et d'équité, le processus de consultation doit tenir compte du contexte local, être inclusif et considérer les questions de l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que de la participation des groupes vulnérables ou marginalisés. Dans certaines circonstances, les entreprises de ressources naturelles doivent également appliquer des normes de consultation précises, comme les principes de consentement libre, préalable et éclairé, dans le cadre de leurs consultations auprès des communautés sur certains aspects (voir le Guide « Comment faire » à la section 2.1 sur l'engagement non discriminatoire et les peuples autochtones, à la page 23).

Ressources pertinentes:

World Resources Institute: *Breaking Ground, Engaging Communities in Extractive and Infrastructure Projects*

Patrimoine culturel

Les activités du secteur des ressources naturelles peuvent avoir une incidence importante sur le patrimoine culturel et, par le fait même, sur la capacité des communautés locales d'exercer leurs droits fondamentaux. Par exemple, l'arrivée d'une entreprise peut avoir des conséquences pour l'accès aux sites spirituels et cérémoniels; le développement économique et social rapide issu de l'exploitation des ressources naturelles peut en outre influencer le tissu culturel des communautés locales. Les entreprises doivent absolument comprendre le contexte opérationnel patrimonial du lieu où elles s'établissent afin de réduire au minimum ou d'atténuer leurs éventuelles incidences négatives.

Ressources pertinentes:

- Rio Tinto (2011): *Pourquoi le patrimoine culturel importe-t-il?*
- Norme de performance 8 de la SFI et Note d'orientation: *Patrimoine culturel*

Migration attribuable aux projets

Les grands projets d'investissement peuvent attirer dans une région beaucoup de personnes à la recherche d'emplois, d'occasions d'affaires ou d'autres avantages. Ce flux de nouveaux arrivants comprend aussi les employés embauchés par les entreprises. L'effet « ville-champignon » peut avoir des répercussions majeures pour les communautés d'accueil, notamment pour les droits de la personne, surtout dans les régions pauvres de la planète. Voici des exemples d'incidences négatives que ce type de situation peut avoir:

- inflation du prix des aliments, du logement et d'autres ressources essentielles;
- pression accrue sur les ressources naturelles et les écosystèmes, y compris l'eau potable et l'assainissement, les zones de pêche, les terres agricoles, les forêts et la faune;
- augmentation de la pollution et des problèmes liés aux déchets;
- hausse de la criminalité et de la corruption;
- conflits inter et intra-communautaires concernant les terres, les emplois, les indemnités et les autres avantages;
- introduction ou propagation de maladies, dont les infections transmissibles sexuellement;
- traite des enfants, des femmes et des travailleurs migrants à des fins de travail peu spécialisé, de services domestiques ou de prostitution.

Les entreprises ne contribuent pas nécessairement directement à ces incidences négatives, mais elles peuvent y être directement liées par leurs activités. Lorsque ce n'est pas le cas, elles peuvent cependant prendre des mesures afin d'atténuer ces incidences.

La prévention et la gestion des enjeux liés à la migration exigent une planification rigoureuse. Voici des exemples de stratégies clés:

- étendre les avantages des grands projets d'entreprise et des initiatives de développement communautaire aux communautés environnantes afin de réduire la migration;
- mettre en place des mesures pour prévenir l'inflation, au moyen du développement immobilier et agricole, par exemple;
- améliorer l'éducation et les services de santé;
- assurer une planification régionale et urbaine, conjointement avec les autorités gouvernementales locales et nationales ou d'autres exploitants de la région.

Ressources pertinentes:

- Société financière internationale: *A Handbook for Addressing Project Induced In-migration*

Gestion des revenus

De nombreuses préoccupations concernant les droits de la personne liées au travail avec les communautés dans le secteur des ressources naturelles proviennent du partage des avantages avec les populations touchées, surtout dans les pays et régions où il y a des doutes quant à la qualité, à la transparence et à la responsabilité du gouvernement dans la gestion des revenus. Les communautés d'accueil craignent parfois d'être privées de leur part des avantages liés aux ressources naturelles de leur pays. Bien que les causes profondes de la mauvaise gestion des revenus dépassent souvent le contrôle des entreprises, leurs effets se font sentir dans le travail communautaire et ont une incidence sur le permis social d'exploitation des entreprises.

Une bonne gestion des revenus peut stimuler le développement humain en contribuant à la réalisation des droits de la personne; une mauvaise gestion des revenus peut quant à elle exacerber la pauvreté, la corruption et les conflits, en plus d'avoir des incidences négatives pour les droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels. Les entreprises ne doivent pas appuyer des méthodes de gestion des revenus qui nuisent aux droits de la personne.

Pour améliorer la situation, les entreprises peuvent lancer des initiatives et établir des partenariats de développement communautaire axés sur la transparence à l'échelle du secteur. Elles peuvent par exemple intégrer des mécanismes de distribution des revenus à leurs accords et à leurs protocoles d'entente avec les communautés touchées. Ces mécanismes peuvent prendre la forme de fondations de développement communautaire financées conjointement par les gouvernements et les entreprises.

Ressources pertinentes:

- Initiative pour la transparence dans les industries d'extraction
- Conseil international des mines et métaux (transparence des revenus)
- Revenue Watch Institute

Main-d'œuvre et chaîne d'approvisionnement

La collaboration avec les communautés est également influencée par les conditions de travail établies par les fournisseurs et les prestataires de services locaux. Ainsi, s'ils ne disposent pas de capacités suffisantes, ces derniers pourraient ne pas être en mesure de répondre d'emblée à toutes les normes de travail nationales et internationales. Dans une optique d'amélioration continue et afin d'éviter les conséquences négatives pour les droits de la personne, les entreprises pourraient donc être appelées à appuyer les fournisseurs et prestataires de services locaux pour régler des enjeux comme:

- le travail des enfants et les jeunes travailleurs;
- le travail forcé et l'esclavage;
- la transparence et le caractère non-discriminatoire des pratiques de recrutement;
- la discrimination et le harcèlement au travail;
- la liberté syndicale et le droit de négociation collective;
- la santé et la sécurité;
- les heures de travail, les périodes de repos et les pauses;
- les salaires, les avantages et les congés;
- la protection de la vie privée des employés.

Un objectif clé du travail avec les communautés dans la chaîne d'approvisionnement est de contribuer à bâtir une économie locale durable, caractérisée par l'amélioration continue des normes de travail auxquelles sont soumis les fournisseurs et les prestataires de services. Cela pourrait vouloir dire effectuer un suivi et renforcer les capacités – lorsque c'est possible, en synergie avec les projets de développement communautaire, les exigences de contenu local et les initiatives pertinentes du gouvernement ou de l'industrie.

Ressources pertinentes:

- Pacte mondial de l'ONU et Business for Social Responsibility: Supply Chain Sustainability: A Practical Guide for Continuous Improvement
- Norme de performance 2 de la Société financière internationale: Main-d'œuvre et conditions de travail
- Pacte mondial de l'ONU (section sur la chaîne d'approvisionnement)

Groupe vulnérables ou « à risque »

On accorde une attention particulière aux groupes vulnérables ou « à risque » dans le cadre de la reconnaissance du droit à la non-discrimination. Toutes les sociétés ont des groupes vulnérables ou à risque qui sont systématiquement défavorisés ou qui font l'objet de discrimination, et dont les droits de la personne sont compromis.

Les personnes et les groupes vulnérables ou à risque sont plus susceptibles de subir les incidences négatives des activités des entreprises de ressources naturelles et ont moins de chances d'en tirer des avantages. Il est donc important que les entreprises sachent quelles personnes et quels groupes de la société sont vulnérables ou à risque dans leurs secteurs d'exploitation. Elles doivent connaître et comprendre les modèles de discrimination existants et systématiques au sein des communautés locales.

La notion de vulnérabilité varie selon le contexte. Voici des exemples de personnes et de groupes souvent considérés comme vulnérables ou à risque dans les communautés où les entreprises de ressources naturelles sont établies:

- les minorités (nationales, ethniques, linguistiques, religieuses, etc.);
- les femmes;
- les enfants et les jeunes;
- les aînés;
- les personnes sans terre;
- les travailleurs informels et occasionnels;
- les migrants, les réfugiés et les personnes réinstallées;
- les peuples autochtones;
- les personnes handicapées;
- les lesbiennes, les gais, les transgenres et les autres minorités sexuelles;
- les personnes vivant avec le VIH.

Le défi, pour les entreprises, est de s'assurer que les groupes vulnérables et à risque (femmes et hommes, filles et garçons) sont identifiés et intégrés dans le cadre du travail avec les communautés (y compris les relations entre l'entreprise et la collectivité). Cela sous-entend des mesures d'identification et d'inclusion proactives, l'évaluation de la capacité de ces groupes de participer au travail et les contributions au renforcement de ces capacités, de façon à favoriser l'engagement à l'égard du travail avec les communautés.

Impacts sur l'égalité entre les hommes et les femmes

Parmi les impacts des activités du secteur des ressources naturelles sur les droits de la personne, bon nombre sont sexospécifiques, c'est-à-dire qu'ils touchent les hommes et les femmes, ou les garçons et les filles, différemment – les femmes et les filles étant plus susceptibles de porter une part disproportionnée du fardeau de ces impacts. Elles bénéficient souvent moins que les hommes des retombées positives, comme la création d'emploi, les contrats d'approvisionnement et la rémunération. Sur le plan de la non-discrimination, il est impératif de tenir compte des impacts sexospécifiques de l'extraction minière.

Les femmes peuvent en outre jouer un rôle clé dans le travail auprès des communautés et le développement communautaire. Par exemple, elles sont souvent les principales responsables des activités d'agriculture, de pêche, de commerce et de collecte des eaux qui sont à la base des moyens de subsistance des familles et des communautés. Leur rôle dans la reproduction et les soins aux enfants est également essentiel au développement.

Pourtant, dans de nombreuses communautés, les femmes et les filles sont susceptibles de souffrir de manière disproportionnée des impacts des activités du secteur des ressources naturelles. Voici des exemples:

- Les femmes sont plus vulnérables aux perturbations des activités agricoles, de la pêche, des sources d'eau et d'autres moyens de subsistance traditionnels.
- Les femmes sont moins susceptibles d'être indemnisées pour la perte de propriété et d'actifs ou les dommages à ceux-ci.
- Les conséquences négatives de l'effet « ville-champignon », comme l'augmentation du taux de criminalité, la violence sexuelle, les infections transmissibles sexuellement, l'alcool et la monétisation des économies locales, ont tendance à peser de manière disproportionnée sur les femmes.
- Les processus de gouvernance communautaires excluent souvent les femmes, qui ne peuvent pas participer efficacement aux consultations et à la prise de décision concernant le développement communautaire.
- Les femmes sont moins susceptibles de bénéficier des retombées positives du développement du secteur privé, comme la création d'emploi, les contrats d'approvisionnement et la rémunération.

Il est important de mentionner qu'« égalité de genre » (entre les hommes et les femmes) et « égalité des sexes » ne sont pas des synonymes. L'égalité entre les hommes et les femmes fait référence aux différents rôles sociaux des hommes et des femmes dans diverses sociétés. Le débat sur les rôles des hommes et des femmes et sur les droits de la personne s'articule souvent autour des droits des femmes pour la simple raison que les femmes sont beaucoup plus souvent victimes de discrimination et d'inégalité que les hommes et ce, depuis toujours. Toutefois, ces inégalités ne peuvent pas être combattues en traitant les droits des femmes isolément des rôles et responsabilités des hommes.

Ressources pertinentes:

- Pacte mondial de l'ONU et UNIFEM: Principes d'autonomisation des femmes
- Rio Tinto (2009): Pourquoi les relations de genre important-elles?
- Oxfam Australia (2009): Women, communities and mining: The gender impacts of mining and the role of gender impact assessment

3.4 Les droits de la personne dans le contexte d'un pays

3.4.1 Intégration des droits de la personne aux lois nationales

Malgré les nombreux traités internationaux obligeant les États à assurer la protection, le respect et l'exercice des droits de la personne, des violations sont commises par des acteurs étatiques et non étatiques dans tous les pays du monde. Aucun pays n'est épargné, mais les défis et les solutions sont différents. Pour une entreprise, le fait de connaître la situation à l'échelle locale est un aspect important d'une gestion réussie des droits de la personne. Cela veut parfois dire d'aller au-delà d'une compréhension générale de la situation des droits de la personne dans le pays, et de s'intéresser à des contextes plus régionaux et plus locaux, selon le lieu où l'entreprise est établie.

Les États sont tenus de mettre en œuvre et de faire respecter les dispositions des traités internationaux en matière de droits de l'homme qu'ils ont adoptés. Cela comprend la mise en place de lois, de politiques et d'institutions nationales qui visent à assurer le respect et l'exercice pratique des droits de la personne, tout en prévenant les entorses commises par des tiers, dont les entreprises.

Ainsi, un pays qui a ratifié *la Convention relative aux droits de l'enfant* de l'ONU doit prendre des mesures appropriées pour respecter ses engagements; il bénéficie cependant d'une certaine latitude dans la manière d'y parvenir. Il peut par exemple adopter une loi établissant à 15 ans l'âge minimum pour travailler. Les pays qui ont ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes doivent non seulement interdire la discrimination fondée sur le genre, mais également prendre des mesures proactives pour améliorer la capacité des femmes d'exercer leurs droits et de s'épanouir.

3.4.2 Application pratique des droits de la personne

Tous les États ne ratifient pas tous les accords internationaux relatifs aux droits de l'homme ou, encore, ils les adoptent, mais avec des réserves, en ne s'engageant qu'envers certains aspects d'un traité ou un droit en particulier. Quoi qu'il en soit, ils ne traduisent pas toujours leurs engagements en mesures concrètes. Voici des exemples de facteurs expliquant la faible application de la législation nationale relative aux droits de la personne:

- Pauvreté et manque de ressources pour assurer la protection et l'exercice des droits de la personne. Par exemple, un pays peut manquer de ressources pour embaucher plus de quelques dizaines d'inspecteurs du travail, qui doivent se répartir tout le territoire et vérifier l'application des dispositions sur la protection des travailleurs fixées dans les lois nationales.
- Normes culturelles et religieuses non conformes aux principes internationaux en matière de droits de l'homme. Par exemple, les conceptions traditionnelles des rôles des hommes et des femmes peuvent ne pas avoir été conciliées avec les principes d'égalité et de non-discrimination.
- Lacunes sur le plan de la transparence, de la responsabilité et de la règle de droit (comportant des facteurs comme la corruption, les conflits, la faiblesse des pouvoirs judiciaires, les cadres politiques antidémocratiques et le favoritisme ethnique).
- Idéologies et priorités des gouvernements, parfois incompatibles avec la protection et la réalisation des droits de la personne. Par exemple, un gouvernement peut accorder la priorité au développement économique plutôt qu'aux droits des peuples autochtones, ou sacrifier les droits du travail au profit d'un marché du travail « flexible ».

Dans ces circonstances, il est parfois insuffisant de suivre les lois et les pratiques nationales pour assurer le respect des normes internationales en matière de droits de l'homme. Lorsqu'il y a des lacunes à l'échelle nationale sur le plan de la mise en œuvre et de l'application de droits reconnus internationalement, les entreprises doivent parfois se tourner vers les normes internationales pour faire en sorte de respecter les droits de la personne. Par exemple, une entreprise peut s'engager à appliquer les normes internationales en matière de santé, de sécurité et de protection de l'environnement dans tous ses établissements, y compris dans les pays où ces normes sont plus rigoureuses que les exigences légales nationales.

Quelle est l'importance du contexte dans le cadre de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne?

Les Principes directeurs font référence à maintes reprises au rôle du contexte dans la définition de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne pour faire en sorte que les systèmes et processus connexes soient appropriés et efficaces. Ainsi, la responsabilité du respect des droits de la personne se fonde sur la Charte universelle des droits de l'homme et les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail, mais selon les circonstances, des normes additionnelles doivent parfois être envisagées. Par exemple, si des études de base indiquent que des peuples autochtones sont établis dans une région, les droits de ces peuples doivent être pris en compte, et si un établissement est situé dans une zone de conflit, l'applicabilité du droit humanitaire international doit être considérée.

Lorsqu'il y a des écarts entre les lois en matière de droits de la personne du pays d'accueil, du pays d'origine et du droit international, les Principes directeurs énoncent que, dans tous les contextes, les entreprises doivent:

- a. respecter toutes les lois applicables et les droits de la personne reconnus internationalement, partout où elles sont établies;
- b. trouver des façons de respecter les principes des droits de l'homme reconnus internationalement lorsqu'elles sont confrontées à des exigences contradictoires;
- c. gérer le risque de commettre des violations flagrantes des droits de la personne, ou d'y contribuer, comme un enjeu de conformité juridique, partout où elles sont établies.

3.4.3 Écarts entre les lois nationales et internationales en matière de droits de la personne

Bien que l'enjeu lié à l'efficacité de la mise en application soit plus généralisé, on constate aussi parfois des écarts entre les lois nationales et internationales en matière de droits de la personne (par exemple, lorsque les lois nationales interdisent la formation de syndicats indépendants, que les lois sur la succession n'accordent pas aux femmes les mêmes droits de propriété qu'aux hommes ou que les peuples autochtones ne sont pas pris en compte dans la loi nationale). Les entreprises peuvent donc être confrontées à des exigences contradictoires liées à l'application des normes internationales en matière de droits de la personne et des lois nationales.

Selon les Principes directeurs de l'ONU, lorsque la loi nationale est muette sur un enjeu en particulier, les entreprises ne sont pas exemptées des normes internationales en matière de droits de la personne et doivent tout de même s'efforcer de les respecter. Lorsque la législation nationale va carrément à l'encontre des normes internationales, les entreprises sont placées devant un dilemme: la conformité à la loi nationale peut contrevenir aux droits de la personne internationalement reconnus ou aux lois de leur pays d'origine. Dans de tels cas, les Principes directeurs de l'ONU recommandent aux entreprises de s'efforcer de respecter l'esprit et l'intention des principes internationaux en matière de droits de la personne, sans violer les lois locales. Par exemple, si les syndicats indépendants sont interdits dans un pays, la direction d'une entreprise peut trouver d'autres moyens d'engager un dialogue constructif avec les travailleurs. Toutefois, avant d'élaborer de telles mesures, les entreprises doivent toujours obtenir un avis juridique. Il peut également être utile de consulter d'autres entreprises de l'industrie établies dans le pays.

Ressources pertinentes:

- Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme: pages des pays
- International Business Leaders Forum et Amnistie internationale: A Geography of Corporate Risk
- Maplecroft: Country Risk Maps
- Institut Danois de Droits de l'Homme (IDDH): portail sur les entreprises et les droits de l'homme
- International Alert: Red Flags: Liability Risks for Companies Operating in High-Risk Zones

3.5 Droits de la personne et peuples autochtones

3.5.1 Droits de la personne et peuples autochtones

Les peuples autochtones peuvent se prévaloir de l'ensemble des droits de la personne reconnus internationalement. Ils ont également d'autres droits, en vertu de lois internationales qui visent à préserver le caractère distinctif des populations autochtones. Ces droits sont principalement des droits collectifs, qui s'appliquent à des aspects comme l'autodétermination, la possession de terres, de territoires et de ressources, le maintien de la diversité culturelle ainsi que les exigences en matière d'engagement et de consentement relativement aux décisions touchant les peuples autochtones.

Certains pays reconnaissent formellement les peuples autochtones et utilisent officiellement ce terme. Le cas échéant, ces peuples bénéficient parfois de protections et de droits spéciaux, en vertu de lois nationales les autorisant, par exemple, à revendiquer des territoires particuliers. Ces dispositions peuvent se traduire par des obligations légales imposées aux entreprises de ressources naturelles qui entretiennent des liens avec les populations autochtones.

Dans d'autres pays, les systèmes juridiques nationaux ne reconnaissent et ne protègent pas les droits des Autochtones. Les entreprises doivent alors prendre des mesures pour s'assurer que leurs activités n'interfèrent pas avec les droits des peuples autochtones internationalement reconnus.

En vertu du droit international relatif aux droits de l'homme, les droits des peuples autochtones sont stipulés dans deux instruments clés:

- Convention n° 169 de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux (1989);
- *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* (2007).

La Convention n° 169 de l'OIT est une convention internationale juridiquement contraignante, contrairement à *la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*. Toutefois, de nombreux aspects de cette Déclaration ont été intégrés à des normes internationales ou à des lois nationales et sont ainsi devenus juridiquement contraignants. Et même si elle n'a pas force de loi, la Déclaration peut être utilisée comme guide par les entreprises de ressources naturelles, car elle constitue un énoncé faisant autorité, qui établit les attentes actuelles en matière de respect des droits des peuples autochtones; en fait, un grand nombre d'entreprises de ressources naturelles ont déjà exprimé leur engagement envers cette Déclaration.

Qui sont les peuples autochtones?

On estime qu'il y a de 300 à 400 millions d'Autochtones dans le monde. Il n'existe pas de définition précise de l'« identité autochtone », qui est caractérisée par une grande diversité; certains groupes autochtones se sont d'ailleurs eux-mêmes opposés à l'élaboration d'une telle définition. Cependant, certaines caractéristiques générales ont été établies:

- identification volontaire à la culture autochtone;
- continuité historique avec les sociétés précoloniales;
- expérience commune d'oppression ou de colonisation;
- attachement à des terres, à des territoires et à des ressources naturelles en particulier;
- systèmes sociaux, économiques et de gouvernance, langues, traditions culturelles et systèmes de croyances distincts;
- secteurs de la société non dominants;
- volonté conjointe de préserver une identité commune distinctive.

Fondé sur la Convention n° 169 de l'OIT et les travaux du Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme et des libertés fondamentales des populations autochtones.

Exemples de cadres et de ressources offerts aux entreprises du secteur des ressources naturelles qui interagissent avec des peuples autochtones:

- *Déclaration de la conférence internationale sur les industries extractives et les peuples* (Manille, 2009)
- *Norme de performance 7 de la Société financière internationale (SFI) sur les peuples autochtones*
- Conseil international des mines et métaux: *Guide de bonnes pratiques: les peuples autochtones et l'exploitation minière / Position Statement on Mining and Indigenous Peoples*
- Instance permanente des Nations Unies sur les questions autochtones
- Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme et des libertés fondamentales des populations autochtones
- Banque mondiale: *Populations autochtones*
- Groupement international de travail pour les affaires indigènes (IWGIA)

3.5.2 Les peuples autochtones et les industries des ressources naturelles

On accorde une attention grandissante à la relation entre les peuples autochtones, leurs droits et le développement des ressources naturelles, surtout à l'heure où les entreprises poursuivent de plus en plus d'activités dans des régions éloignées où sont établies des populations autochtones ou qui sont importantes pour elles.

Selon le Conseil international des mines et métaux, voici comment le secteur des ressources naturelles peut interagir avec les peuples autochtones ou leurs droits (ICMM, 2010):

- Les peuples autochtones peuvent avoir – ou revendiquer – une forme quelconque de propriété ou de contrôle légalement reconnu de la terre, des territoires et des ressources auxquels les sociétés minières souhaitent avoir accès, qu'elles souhaitent explorer, exploiter ou utiliser d'une manière ou d'une autre.
- Ils peuvent être propriétaires coutumiers, occupant ou usagers de terres, de territoires et de ressources, avec ou sans reconnaissance légale officielle de cette propriété.
- La terre peut abriter des sites, des objets ou des ressources d'importance culturelle; les paysages peuvent avoir une importance particulière.
- Ils peuvent être résidents d'une communauté touchée dont l'environnement social, économique et physique est ou sera affecté par l'exploitation minière et les activités connexes.

Dans ce contexte, on observe une évolution de la reconnaissance juridique des droits des peuples autochtones relativement au développement des ressources naturelles – dans les conditions de négociation en vertu desquelles s'effectue le développement, par exemple. Par conséquent, on s'attend ou on exige des entreprises qu'elles obtiennent tôt dans le processus et régulièrement par la suite l'engagement et la participation des populations autochtones touchées par leurs activités, ce qui implique de favoriser la compréhension interculturelle entre les intervenants. Dans certains cas, les tendances et les attentes se concrétisent au moyen d'ententes conclues entre les entreprises de ressources naturelles et les peuples autochtones; de telles ententes peuvent aussi faire partie intégrante des interactions juridiques et pratiques entre les entreprises et les Autochtones. Les ententes officielles peuvent porter sur un ensemble d'enjeux essentiels à la gestion des impacts et au partage des avantages du développement des ressources naturelles, dont les suivants: accès aux terres et utilisation de celles-ci, préservation des traditions et des sites culturels locaux, partage des avantages, formation et emploi et occasions de développement économique des communautés locales (ICMM, 2010).

3.5.3 Responsabilité des entreprises de respecter les droits de la personne, diligence raisonnable et peuples autochtones

Concernant la responsabilité des entreprises de respecter les droits des peuples autochtones, le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme et des libertés fondamentales des populations autochtones a identifié cinq domaines de diligence raisonnable (Anaya, 2010):

1. Reconnaissance des peuples autochtones: les entreprises doivent déterminer si des groupes autochtones sont présents et, lorsque c'est le cas, reconnaître leur présence (même si le pays d'accueil ne les reconnaît pas).
2. Droits aux terres, aux territoires et aux ressources naturelles: lorsque des peuples autochtones sont présents, les entreprises doivent identifier leurs revendications à l'égard des terres, des territoires et des ressources naturelles.
3. Obligation de consultation incombant à l'État et responsabilités connexes des entreprises: les États tenus de consulter les peuples autochtones concernant les activités risquant d'avoir une incidence sur leurs droits. Les États délèguent parfois cette fonction aux

entreprises ou ne s'en acquittent tout simplement pas. Dans tous les cas, les entreprises doivent chercher à savoir si des consultations adéquates ont eu lieu et, au besoin, mener elles-mêmes ce type de consultations avant d'entreprendre leurs activités.

4. Études d'impacts et mesures d'indemnisation: les études d'impacts des entreprises (comportant des évaluations environnementales et sociales) doivent aborder les éventuelles incidences pour les droits de la personne, y compris les droits des peuples autochtones, et prévoir des solutions connexes.
5. Partage des avantages: les populations autochtones ont droit à leur part des avantages découlant des activités menées sur leurs terres traditionnelles – y compris les activités d'extraction des ressources naturelles. Lorsque les États n'assurent pas le partage des avantages, les entreprises doivent prendre des mesures de rechange: lancer des projets de développement communautaire ou créer des emplois, par exemple.

Les normes internationales en matière de droits de l'homme, notamment celles énoncées dans *la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, soulignent l'importance de consulter les peuples autochtones au sujet des décisions susceptibles de les concerner, ce qui comprend l'exigence de consentement libre, préalable et éclairé (CLPÉ) dans certaines situations. L'encadré ci-après offre davantage d'information sur le CLPÉ et les débats qui l'entourent.

Consentement libre, préalable et éclairé

Le principe de *consentement libre, préalable et éclairé* (CLPÉ) décrit les manières d'obtenir l'engagement et la participation des peuples autochtones à l'égard des décisions qui les concernent, y compris celles liées à leurs terres, à leurs territoires et à leurs ressources naturelles. Ce principe est cité dans un certain nombre d'instruments internationaux, dont *la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*; il est également pris en compte dans certaines juridictions nationales et, selon les Normes de performance de la Société financière internationale (version de 2012), il est applicable dans certaines circonstances (liées aux répercussions sur des ressources foncières et naturelles visées par des droits de propriété traditionnelle ou d'utilisation coutumière, à la réinstallation à distance des terres traditionnelles et au patrimoine culturel essentiel).

Il n'existe cependant aucune définition universellement admise du principe de CLPÉ. Selon certaines interprétations, il s'agit carrément d'un droit de veto (le droit d'interdire ou d'interrompre l'exploitation des ressources naturelles, par exemple). D'autres analyses parlent plutôt d'engagement, de consultation et de participation, et précisent que les consultations auprès des peuples autochtones doivent être effectuées de bonne foi, dans le but d'obtenir leur consentement – sans toutefois qu'il s'agisse d'une condition indispensable à la réalisation des projets.

Le Conseil international des mines et métaux (ICMM) définit le CLPÉ comme un *processus dans le cadre duquel un peuple autochtone touché peut décider librement, en se fondant sur de l'information suffisante concernant les avantages et les inconvénients d'un projet, si les activités proposées doivent être poursuivies et, le cas échéant, comment elles doivent l'être, conformément à ses systèmes de procédures coutumières de prise de décisions* (ICMM, 2010). L'ICMM met l'accent sur le fait que les consultations auprès des peuples autochtones doivent être équitables, avoir lieu en temps opportun, être culturellement appropriées et viser à obtenir le soutien généralisé de la communauté. Selon ce point de vue, lorsque ce type de soutien est impossible à obtenir, les entreprises peuvent décider de ne pas aller de l'avant avec un projet (ICMM, 2008).

Selon l'actuel Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme et des libertés fondamentales des populations autochtones, le principe de CLPÉ doit être perçu comme un processus visant à atteindre un consensus, à l'issue d'un dialogue pendant lequel aucune partie n'a imposé ses volontés à l'autre. Toutefois, le consentement peut constituer une exigence pour les projets ayant un impact particulièrement important pour les populations autochtones – qui entraîneraient une réinstallation, par exemple. Le Rapporteur spécial met l'accent sur l'exigence de réaliser des consultations en toute bonne foi, dans le but d'atteindre un consensus ou d'obtenir un consentement, et mentionne la *création d'un climat de confiance* parmi les éléments cruciaux du processus. Il faut selon lui s'assurer de mettre en place un mécanisme de consultation ayant fait l'objet d'une entente mutuelle et abordant la question des déséquilibres dans les rapports de force entre les parties, ce qui implique de faire en sorte que les peuples autochtones disposent en temps opportun de renseignements exhaustifs et objectifs sur tous les aspects du projet ainsi que de l'assistance financière, technique et autre dont ils ont besoin pour participer aux consultations (Anaya, 2009).