



GUIDE ESG DE L'INVESTISSEUR SUR LA SÉCURITÉ PRIVÉE ET LES DROITS HUMAINS

GUIDE ESG DE L'INVESTISSEUR, SUR LA SÉCURITÉ PRIVÉE ET LES DROITS HUMAINS

Table des matières

	Résumé	5
1.	À propos de ce guide	6
2.	Sécurité et droits humains	8
3.	Normes internationales sur la diligence raisonnable	13
4.	Plan d'action	14
	4.1 Filtrage des investissements	15
	4.2 Sélection d'investissement	23
	4.3 Gestion responsable des investissements	31
	4.4 Désinvestissement responsable	36
5.	Conclusion	39
6.	Annexes	40
	Annexe 1 : Problèmes principaux de droits humains et de sécurité (liste non exhaustive)	40
	Annexe 2 : Lois obligatoires sur la diligence raisonnable en matière de droits humains et règlements sur la divulgation	42
	Annexe 3 : Termes clés et abréviations	43
	Annexe 4 : Outils et ressources supplémentaires	44
	Notes de fin	45

RÉSUMÉ

Les entreprises, les organisations internationales, les agences humanitaires, les organisations de la société civile et les gouvernements ont tous recours à des services de sécurité privée pour assurer la sécurité de leurs populations, de leurs activités et de leurs biens.

Au cours des deux dernières décennies, ce secteur s'est considérablement développé et il est prévu qu'il poursuive sa croissance, en particulier dans les environnements complexes et à haut risque où le risque de violations des droits humains et du droit humanitaire international est accru.

Les impacts négatifs sur les droits humains liés à la sécurité privée sont courants et incluent généralement des conditions de travail injustes, un recours excessif à la force, à l'exploitation et aux abus sexuels ou à la discrimination et à la violence sexistes. Les agents de sécurité privée peuvent être à la fois auteurs et victimes des violations des droits humains en tant que titulaires de droits. De tels abus ont conduit à des perturbations opérationnelles, à des boycotts de clients, à des atteintes à la réputation, à la perte du permis social d'exploitation, à une aggravation de la dynamique des conflits et à des poursuites judiciaires contre les sociétés de sécurité privée et leurs clients. Cela impacte la continuité opérationnelle, la durabilité, la création de valeur à long terme et le cours de l'action des entreprises à court terme, menaçant ainsi les retours sur investissement. En tant que fiduciaires, les investisseurs institutionnels, y compris les administrateurs de régimes de retraite et les gestionnaires de placements, sont tenus d'identifier et d'atténuer ces impacts négatifs potentiels.

La barre est également relevée tant pour les entreprises que pour les investisseurs. Face aux pressions réglementaires accrues et à l'attention sociétale portée à l'égalité et à la justice, les entreprises et les investisseurs doivent agir pour garantir le respect des droits humains.

Aujourd'hui, les investisseurs naviguent déjà dans les chaînes de valeur complexes de leurs sociétés de portefeuille. La vague actuelle d'exigences réglementaires vise à imposer un plus grand respect des normes en matière de droits humains.

Parmi les réglementations récentes, citons celles de la France¹, de la Norvège² et de l'Allemagne³ ainsi que la Directive européenne sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD) et la Directive européenne sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (CSDDD) (voir annexe 2).

Ces directives s'inspirent largement de deux cadres normatifs internationaux largement reconnus :

- Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU)
- Les Directives de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises

Ces deux instruments expriment l'attente que toutes les entreprises, y compris les sociétés d'investissement, les banques privées et les gestionnaires de fortune, respectent les droits humains. Pour ce faire, il faut mettre en place une politique, l'intégrer dans les opérations et les relations commerciales, faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits humains et prendre des mesures correctives si nécessaire.

Ce guide vise à atteindre les objectifs suivants :

1. Accroître la sensibilisation aux risques en matière de droits humains associés aux investissements dans des entreprises qui font appel à des prestataires de sécurité privée ;
2. Aider les entreprises d'investissement à faire face à ces risques tout au long du cycle de vie de l'investissement grâce à dix mesures recommandées.

La majorité des sociétés de sécurité privée sont des entreprises privées, c'est pourquoi ce guide se concentre sur les investissements dans des sociétés de portefeuille qui utilisent la sécurité privée, plutôt que sur les investissements directs dans des sociétés de sécurité privée cotées en bourse. Le guide doit également être un outil de diligence raisonnable utile pour les investisseurs qui détiennent des actions de sociétés de valeurs mobilières cotées en bourse.

1. À PROPOS DE CE GUIDE

Le guide est conçu pour la communauté mondiale des investisseurs soucieux des enjeux ESG.

Objectifs

Un objectif double :

Sensibiliser les investisseurs aux risques et aux impacts en matière de droits humains liés aux sociétés de portefeuille qui font appel aux services de prestataires de sécurité privée (PSP). Grâce à une meilleure compréhension, les investisseurs peuvent prendre des décisions plus éclairées et agir en tant que catalyseurs d'une meilleure performance en matière de droits humains.

Aider les sociétés d'investissement à faire preuve d'une diligence raisonnable en matière de droits humains à l'égard des sociétés qui gèrent leur portefeuille et font appel aux services de PSP.⁴

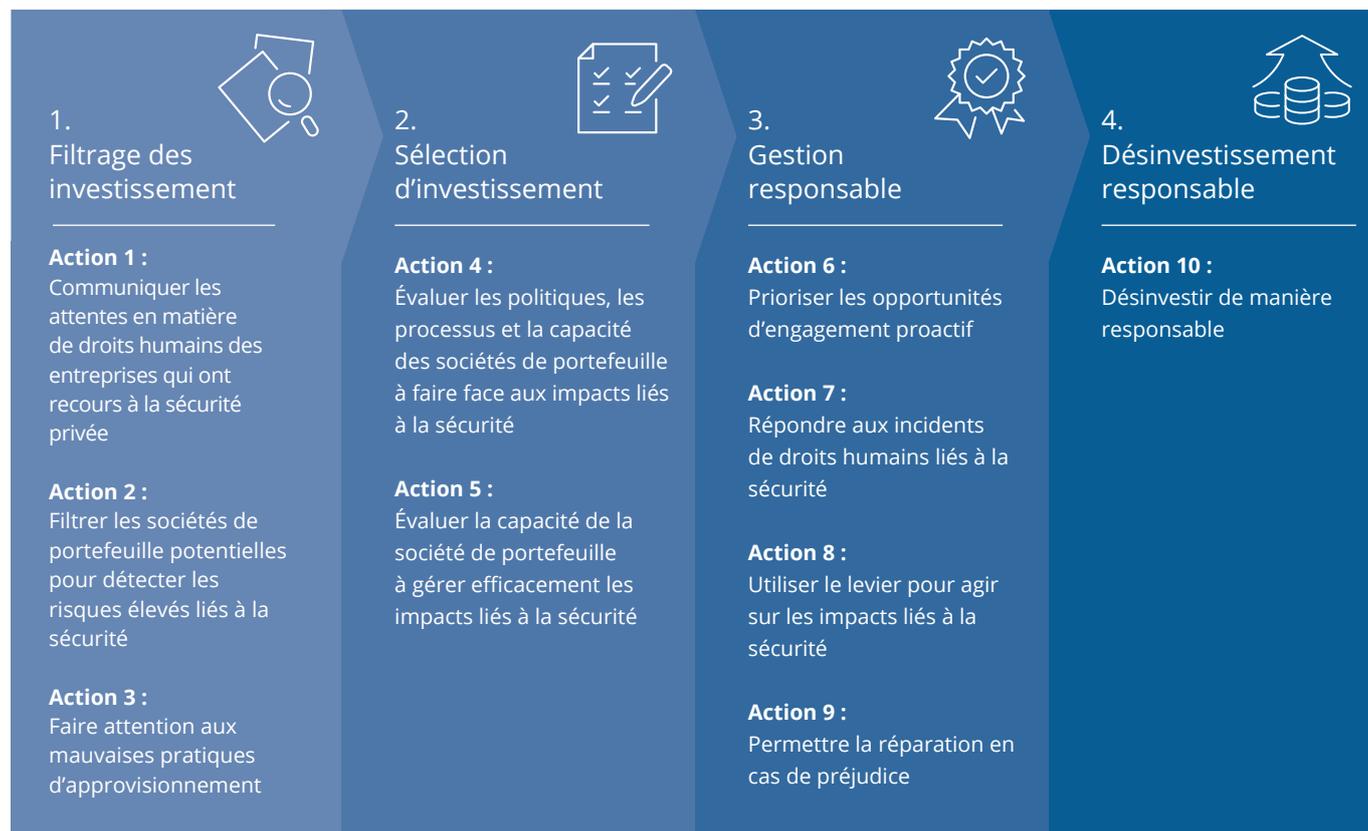
Il doit être considéré comme un complément à la philosophie d'investissement et aux pratiques ESG existantes des investisseurs.

Le Guide fait partie d'une série visant à assurer une diligence raisonnable adéquate en matière de droits humains pour les entreprises de sécurité privée :

- Guide ESG de l'investisseur sur la sécurité privée et les droits humains (ce guide)
- Guide d'achat d'ICoCA pour la passation de marchés avec des entreprises de sécurité privée responsables⁵
- Méthodologie de notation ESG⁶

Structure

Le rapport recommande dix actions que les investisseurs doivent entreprendre avec les sociétés de portefeuille et dans le cadre de leurs propres responsabilités en matière de droits.



Méthodologie

Le Guide ESG de l'investisseur sur la sécurité privée et les droits humains a été élaboré grâce à :

- l'engagement des parties prenantes avec des experts en ESG et PSP ;
- des ateliers avec la communauté des investisseurs ; et
- des études de cas tirées d'études antérieures sur les droits humains menées par ICoCA et ses partenaires des OSC.



Auteurs

Le *Guide ESG des investisseurs sur la sécurité privée et les droits humains* est parrainé par l'Association du code de conduite international (ICoCA) avec le généreux soutien du UK FCDO.

ICoCA est une organisation multipartite qui veille à ce que les prestataires de sécurité privée respectent les droits humains et le droit international humanitaire. L'Association agit en tant que mécanisme de gouvernance et de surveillance du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée.^{7,8}

Ce rapport a été commandé par ICoCA et développé par Enact Sustainable Strategies en partenariat avec l'Investor Alliance for Human Rights.

- Enact Sustainable Strategies est un cabinet de conseil nordique de premier plan spécialisé dans le développement durable, axé sur les affaires et les droits humains. Fondée en 2005 pour soutenir le développement mondial, Enact a formé en 2015 un groupe de défense des droits humains et des pratiques commerciales pour aider ses clients à faire progresser les droits humains.⁹
- L'Investor Alliance for Human Rights, créée en 2018, est une plateforme d'action collective à but non lucratif pour l'investissement responsable fondée sur le respect des droits fondamentaux des personnes. Avec plus de 200 membres, l'Investor Alliance se concentre sur la mise en œuvre de la responsabilité des investisseurs de respecter les droits humains, sur la coordination des engagements des entreprises qui encouragent une conduite commerciale responsable et sur le soutien des activités d'élaboration de normes qui favorisent des politiques solides en matière d'affaires et de droits humains.¹⁰

Remerciements

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont partagé leurs connaissances avec nous lors de l'élaboration du guide ainsi que les membres de la communauté des investisseurs qui ont participé à nos ateliers. Nous sommes particulièrement reconnaissants aux personnes suivantes pour leurs idées approfondies et leurs précieux commentaires :

Ayla Prentice (UNPRI)

Berit Knaak (Geneva Center for Business and Human Rights)

Dan Neale (Church Commissioners for England)

Nuala Walsh (MindEquity)

Responsible Investment Association Australasia

- groupes de travail sur les droits humains

(sous-groupe sur les conflits armés)

2. SÉCURITÉ ET DROITS HUMAINS

Un marché en croissance pour les services de sécurité

La plupart des entreprises multinationales modernes utilisent des services de sécurité privée (voir l'annexe 3 pour une définition des services de sécurité privée). Partout dans le monde, des entreprises, des agences humanitaires, des autorités gouvernementales et étatiques, la société civile et d'autres acteurs font appel à des services de sécurité privée pour assurer la sûreté et la sécurité des personnes, des activités et des locaux.

Avec des millions de personnes employées dans le secteur à travers le monde, le personnel de sécurité privée est plus nombreux que la police dans la plupart des pays.¹¹

Les services de sécurité représentaient environ 3 % du marché mondial des services d'administration, de gestion des installations et de soutien aux entreprises en 2021.¹² Cette part doit augmenter pour atteindre plus de 5 % d'ici 2032.

Bien que la taille du marché soit difficile à quantifier, compte tenu du nombre d'opérateurs non agréés, une estimation récente prévoit une croissance de 288 milliards de dollars en 2020 à 417 milliards de dollars en 2025.¹³ Dans certains pays, plus de personnes sont employées dans la sécurité privée que dans tout autre secteur. Les utilisateurs de la sécurité privée couvrent de nombreux secteurs et industries.

Pourtant, les implications des services des prestataires de sécurité privée, en termes de risques et d'impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), sont rarement soulignées.

Cas 1 : Le personnel de sécurité victime de travail forcé et de graves abus

Dans le rapport « They think that we're machines », Amnesty International documente les expériences des travailleurs migrants dans le secteur de la sécurité privée au Qatar, y compris des projets liés à la Coupe du monde de la FIFA 2022.

Les gardes de sécurité ont été soumis à de graves abus, équivalant parfois à du travail forcé. Il était courant de travailler 12 heures par jour, sept jours sur sept. Certains travailleurs ont déclaré ne pas avoir eu de jour de congé pendant des années.

En plus d'horaires excessifs, les travailleurs étaient confrontés à des sanctions arbitraires, à des sous-paiements, à des conditions de travail dangereuses et à de la discrimination.¹⁴ Les migrants recrutés pour des emplois mal rémunérés ont dû payer des honoraires aux agents de recrutement, entraînant un endettement et du travail forcé.

Selon le rapport, il était courant que les employeurs confisquent les passeports, empêchant ainsi toute évasion.

Le fait d'exposer les travailleurs vulnérables à des violations des droits humains et à de mauvaises conditions de travail, ainsi qu'à une formation inadéquate, peut nuire à leur volonté de respecter les droits humains dans l'exercice de leurs fonctions.



Risques et sécurité en matière de droits humains

Bien que le secteur de la sécurité privée ait connu une croissance significative, soutenue et mondiale, la croissance la plus rapide s'est produite dans des environnements complexes et à haut risque avec un état de droit faible. C'est dans ce contexte que la sécurité privée respectueuse des droits est particulièrement nécessaire.

Les risques et impacts sur les droits humains comprennent, entre autres :

- les conditions de travail, par exemple, des heures de travail excessives et le non-paiement d'un salaire décent ;
- le recours à une utilisation excessive de la force envers les individus et les communautés locales ;
- l'exploitation et les abus sexuels ainsi que la discrimination et la violence basées sur le genre.

S'ils ne sont pas résolus, ces problèmes posent un risque financier à travers divers supports :

- boycott des consommateurs ;
- difficulté à recruter ou à retenir le personnel ;
- interdictions d'importation ;
- actions en justice, frais d'indemnisation et amendes ;
- perte du permis social et juridique d'opérer ;
- atteinte à la réputation ;
- résiliation des contrats ; et
- incapacité d'accéder aux chaînes d'approvisionnement des entreprises appliquant des normes de durabilité.

Dans les situations de conflit, les risques de violations des droits humains et du droit international humanitaire sont accrus et peuvent exacerber la dynamique du conflit.

Dans ces contextes, il est courant que les cadres réglementaires nationaux soient inadéquats, manquant de surveillance gouvernementale et de mécanismes pour responsabiliser les entreprises de sécurité. Le suivi des performances des prestataires de sécurité est un défi car ces derniers sous-traitent souvent le travail à de petites entreprises ou à des particuliers.

Les impacts sur les droits humains se présentent sous deux angles :

- **Partie prenante concernée (victime) :** Les agents de sécurité sont eux-mêmes souvent exposés à des impacts sur les droits humains : de longues heures de travail, de la pression émotionnelle, des contextes à haut risque et de faibles salaires. Les travailleurs sont les titulaires de droits dans ce contexte.
- **Causant des impacts sur les droits humains (coupable) :** Les agents de sécurité peuvent provoquer ou contribuer à des abus envers autrui dans l'exercice des services de sécurité.

Il est essentiel de tenir compte de l'impact sur les droits humains pour permettre des investissements judicieux en gérant les principaux risques matériels.

Case 2 : L'usage excessif de la force par le personnel de sécurité entraîne des manifestations dans la communauté locale

En 2020, dans un supermarché Carrefour au Brésil, un homme noir a été battu à mort par un agent de sécurité engagé par Carrefour. Cet incident tragique a été suivi de manifestations appelant au boycott de Carrefour. Le cours de ses actions a chuté de 6 %.

L'État brésilien a ensuite poursuivi Carrefour en justice pour dommages et intérêts, et l'entreprise a conclu un accord pour 22 millions de dollars.

Dans un communiqué, la société française Carrefour SA a promis de résilier le contrat avec la société de sécurité. Le PDG a appelé à une révision approfondie de la formation du sous-traitant en matière de sécurité, de diversité et de tolérance.¹⁵

Une perspective de genre

Un prisme de genre est nécessaire pour encourager les prestataires de sécurité à s'acquitter pleinement de leurs responsabilités de diligence raisonnable en matière de droits humains.

Dans un secteur dominé par les hommes, les notions traditionnelles de masculinité et les stéréotypes enracinés associés à la protection masculine prédominent. Cela peut augmenter le risque d'exploitation et d'abus sexuels ainsi que de discrimination et de violence basées sur le genre, et influencer la manière dont la sécurité est vécue, créer une réticence à signaler des préoccupations et renforcer les schémas ou préjugés patriarcaux.

Les femmes et les filles sont souvent confrontées à des obstacles multiples et entrecroisés qui les empêchent de signaler les abus commis par les PSP et de demander réparation. Ces obstacles incluent un manque d'accès aux mécanismes de plaintes, un manque de formation et de leadership sur la question au niveau des entreprises, aggravé par des normes sociales et culturelles néfastes, des lois discriminatoires, un manque d'accès aux services de base ou des dynamiques de pouvoir inégales.

Le prisme de genre d'ICoCA sur la sécurité privée

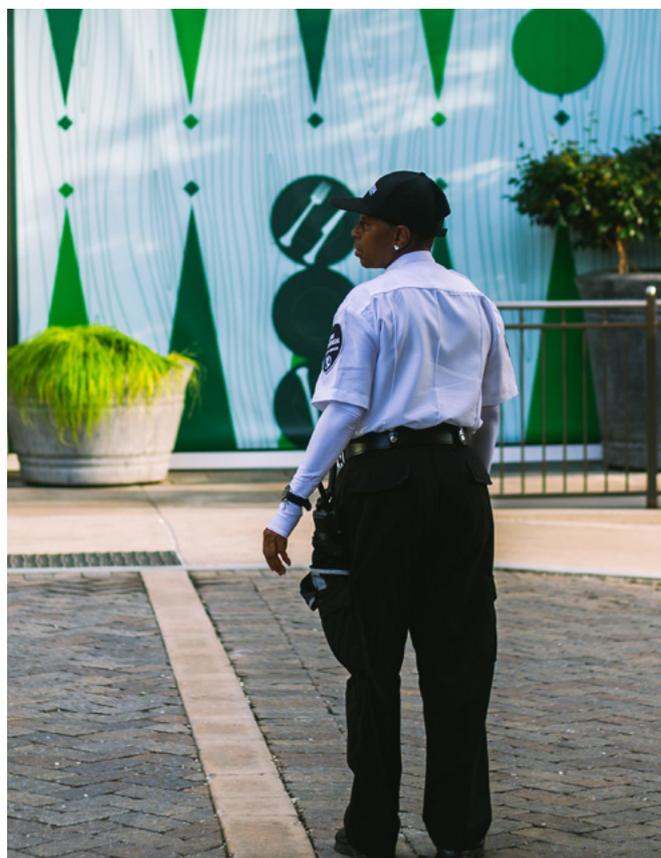
- Le Code de conduite international des entreprises de sécurité privée (le Code) traite des risques liés au genre, que ce soit au sein de l'entreprise ou à l'extérieur, et exige que les entreprises de sécurité privée intègrent une perspective de genre dans leurs pratiques.
- Le Code fait explicitement référence à la violence sexuelle et sexiste¹⁶, à l'exploitation sexuelle¹⁷, à la traite des personnes¹⁸, à la discrimination¹⁹ et aux risques pour un environnement de travail sûr et sain, comme le harcèlement sexuel.²⁰
- Reconnaissant que l'exploitation et les abus sexuels sont susceptibles de se produire dans des environnements complexes où l'état de droit a été affaibli, le Code a élaboré des directives²¹ et une formation pratique pour les entreprises afin de leur permettre de se conformer aux obligations découlant du paragraphe 38 du Code : L'exploitation et les abus sexuels ou la violence basée sur le genre, et de prévenir et traiter l'exploitation et les abus sexuels.

Cas 3 : Le personnel de sécurité utilise une force excessive contre les communautés locales

En 2013, lors de manifestations de désapprobation de la communauté à l'égard du projet de mine Escobal de Tahoe Resources au Guatemala, plusieurs habitants de San Rafael las Flores auraient été abattus par le personnel de sécurité employé par la mine.²²

Un litige a suivi et les plaignants ont réussi à déplacer le procès du Guatemala vers la Colombie-Britannique. Le cours des actions de Tahoe Resources a chuté, les opérations minières ont été suspendues et le successeur de Tahoe Resources, Pan American Silver, a conclu un accord et présenté des excuses publiques.²³

Les cas 2 et 3 démontrent comment les violations des droits humains commises contre les communautés locales par le personnel de sécurité peuvent poser des risques financiers, opérationnels et juridiques pour la société de portefeuille, ce qui entraîne à son tour des risques pour les investisseurs.



Les tendances réglementaires en matière d'entreprises et de droits humains

Aujourd'hui, les investisseurs doivent composer avec des chaînes de valeur complexes et des attentes sociétales plus élevées.

Une vague actuelle d'exigences réglementaires voit les États et l'UE imposer des obligations aux entreprises et au secteur financier.

La Directive de l'UE sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD) et la Directive de l'UE sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (CSDDD) (à venir) sont deux développements majeurs dans ce contexte.

Alors que la CSRD se concentre sur les obligations d'information, exigeant des grandes entreprises qu'elles rendent compte de la manière dont elles gèrent les risques liés aux droits humains, y compris les exigences explicites en matière de diligence raisonnable, la CSDDD vise à normaliser les méthodes de gestion de leurs impacts par les entreprises.

D'autres exigences incluent que les entreprises doivent démontrer qu'elles ont déployé des efforts appropriés pour évaluer les risques pour les droits humains liés aux minerais de conflit (Règlement de l'UE sur les minerais de conflit).

Les acteurs financiers de l'UE sont tenus d'expliquer publiquement comment s'effectue la prise en compte des risques en matière de droits humains dans les décisions d'investissement (Règlement de l'UE sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers).

Au niveau national, la loi britannique sur l'esclavage moderne (2015) et la loi française sur le devoir de vigilance (2017) imposent le respect des droits humains par les entreprises.

D'autres pays, comme l'Australie, l'Allemagne, les Pays-Bas et la Norvège, ont adopté des lois qui exigent différents degrés de divulgation et de diligence raisonnable. Pour d'autres exemples et plus de détails, voir [**l'annexe 2 : Liste des lois obligatoires sur la diligence raisonnable en matière de droits humains et règlements sur la divulgation.**](#)

En particulier, la législation européenne aborde la double relation entre l'ESG et l'entreprise : les entreprises ont un impact sur les personnes et la planète, qui génèrent eux-mêmes des risques pour les entreprises. Les entreprises sont tenues d'évaluer les deux dimensions par le biais de ce que l'on appelle l'analyse de la double matérialité.

Cas 4 : Les violations des droits humains ont porté un coup fatal à la réputation de Petra Diamond, société minière éthique

En 2020, un rapport publié par l'ONG Raid a allégué que le personnel de sécurité embauché par Petra Diamonds, société cotée au Royaume-Uni, avait fait un usage excessif de la force contre une communauté locale en Tanzanie.²⁴ Le personnel de sécurité de la mine Williamson de Petra Diamonds, célèbre pour ses diamants roses, est entré en conflit avec des mineurs artisanaux et des résidents locaux qui cherchaient à arrondir leurs fins de mois.

Fusillades, coups, agressions au couteau, violences et détentions arbitraires font partie des graves violations des droits humains commises par le personnel de sécurité de la mine tanzanienne.²⁵

Petra Diamonds a conclu un accord avec les 71 plaignants en 2021. Petra a également déclaré qu'elle avait pris des mesures supplémentaires, telles que des mesures disciplinaires à l'encontre des employés et un changement de fournisseur de services de sécurité.

Avant les violations des droits humains, Petra Diamonds était cotée à l'indice FTSE4Good de la Bourse de Londres. En règle générale, cet indice est destiné aux entreprises ayant des mesures ESG solides en place. Cependant, leur image éthique a été ternie.²⁶

Cette affaire très médiatisée dans les médias grand public illustre le potentiel de risques réputationnels, financiers et juridiques, ainsi que le risque de violence au sein des communautés locales.

Lectures complémentaires

Pour en savoir plus sur les responsabilités des investisseurs et l'approche ESG en matière d'investissement, suivez la série de blogues « Bridging the Human Rights Gap in ESG », par The Business and Human Rights Resource Centre.²⁷



3. NORMES INTERNATIONALES SUR LA DILIGENCE RAISONNABLE

Selon les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU) approuvés par l'ONU en 2011,²⁸ les entreprises « doivent éviter d'enfreindre les droits humains d'autrui et se préoccuper des impacts négatifs dans lesquels elles sont impliquées ».²⁹

Dans le cadre des PDNU, les droits internationalement reconnus comprennent, au minimum, ceux qui sont exprimés dans la Charte internationale des droits de l'homme³⁰ et dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation Internationale du Travail.³¹

Dans le cadre des PDNU, les entreprises et les investisseurs sont tenus de faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits humains afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer les impacts négatifs sur les droits humains :

- qu'ils ont causés ou auxquels ils ont contribué par leurs propres actions ou omissions ;
- qui sont directement liés à eux par le biais d'une relation d'affaires, par exemple la propriété ou la gestion de sociétés de portefeuille.³²

Les entreprises devront peut-être envisager d'autres normes, telles que le droit international humanitaire (DIH) applicable dans les situations de conflit armé et les droits humains des personnes appartenant à des groupes vulnérables, par exemple les enfants, les femmes, les personnes migrantes, les minorités ou les peuples autochtones.³³

Il est attendu que les entreprises mettent en place :³⁴

1. un engagement politique à respecter et à intégrer les droits humains dans l'ensemble de leurs activités ;
2. un processus de diligence raisonnable en matière de droits humains pour identifier et traiter les incidences négatives sur les droits humains ; et
3. un processus permettant de signaler les plaintes et de remédier aux impacts négatifs.

La complexité de la diligence raisonnable en matière de droits humains variera en fonction du contexte opérationnel. Par exemple, dans les zones touchées par des conflits, il est attendu que les investisseurs s'engagent dans une diligence raisonnable en matière de droits humains accrue et sensible aux conflits afin d'évaluer et de gérer les impacts sur les droits humains et la dynamique des conflits. (Voir l'annexe 3 - Renforcement de la diligence raisonnable en matière de droits humains pour les entreprises dans les contextes touchés par les conflits : Guide, PNUD)

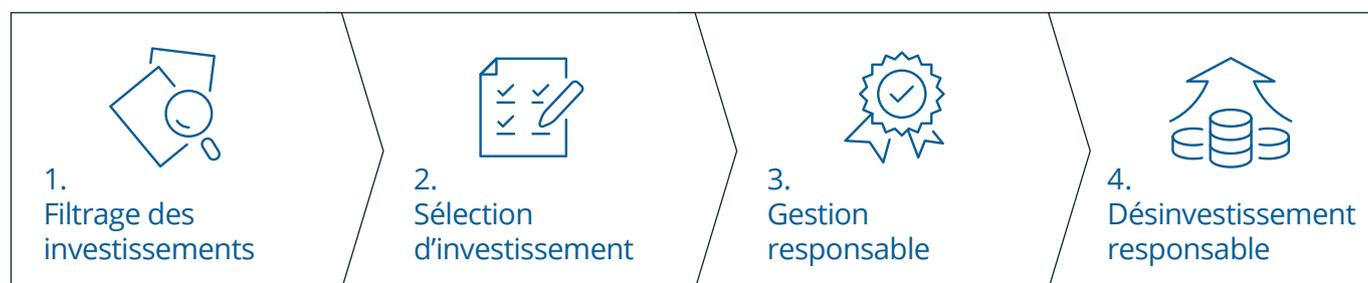
On suppose souvent que la provision de services financiers n'entraîne pas de responsabilité pour les atteintes aux droits humains. Bien que la société de portefeuille cause ou contribue principalement au préjudice, cette hypothèse n'est pas conforme aux normes internationales et à leurs interprétations.

Dans « *Why and How Investors Should Act on Human Rights* »³⁵, les Principes pour l'investissement responsable (« PRI ») concluent que la façon dont un investisseur cause, contribue ou est perçu comme étant directement lié à un préjudice dépend de trois facteurs :

1. si l'investisseur a facilité ou encouragé une autre personne à porter atteinte aux droits humains ;
2. si l'investisseur aurait pu ou dû être au courant d'un tel préjudice ; et
3. la qualité des mesures d'atténuation prises par l'investisseur pour y remédier.

4. PLAN D'ACTION

Cette section fournit aux investisseurs une liste de mesures suggérées pour effectuer une diligence raisonnable en matière de droits humains sur les sociétés de portefeuille qui utilisent des PSP et est structurée autour du processus d'investissement, de la présélection au désinvestissement responsable.





4.1 Filtrage des investissements

Les investisseurs doivent avoir une approche clairement structurée de la diligence raisonnable en matière de droits humains. Cela doit inclure la prise en compte des impacts pertinents et être conforme aux normes internationales.

Les investisseurs doivent aligner leurs politiques et processus d'investissement sur les attentes en matière de droits humains afin de permettre une approche plus systématique du moment et de la manière dont les droits humains sont pris en compte.

L'Investor Alliance for Human Rights propose diverses considérations tout au long du cycle de vie de l'investissement dans l'Investor Toolkit on Human Rights (mai 2020).³⁶

Un certain nombre de mesures doivent être intégrées dans ce cadre de diligence raisonnable lors de l'examen des risques liés à l'utilisation des services de sécurité privée par les sociétés de portefeuille.

Action 1 : Communiquer les attentes en matière de droits humains des entreprises qui ont recours à la sécurité privée

Les investisseurs doivent communiquer directement leur engagement et leurs attentes en matière de droits humains lorsqu'ils s'adressent à des sociétés de portefeuille potentielles. Cela peut être renforcé sur les sites Web, lors d'événements, dans les rapports de durabilité et les politiques de gérance, les codes de conduite et les accords juridiques.

Une société de portefeuille (potentielle) saura s'attendre à des questions et à des actions de suivi.

Exemple

Les organismes nationaux d'investissement de l'Église d'Angleterre ont un engagement en matière de politique des droits humains qui est accessible au public et communiqué sur leur site Web. Voici ce qu'on peut y lire :

« Nous attendons et encourageons les entreprises dans lesquelles nous investissons à se doter d'une politique en matière de droits humains, d'un processus de diligence raisonnable, d'une politique de transparence, d'un mécanisme de règlement des plaintes pour les préoccupations liées aux droits humains et à fournir des recours lorsqu'elles causent ou contribuent à un préjudice. Cela devrait s'appliquer à l'ensemble de ses opérations et de ses chaînes d'approvisionnement. »³⁷



Exemple

La banque néerlandaise ABN AMRO dispose d'une liste d'exclusion accessible au public dans laquelle elle déclare qu'elle ne fournira pas sciemment de produits ou services financiers qui facilitent directement :

Défense : « *La provision de services de sécurité privée dans des pays sensibles en matière de défense sans que l'entreprise ne soit Membre de l'Association du code de conduite international (ICoCA).* »³⁸

De plus, dans ses exigences en matière de durabilité pour le secteur des métaux et des minéraux, ABN AMRO déclare : « *Lorsqu'ils ont recours à des dispositifs de sécurité privée pour sécuriser les opérations minières, le personnel et les biens, les clients s'assurent que le personnel de sécurité fonctionne conformément aux politiques du client et aux Principes volontaires sur la sécurité et les droits humains.* »³⁹

Les propriétaires et les gestionnaires d'actifs doivent comprendre pourquoi les droits humains sont pertinents pour les sociétés de portefeuille et veiller à ce que les attentes soient communiquées de manière cohérente tout au long du cycle d'investissement.



Lectures complémentaires

- L'entreprise a-t-elle pris un engagement institutionnel en matière de politique des droits humains concernant ses activités d'investissement ?
- L'entreprise évalue-t-elle ses investissements en fonction de processus et de résultats significatifs de diligence raisonnable en matière de droits humains ?
- L'entreprise dispose-t-elle de canaux accessibles permettant aux parties prenantes d'éclairer ses pratiques en matière de droits humains ?

Responsible Investment Association Australasia (RIAA) a mis au point [La boîte à outils de l'investisseur : Les droits humains dans les chaînes d'approvisionnement](#), qui aide les investisseurs à s'engager de manière constructive auprès des entreprises afin d'encourager de meilleures pratiques, réduisant ainsi les risques en matière de droits humains dans les chaînes d'approvisionnement.⁴¹



Action 2 : Filtrer les sociétés de portefeuille potentielles pour détecter les risques élevés liés à la sécurité

Dans le cadre de la diligence raisonnable, l'examen de la société de portefeuille potentielle aidera l'investisseur à évaluer les impacts sur les droits humains et les défis liés au contexte opérationnel ou à l'entreprise elle-même.

Une présélection peut permettre aux investisseurs d'acquérir une première compréhension du contexte des droits humains en ce qui concerne :

- la géographie ;
- le secteur, l'activité, les partenaires d'affaires ; et
- les antécédents de l'entreprise en matière de droits humains (par exemple, de mauvaises conditions de travail, de longues heures de travail, une formation inadéquate, des incidences sexospécifiques, de l'exploitation et des abus sexuels, un comportement discriminatoire dans le recrutement).

Cette sélection ne devrait pas être un motif d'exclusion. La décision d'exclure une société de portefeuille potentielle dépendra de la tolérance au risque de l'investisseur ainsi que de son évaluation de la gravité et de l'irréversibilité du risque. Si un investisseur décide d'investir dans une société qui exerce ses activités dans des circonstances à haut risque, il voudra s'assurer que la capacité de la société de portefeuille à gérer de telles répercussions est suffisante et qu'elle évalue le risque de façon continue. Cela signifie également que l'investisseur doit surveiller en permanence la performance de l'entreprise en matière de droits humains.

Cas 5 : Swiss Re encourage les entreprises à participer à ICoCA

Dans son *cadre de gestion des risques ESG*, Swiss Re indique que le groupe examine les demandes de soutien aux entreprises offrant les services suivants : « *traduction et interrogatoire ; fonctionnement des prisons et des camps de détention ; protection des véhicules, des sites et des escortes* ».

Swiss Re encourage les entreprises qui opèrent dans des régions en conflit à former leurs employés sur les droits humains et les pratiques qui tiennent compte des conflits et à participer au cadre du Code de conduite international afin de développer des mécanismes appropriés de règlement des plaintes.⁴²

Les investisseurs peuvent se poser les questions suivantes lors de la sélection.

Q : La société de portefeuille exerce-t-elle ses activités dans une zone de conflit ou à haut risque ?

Les risques contextuels les plus importants existent lorsque les entreprises opèrent dans des zones de conflit ou à haut risque⁴³ (CAHRA), caractérisées par :

- les différents stades du conflit et la violence généralisée ;
- l'instabilité politique ou la répression, la faiblesse institutionnelle, l'insécurité et l'effondrement des infrastructures civiles.

Le risque d'abus ou de violations des droits humains est accru dans les CAHRA où :

1. La probabilité et la gravité des préjudices et des violations sont nettement plus élevées que dans d'autres contextes, en particulier s'il y a un conflit en cours, où les entreprises peuvent exacerber la dynamique des conflits et les risques liés aux conflits. Les entreprises ne peuvent jamais être « neutres » ou « sans impact » dans un conflit.⁴⁴
2. Les libertés civiles sont restreintes, avec peu ou pas de garanties pour ceux qui défendent les droits humains, ce qui permet aux entreprises de censurer plus facilement les opinions et de limiter la liberté de réunion en faisant appel au personnel de sécurité privée.
3. La restriction de la liberté syndicale signifie que le personnel de sécurité ne peut pas adhérer à un syndicat pour améliorer ses conditions de travail.



4. Les groupes vulnérables peuvent subir des impacts disproportionnés et se heurter à des obstacles pour accéder à des recours. Citons notamment les femmes et les filles, les enfants, les peuples autochtones, les minorités nationales ou ethniques, les minorités religieuses et linguistiques, les personnes porteuses de handicap, les personnes migrantes.
5. Les PSP peuvent décider de sous-traiter les services de sécurité, compliquant la surveillance de la chaîne de valeur.
6. Un État de droit faible implique des lois insuffisantes et des institutions inefficaces et manquant d'indépendance pour réguler les activités des PSP et, par conséquent, un manque de transparence et de responsabilisation en cas d'abus.⁴⁵
7. Les taux de corruption dans de tels contextes sont généralement plus élevés, avec un personnel de sécurité exposé ou impliqué dans des actes de corruption. La corruption est liée à des violations des droits humains, dans la mesure où elle affecte la capacité de l'État à remplir ses obligations dans ce domaine. Elle nuit aux mesures légales relatives aux conditions de travail, à la santé, à la sécurité et détourne les recettes publiques de la santé, de l'éducation, du logement, etc.⁴⁶



Cas 6 : Le risque d'escalade du conflit dans une zone à haut risque

D'après l'ONG suédoise Afrikagrupperna, les compagnies impliquées dans le projet d'exploitation de gaz à Cabo Delgado, au nord du Mozambique, ont engagé des PSP, ce qui a aggravé les tensions et la militarisation de la région. Les projets ont eu un impact négatif sur les populations locales, tel que des expulsions forcées, les empêchant de se nourrir convenablement. Cela aurait probablement contribué à l'enrôlement d'habitants de Cabo Delgado par des groupes islamistes.

Alors que les tensions s'intensifiaient, le gouvernement du Mozambique a engagé l'organisation paramilitaire russe, le groupe Wagner, aggravant encore davantage le conflit dans cette zone. Amnesty International fait état d'autres allégations d'abus contre des acteurs de la sécurité privée dans la région.⁴⁷ Les fonds de pension publics suédois ont investis dans des entreprises impliquées dans les projets gaziers mozambicains de Cabo Delgado. En réponse, les fonds de pension publics suédois ont affirmé qu'ils avaient connaissance de ces allégations et qu'ils surveillaient l'évolution de la situation.⁴⁸

Cette affaire illustre l'impact négatif des expulsions forcées sur une communauté locale, générant des risques réputationnels et financiers pour les fonds de pension publics et des risques financiers pour les bénéficiaires de pensions.

Lectures complémentaires

L'association Responsible Investment Association Australasia (RIAA) a mis au point une **Boîte à outils sur les droits humains et les conflits armés pour les investisseurs**, les aidant à gérer l'impact sur les droits humains et les implications en termes de DIH avant, durant et après un conflit armé.



Tableau des risques A – Environnement d’opérations :

Risque modéré	Risque élevé	Risque extrême
Région ne subissant aucun conflit armé, avec une stabilité politique et un État de droit forts.	Environnements complexes : <ul style="list-style-type: none"> vivant ou se remettant d’une période de troubles ou d’instabilité due à une catastrophe d’origine naturelle ou humaine, à des troubles sociaux ou à des difficultés/une insécurité économiques, où l’État de droit a été profondément ébranlé ; capacité de l’État à gérer la situation diminuée ou limitée ; faible score dans au moins deux des indices suivants : Transparency International, Freedom House, ITUC’s Global Rights Index ; faiblesse ou absence de mesures de protection légales pour les défenseurs des droits humains (DDH) ; fréquents meurtres ou agressions de DDH ; absence ou inadéquation des lois pour la régulation des activités de sécurité privée. 	Régions CAHRA : <ul style="list-style-type: none"> subissant des conflits ; de la violence généralisée ; de l’instabilité politique, de la répression ; de la faiblesse institutionnelle ; un effondrement des infrastructures civiles.

Q : Quels sont les risques et impacts spécifiques à l’industrie liés aux PSP ?

Différents secteurs et activités commerciales vont présenter différents types de risques et d’impacts sur les droits humains. Par exemple, les industries nécessitant une utilisation intensive de ressources ou de terrain, comme les industries extractives ou l’agriculture, peuvent perturber l’existence et les moyens de subsistance de la communauté locale et entraîner des manifestations ou des soulèvements réprimés par le personnel de sécurité.

Les peuples autochtones peuvent faire face à des difficultés supplémentaires, que ce soit en termes d’accès aux biens et services de base, de préservation de leur identité culturelle et de leur mode de vie traditionnel, ou de leur droit à exercer un consentement libre et informé sur les activités commerciales qui les affectent, avant que celles-ci ne soient mises en place.

Le personnel de sécurité dans les installations contenant des produits de grande valeur ou des actifs industriels (p. ex. fabrication de minéraux, construction, infrastructures), des matières dangereuses (p. ex. nucléaires, chimiques) ou réclamant un haut degré de confidentialité/sécurité (p. ex. prisons, centres d’immigration, services frontaliers) est souvent armé, ce qui comporte un risque élevé de préjudice humain.

La surveillance par caméra peut soulever des préoccupations en matière de confidentialité pour les travailleurs et les membres de la communauté vivant à proximité d’infrastructures commerciales, en particulier quand la réglementation ne protège pas contre le stockage ou le partage de ces données avec d’autres acteurs. Ce partage peut entraîner une répression envers les individus qui s’opposent à l’État.⁴⁹

Lorsque des travailleuses ou membres de la communauté féminines sont en contact avec des forces de sécurité, il peut y avoir un risque accru d’exploitation et d’abus sexuels, ainsi que de discrimination et de violences sexistes.

Les activités à haut risque incluent notamment le personnel de PSP armé, les chiens de garde, la gestion de camps de prisonniers de guerre ou de détenus civils, les services de lutte contre la piraterie, ainsi que la gestion et la maintenance de système d’armes.

Quand des prestataires de services de sécurité privée engagent ou travaillent en collaboration avec des prestataires de services de sécurité publique, y compris l’armée ou la police, les conséquences peuvent être aggravées.⁵⁰

Lorsque les acteurs publics délèguent des activités de sécurité comprenant une part du monopole de l’État sur le recours à la force, une formation et un mandat appropriés sont essentiels. Dans le cas contraire, les chaînes de commandement entre le privé et le public peuvent devenir floues, rendant difficile la détermination de qui donne les ordres et qui les exécute.

Les victimes d’abus sont souvent incapables de faire la distinction entre le privé et le public, tous deux regroupés sous le terme de « sécurité », ce qui peut entraver la responsabilisation en cas d’infractions.

Les sociétés de sécurité privée appartiennent parfois à des responsables politiques ou à d’anciens militaires ou officiers de police ayant des liens forts avec l’État, ce qui peut entraîner un risque de corruption dans l’attribution des marchés. Cela peut favoriser les sociétés ayant un bon carnet d’adresses, indépendamment de leur capacité à offrir des services de sécurité responsables.



Tableau des risques B – Classification des secteurs, activités et partenaires commerciaux :

	Risque modéré	Risque élevé	Risque extrême
Secteur		Secteurs à haut risque (liste non exhaustive) : <ul style="list-style-type: none"> • pétrole et gaz ; • industries minière et manufacturière ; • agriculture ; • énergie ; • prisons privées et centres d'immigration ; • chimie ; • nucléaire ; • infrastructures / construction ; • fabrication de composants technologiques ; • technologies de l'information et de la communication (TIC) ; • transport (terrestre et maritime) ; • services d'immigration/frontaliers. 	
Activité	<ul style="list-style-type: none"> • formation du personnel de sécurité local ; • gardiennage statique ; • gardiennage mobile (escortes, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • surveillance et transport de prisonniers ; • détention d'individus et confiscation d'objets / fouille corporelle ; • escorte maritime ou protection à bord des navires ; • soutien logistique et opérationnel de forces armées ou de sécurité, y compris les activités de surveillance et de reconnaissance ; • sécurité de locaux diplomatiques ; • gestion des foules et sécurité événementielle ; • recrutement du personnel de sécurité ; • toute activité liée à la sécurité nécessitant l'utilisation d'armes et/ou de chiens de garde. 	<ul style="list-style-type: none"> • assistance dans la gestion de camps de prisonniers de guerre ou de détenus civils ; • services de lutte contre la piraterie ; • gestion et maintenance de système d'armes ; • gestion d'armes et de munitions ; • gestion d'armureries flottantes ; • kidnapping, demande de rançon et chantage.
Partenaire commercial		<ul style="list-style-type: none"> • interactions avec l'armée, la police ou d'autres prestataires de services de sécurité publique. 	

Q : Y a-t-il des antécédents d'incidents ou des allégations d'incidents impliquant les droits humains ?

Quel que soit le contexte opérationnel, toute compagnie ayant recours à des services de sécurité peut se retrouver impliquée dans de graves violations des droits humains liées aux PSP. Si la société de portefeuille potentielle ou le PSP a des antécédents d'incidents ou d'allégations en matières de droits humains, cela devrait servir de signal d'alarme.

Évaluer comment l'entreprise ou le PSP ont répondu aux abus passés et comment ils les ont atténués peut aider dans le processus de sélection en indiquant si des systèmes sont en place pour identifier et gérer les incidents futurs.



Tableau des risques C - Catégorisation du bilan historique (potentiel) des sociétés de portefeuille en matière de droits humains :

Risque modéré	Risque élevé	Risque extrême
<ul style="list-style-type: none"> Aucune allégation significative en matière de droits humains, de genre et de sécurité au cours des 5 à 10 dernières années ; Peu d'incidents en matière de droits humains, de genre et de sécurité, mais preuve d'une bonne diligence raisonnable et/ou de mesures correctives adéquates de la part de la société de portefeuille et/ou du PSP correspondant aux bonnes pratiques du secteur. 	<ul style="list-style-type: none"> Implication de la société de portefeuille et/ou du PSP dans des controverses ou des incidents graves en matière de droits humains, de genre et de sécurité au cours des 5 à 10 dernières années ; Manque de transparence, manque de clarté sur la manière dont les incidents ont été résolus ; On ne sait pas exactement comment les réclamations et les mesures correctives ont été gérés. 	<ul style="list-style-type: none"> Des enregistrements cohérents de controverses ou d'incidents répétés en matière de droits humains, de genre et de sécurité impliquant la société de portefeuille et/ou le PSP au cours des 3 à 5 dernières années ; Manque de transparence, allégations répétées selon lesquelles les parties prenantes ne sont pas entendues ; Aucune preuve sur la façon dont les incidents ont été résolus et les plaintes/réparations gérées ; Refus de collaborer avec les parties prenantes.

Action 3 : Faire attention aux mauvaises pratiques d'approvisionnement

Lorsque l'entreprise fait appel à des prestataires de sécurité, elle peut prévenir les risques en faisant des droits humains un principe central de la relation commerciale.

Les investisseurs doivent inciter les sociétés de portefeuille à s'engager à respecter les droits humains et à se conformer aux normes officielles, au Code de conduite international d'ICoCA pour les PSP (le « Code ») et aux Principes volontaires sur la sécurité et les droits humains (PVSDH).

Cet engagement est démontré par l'adhésion / affiliation à ICoCA et/ou la certification ICoCA et/ou une certification selon d'autres normes de sécurité privée reconnues.⁵¹

L'adhésion des PSP à ICoCA soutient les membres de l'Initiative des Principes Volontaires (IPV) dans le respect de leurs engagements en vertu des PVSDH.

Code de conduite international des entreprises de sécurité privée (le « Code »)

- Le Code énonce les responsabilités des sociétés de sécurité privée en vertu des droits humains et du droit international humanitaire pour garantir la provision responsable de services de sécurité privée, en particulier lors d'opérations dans des environnements complexes.⁵²



Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits humains (PVSDH)

Les PVSDH sont un ensemble de principes mondialement reconnus, créés en 2000, qui donnent des conseils aux entreprises sur la manière de mener leurs opérations de sécurité tout en respectant les droits humains.⁵³

L'IPV est une initiative multipartite qui promeut la mise en œuvre des PVSDH. La base de membres est constituée de gouvernements, d'ONG et d'entreprises de toute l'industrie. Les principes couvrent trois domaines :

- Évaluation du risque,
- Entreprises et sécurité publique, et
- Entreprises et sécurité privée.⁵⁴

Le site web de l'IPV à l'adresse www.voluntaryprinciples.org propose des outils et des documents d'orientation pour ceux qui souhaitent améliorer leurs pratiques de sécurité ou mettre en œuvre les PVSDH.



Cet engagement doit être référencé et intégré dans le processus d'appel d'offres et dans le contrat subséquent pour les services de sécurité.

Dans la pratique, intégrer un engagement dans le processus d'achat consiste à éviter les prestataires qui ne sont pas engagés en faveur des droits humains et de trouver des PSP qui comprennent ce que le respect des droits humains signifie dans la pratique, forment leur personnel en conséquence, imposent des conditions de travail décentes et interagissent avec d'autres titulaires de droits concernés.

En fin de compte, la société de portefeuille doit assumer la responsabilité conjointe avec le PSP de l'amélioration des performances en matière de droits humains.

Toutefois, l'absence de mention explicite des droits humains dans les exigences de l'appel d'offres ou dans le contrat ne peut jamais être une excuse pour ne pas respecter les droits humains et, le cas échéant, les normes du DIH.

Les gestionnaires d'actifs doivent s'efforcer de comprendre comment la société de portefeuille surveille et évalue *en pratique* le respect des droits humains par le PSP.

Principes de passation des marchés d'ICoCA⁵⁵

Le guide d'achat d'ICoCA accompagne les entreprises dans leurs processus d'appel d'offres et de contrats. Il propose cinq étapes pour l'approvisionnement responsable de services de PSP.

ICoCA suggère que les sociétés de portefeuille incluent une clause de conditionnalité dans les demandes de propositions adressées aux PSP potentiels : « *Doit actuellement être Membre ou Affilié en règle auprès de l'Association du code de conduite international (ICoCA) et confirmer sa conformité avec les principes et exigences du Code de conduite international (le Code).* »

Les entreprises Membres et Affiliées doivent :⁵⁶

- éviter de conclure des contrats dont l'exécution entrerait directement ou matériellement en conflit avec le Code, la législation nationale ou internationale, ou le droit local, régional ou international en matière de droits humains ;
- faire de la conformité au Code une partie intégrante des contrats avec les PSP et les sous-traitants ;
- interpréter le contrat conformément au Code, même si ce dernier n'est pas spécifié contractuellement.

Évaluation de la maturité de la société de portefeuille - acquisition :

Insuffisant	Satisfaisant	Excellent
<ul style="list-style-type: none"> • Exiger des PSP qu'ils respectent les droits humains/aient un engagement en matière de droits humains et de diligence raisonnable, mais pas de suivi pragmatique des risques et du et le comportement des PSP. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'engagement à respecter les droits humains se reflète dans les exigences de l'appel d'offres et dans le contrat ; • Une personne est responsable du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre des engagements en matière de droits humains et de genre par le PSP et ses sous-traitants ; • La préférence est donnée aux PSP qui sont Membres/ Affiliés à ICoCA et/ou certifiés selon les normes industrielles pertinentes (par exemple, ISO 18788). 	<ul style="list-style-type: none"> • Remplir toutes les exigences « Satisfaisant ». • Les PSP sont des Membres certifiés d'ICoCA ou disposent d'une documentation écrite attestant qu'ils satisfont à des normes équivalentes.





4.2 Sélection d'investissement

Action 4 : Évaluer les politiques, les processus et la capacité des sociétés de portefeuille à faire face aux impacts liés à la sécurité

Lorsque les gestionnaires de fonds et les analystes auront effectué l'analyse contextuelle des risques liés aux droits humains, ils seront mieux équipés pour spécifier les politiques et les processus que les sociétés de portefeuille devraient mettre en place.

Il n'est pas possible pour les investisseurs de vérifier chaque contrat, politique et processus de chaque prestataire de sécurité engagé par une société de portefeuille. Cependant, les politiques et les processus indiquent si l'entreprise est prête à gérer les risques typiques et à prendre des mesures de manière routinière et systématique.

Par exemple, une entreprise agricole qui demande régulièrement à ses prestataires de sécurité de démontrer que les travailleurs perçoivent un salaire décent et bénéficient de garanties pour un repos adéquat entre les heures de travail, est probablement mieux préparée à gérer les principaux problèmes de droits des travailleurs auxquels est confrontée l'industrie qu'une entreprise qui vérifie les salaires et le repos adéquat de façon ad hoc. De la même manière, une société minière opérant en République démocratique du Congo, où la violence sexuelle est répandue depuis des décennies, doit faire preuve de mesures diligentes et proactives pour prévenir la violence basée sur le genre.

Il est crucial de déterminer si l'entreprise dispose d'une capacité interne pour gérer les préjudices. Dans ce contexte, il est essentiel de comprendre les priorités du leadership.

Un prestataire de sécurité privée a déclaré, à propos de la lutte contre les risques d'exploitation et d'abus sexuels (EAS), que « *le seul moyen de prévenir l'EAS est de promouvoir une culture d'entreprise soucieuse de ces problèmes (changement culturel) et d'avoir une direction solide qui montre l'exemple* ». ⁵⁷

La société de portefeuille a-t-elle mis en place une diligence raisonnable adéquate à l'égard des prestataires de sécurité ? A-t-elle effectué un suivi du prestataire sous contrat et des éventuels sous-traitants ?

Par exemple, les investisseurs devraient se demander si la société de portefeuille :

- prend en compte la performance en matière de droits humains lors de la sélection d'un prestataire de sécurité ;
- a la capacité d'identifier et de gérer les impacts liés à la sécurité ;
- bénéficie du soutien proactif d'une direction ;
- exige que des conditions de travail décentes s'appliquent au personnel direct et sous-traitant ;
- impose au prestataire d'intégrer une perspective de genre dans ses politiques, formations et processus ;
- surveille la performance du prestataire de sécurité en matière de droits humains au fil du temps ;
- garantit l'accessibilité à un processus de plaintes et de recours pour les travailleurs (sous-traités), les communautés et les groupes vulnérables.

Signer pour confirmer la compréhension d'un code ou d'une politique a peu de valeur si cela n'est pas accompagné d'une formation. La formation doit porter sur la manière d'appliquer les droits humains dans le contexte local où le PSP opérera.





Exemple :

Formation efficace sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels

Dans les lignes directrices d'ICoCA à l'intention des entreprises de sécurité privée sur la prévention et la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels,⁵⁸ les exigences de formation contiennent un aperçu détaillé de ce qu'il faut inclure, par exemple :

- Expliquer la définition et la compréhension de l'exploitation sexuelle et des abus sexuels.
- Montrer l'impact de l'EAS sur les victimes et pourquoi il est difficile de signaler les abus.
- Souligner l'interdiction de l'EAS par l'entreprise et les normes de conduite que le personnel est tenu de respecter, telles qu'établies dans le Code de conduite et les lois pertinentes.
- Décrire les mesures disciplinaires du personnel reconnu coupable d'avoir enfreint les normes de conduite sur l'EAS.
- Expliquer les mécanismes permettant de signaler les cas d'EAS et de protéger les survivants, les plaignants et les témoins.
- Former les gestionnaires à assumer et à mettre en œuvre des politiques de prévention de l'EAS.
- Les gestionnaires doivent être capables d'identifier les signes avant-coureurs d'EAS pour améliorer la détection et le signalement des cas, ainsi que de gérer les signalements et les plaintes d'EAS.

Les cours de formation en ligne d'ICoCA sont disponibles en plusieurs langues pour les entreprises Membres et Affiliées. Ceux-ci incluent la prévention de l'EAS, le recours à la force, l'importance pour le personnel de sécurité de respecter le Code, etc.⁵⁹

Certification ICoCA

- Être Certifié ICoCA, dans des secteurs à haut risque et des marchés complexes, garantit que les politiques et processus d'un PSP sont conformes aux meilleures pratiques. Dans le cadre de la diligence raisonnable, les entreprises de tous les secteurs utilisent l'adhésion et la certification ICoCA pour la contractualisation de services de sécurité privée.
- Les exemples comprennent : Pan American Silver, Philip Morris, les gouvernements suisse, britannique et américain ; ABN AMRO





Évaluation de la maturité de la société de portefeuille

Politiques, processus et capacité :

Insuffisant	Satisfaisant	Excellent
<p>1. Général Capacité manquante ou insuffisante pour appliquer et surveiller les politiques et les processus.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Capacité suffisante pour appliquer les politiques et surveiller les performances. 	<ul style="list-style-type: none"> Remplir toutes les exigences « Satisfaisantes » ; Engagement systématique pour comprendre en quoi les exigences sont pertinentes pour la gestion des impacts potentiels ; Coopération avec le PSP pour remplir toutes les exigences avant la conclusion du contrat.
<p>2. Vérifications préalables et formation Engagement sporadique avec les PSP pour comprendre comment la sélection, l'emploi, la formation et l'évaluation continue des performances de leur personnel tiennent compte des droits humains et sont pertinents pour la gestion du personnel des PSP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Des exigences minimales sont en place pour la sélection du personnel, telles que définies par la législation nationale, les normes et bonnes pratiques du secteur, ainsi que les principes contenus dans le Code d'ICoCA (qualifications, casier judiciaire (y compris la vérification des infractions de violence, de violence et d'agressions domestiques, ou de traite des êtres humains) et examen médical, y compris une évaluation psychologique) ; Une formation d'intégration obligatoire pour le personnel des PSP sur les droits humains, l'exploitation et les abus sexuels et le DIH (le cas échéant) est en place, complétée par une formation de mise à jour annuelle. 	<ul style="list-style-type: none"> Formation de mise à jour dispensée tout au long de l'année, incluant la perspective de genre, y compris des sessions sur les cadres politiques, les paragraphes d'ICoCA liés au genre, à l'interdiction et à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, la VBG et autres violations des droits humains, et une culture de travail qui promeut l'égalité des genres et la non-discrimination ; Suivi régulier avec le PSP pour s'assurer que la formation est efficace et que le contenu repose sur un apprentissage continu ; Suivi régulier avec le PSP sur l'évaluation continue des performances de son personnel.



Insuffisant	Satisfaisant	Excellent
<p>3. Conditions de travail Au moins une des conditions satisfaisantes pour des conditions de travail décentes n'est pas remplie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions de travail décentes pour le personnel des PSP, y compris l'âge minimum d'embauche (18 ans), des horaires de travail réglementés (idéalement 8 heures mais pas plus de 12 heures par quart de travail avec un maximum de 48 heures par semaine) ; • Les exigences contractuelles en matière de rémunération sont égales au salaire minimum légal. Dans les pays où le salaire minimum est inexistant ou insuffisant, le salaire vital sera exigé. Heures supplémentaires payées, assurances sociales et autres avantages légaux ; • Uniforme, abri, eau potable, toilettes fournies. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le client exige contractuellement des PSP qu'ils s'assurent que leur personnel ne dépasse pas un minimum de 8 heures de travail par jour ; • Le client a exigé contractuellement des PSP qu'ils évaluent l'écart entre le salaire minimum légal et le salaire vital et qu'ils rémunèrent leur personnel sur la base du salaire vital dans le pays concerné.
<p>4. Plaintes Aucun mécanisme de gestion des plaintes n'est en place pour les travailleurs sous-traitants et les communautés et le PSP n'est pas explicitement tenu d'en mettre un en place.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le mécanisme de plaintes répond aux critères d'efficacité du PDNU 31 et, en particulier, est accessible aux parties prenantes externes et aux groupes vulnérables, tels que le personnel du PSP ou les communautés locales désireuses de faire part de leurs préoccupations sur la performance du PSP ; • Les obstacles à l'accès aux mécanismes de plaintes pour les groupes vulnérables sont reconnus et réduits, tels que les obstacles causés par la langue, l'éducation ou la peur de représailles (le mécanisme peut être au niveau du PSP, de l'entreprise et/ou d'un mécanisme conjoint). 	<ul style="list-style-type: none"> • Ressources adéquates au sein de l'entreprise pour enquêter sur les plaintes impliquant les PSP, capacité à fournir des recours, le cas échéant (par ex. dans le cas où le PSP n'a ni la capacité ni les ressources pour le faire) ; • Réflexions conjointes entreprise-PSP sur l'adéquation des processus de réparation avec des victimes et des experts locaux, notamment des femmes ; • Suivi proactif et indépendant des capacités concernant les impacts liés à la sécurité et aux droits humains, apprentissage des erreurs, mise à jour de la diligence raisonnable, des politiques et des processus à la lumière des enseignements tirés, etc.



Action 5 : Évaluer la capacité de la société de portefeuille à gérer efficacement les impacts liés à la sécurité

Bien que la mise en place de bonnes pratiques, politiques et processus d'approvisionnement constitue une étape essentielle de la diligence raisonnable en matière de droits humains, cela ne suffit pas. Les sociétés de portefeuille doivent également démontrer qu'elles sont réellement capables de gérer les risques et les impacts négatifs sur les droits humains liés à la sécurité associés à leurs PSP et sous-traitants.



Règle de base

La capacité de la société de portefeuille à gérer les risques et les impacts doit être évaluée à la lumière des conclusions des actions précédentes.

Plus l'investissement est risqué (Action 1), ainsi que plus les pratiques de passation des marchés (Action 2), les politiques, les processus et la capacité (Action 3) sont faibles, plus l'investissement est risqué.

Si une société de portefeuille prétend respecter pleinement les droits humains, c'est un signal d'alarme indiquant qu'elle n'est peut-être pas préparée à gérer les impacts changeants de son contexte opérationnel.

Le respect des droits humains n'est jamais une question de statique ou de « respect total ». C'est un processus d'apprentissage continu. Une entreprise doit être en mesure d'expliquer ses principaux risques et impacts en matière de droits humains, les lacunes de son cadre de diligence raisonnable en matière de droits humains et la manière dont elle apprend de ses erreurs.

Les entreprises sont tenues, en vertu des normes internationales établies, de prioriser leurs efforts en fonction de leur importance. Le degré de saillance est défini en termes de gravité et (secondairement) de probabilité :

- La gravité est déterminée par trois facteurs :
 - Ampleur (C'est-à-dire gravité de l'impact) ;
 - Portée (C'est-à-dire nombre de personnes touchées par l'impact) ; et
 - Irrémediabilité (c'est-à-dire la capacité de rétablir la situation antérieure à l'impact).
- La vraisemblance est la probabilité d'occurrence d'un impact.

Dans l'évaluation des impacts, l'ampleur doit être pondérée plus lourdement que la vraisemblance, ce qui signifie que même si un impact très grave a une faible probabilité, il doit être considéré comme saillant et traité en priorité.

La portée n'a pas d'importance lorsque l'ampleur ou l'irrémediabilité sont élevées. Pour plus d'informations sur la manière d'évaluer les risques et les impacts liés aux droits humains dans les affaires, consulter les **Directives du PNUD**.⁶⁰ Pour les questions essentielles relatives aux droits humains, voir **Annexe 1 : Liste des questions saillantes en matière de droits humains et de sécurité (non exhaustive).**

Personnel de sécurité en tant que titulaire de droits : Traitez-les équitablement : un traitement réciproque est plus probable

- Parmi toutes les questions saillantes liées à l'espace sécuritaire, celle d'assurer des conditions de travail décentes au personnel du PSP mérite une attention particulière. En effet, le personnel de sécurité compte parmi les professionnels les moins bien payés de l'économie formelle de nombreux pays.
- Des contrats précaires, de longues heures de travail, un manque de respect pour la valeur de leur travail et des restrictions sur la liberté d'association sont souvent des défis quotidiens pour les travailleurs.
- De mauvaises conditions de travail exacerbent le risque que le personnel de sécurité commette des abus contre d'autres travailleurs et membres de la communauté ou s'implique dans des activités illicites ayant des répercussions sur les droits humains (trafic d'armes et de drogues, détournement de fonds des biens publics).





Évaluation de la maturité de la société de portefeuille : Gestion des risques

Insuffisant	Satisfaisant	Excellent
<ul style="list-style-type: none"> Mauvaise compréhension des risques et des impacts associés aux PSP, de la façon dont ils peuvent évoluer au fil du temps, y compris les déclencheurs de risques saillants. 	<ul style="list-style-type: none"> Bonne compréhension des risques et des impacts les plus importants associés au PSP et de leur évolution au fil du temps ; Suivi auprès du PSP pour comprendre comment les risques et les impacts sont identifiés, évalués et gérés de manière continue, y compris la manière dont les parties prenantes concernées sont écoutées et les apprentissages sont intégrés. 	<ul style="list-style-type: none"> Remplir toutes les exigences « Satisfaisantes » ; Suivi du comportement des PSP à l'aide d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs ; Assurer la supervision de la gestion des risques des PSP en exigeant une vérification tierce du respect des droits humains (par exemple, les exigences d'ICoCA en matière de vérification par un tiers) ; Divulgarion régulière des risques et des impacts associés au PSP, par exemple, dans le rapport de durabilité de l'entreprise ou sur son site web.





龍



信銀行

CITIC BANK



勿吸
rok

HOPPECKE
POWER FROM INNOVATION

SECURITY





4.3 Gestion responsable des investissements

Action 6 : Prioriser les opportunités d'engagement proactif

Les informations recueillies lors des étapes de sélection et de prise de décision doivent permettre à l'investisseur de se concentrer sur les domaines prioritaires les plus pertinents pour interagir avec les sociétés de son portefeuille. Cela devrait se concentrer sur les risques les plus importants.

Du point de vue des droits humains, il serait souhaitable qu'un investisseur s'engage de manière proactive avec la société de portefeuille d'une manière proportionnelle au niveau de risque ; un risque élevé impliquant un engagement élevé.

D'un point de vue pratique, l'ampleur et la fréquence de l'engagement dépendront du type d'investissement. Les investisseurs actifs disposant d'un portefeuille concentré ont plus de possibilités de s'engager de manière significative que les investisseurs passifs. Néanmoins, il est toujours conseillé aux investisseurs de s'adresser aux sociétés de portefeuille en cas d'impacts graves.

Points de contrôle pour un engagement proactif

- Au début d'une relation d'investissement ;
- Au moins une fois par an ou selon des objectifs ou des jalons limités dans le temps ;
- Chaque fois que le contexte change, par exemple : déclenchement d'un conflit armé/d'une guerre (par exemple en Ukraine), changement de direction ou de législation en particulier ayant des implications sur la protection des droits humains, ou catastrophes ou incidents environnementaux graves.



6 conseils pour un engagement significatif :

1. Convenir avec la société de portefeuille d'un certain nombre d'étapes (idéalement 3 à 5) pour prévenir et atténuer les risques et impacts les plus importants. Pour plus d'informations, voir l'Annexe 1 : Liste des problèmes principaux de droits humains et de sécurité (non exhaustive) ;
2. Énoncer clairement les résultats à atteindre et les actions à entreprendre. Par exemple, un engagement en faveur de la formation, la certification par ICoCA, la réduction du recours à la force et aux armes à feu, la création d'un mécanisme de plaintes accessible aux travailleurs sous-traitants et aux groupes vulnérables, une révision des salaires du personnel des PSP et l'introduction d'une plus grande diversité de genre dans les forces de garde. Il peut être utile de relier les résultats et les actions aux indicateurs existants applicables aux PSP. Par exemple, la méthodologie du Corporate Human Rights Benchmark pour l'industrie extractive, qui fournit des indicateurs spécifiques sur les sujets de sécurité.⁶¹
3. S'entendre sur des tactiques d'escalade et d'un plan B au cas où les résultats souhaités ne seraient pas atteints ;
4. Fixer des délais de réalisation qui reflètent la gravité du problème, ce qui implique une réponse plus rapide pour les zones à haut risque (par exemple, court terme : jusqu'à six mois ; moyen terme : jusqu'à un an ; long terme : au-delà d'un an) ;
5. Réexaminer et mettre à jour les jalons et les échéanciers en cas de changements contextuels importants ;
6. En cas de problèmes complexes ou systémiques, consulter les gouvernements et les organisations internationales pour obtenir des informations utiles sur les causes profondes d'un conflit, le risque d'un conflit futur, l'explication d'une nouvelle loi, les préoccupations de sécurité de la communauté locale, etc. Les investisseurs peuvent également dialoguer avec des représentants légitimes des travailleurs ou des communautés affectés.



Action 7 : Répondre aux incidents de droits humains liés à la sécurité

L'occurrence d'un grave incident en matière de droits humains impliquant une société de portefeuille et/ou ses PSP appelle une réaction rapide. Les investisseurs peuvent être informés des incidents par le biais de leurs interactions avec la société de portefeuille, des médias, des OSC ou d'autres sources. Quelle que soit la source, il est important que l'investisseur réagisse rapidement.

Le nombre d'incidents ne doit pas être utilisé comme critère d'action, car un seul incident grave peut être un signal d'alarme pour d'autres impacts possibles sur les droits humains.

Les questions suivantes peuvent être posées par les investisseurs à la société de portefeuille :

1. La société de portefeuille peut-elle clarifier les faits, le lieu de l'incident, les principaux acteurs et les parties prenantes affectées ? Certaines sont-elles particulièrement vulnérables ?
2. Y a-t-il un individu (ou un groupe) en danger ou ayant besoin d'assistance ? Si oui, quelle est l'aide apportée par le PSP et/ou la société ?
3. Le cas échéant, le PSP et/ou l'entreprise ont-ils signalé l'incident aux autorités compétentes (par exemple à la police) en temps utile ?
4. La société de portefeuille peut-elle expliquer qui est responsable de la gestion des plaintes impliquant les PSP sous contrat ?
5. Le PSP et/ou la société de portefeuille sont-ils disposés à mener une enquête interne, à dialoguer avec les parties prenantes concernées sans les mettre en danger, à communiquer sur les résultats et à prendre des mesures sur les principaux enseignements ?
6. Le PSP et/ou la société de portefeuille disposent-ils de procédures et d'expertise adéquates pour agir ?
7. Le PSP et/ou la société de portefeuille peuvent-ils indiquer quelles procédures sont en place pour garantir la non-répétition ?
8. Si la société de portefeuille a provoqué ou contribué à l'incident, peut-elle indiquer les procédures dont elle dispose pour explorer et fournir une réparation ? La société de portefeuille peut-elle démontrer qu'elle a alloué des ressources (par exemple financières, humaines, logistiques) à cet effet ?
9. Si la société de portefeuille est directement liée à l'incident par l'intermédiaire de ses PSP, peut-elle utiliser ou accroître son influence pour faciliter la réparation par les PSP ou des tiers ?



Voir l'annexe 4 : Outils et ressources supplémentaires pour les investisseurs, pour des suggestions de ressources permettant d'examiner les antécédents des entreprises en matière de droits humains.

Exemples d'incidents graves :

- Protestations de travailleurs et/ou de communautés ayant une incidence sur les opérations, par exemple des blocages, des perturbations, surtout si les PSP sont utilisés pour contrôler la situation ;
- PSP blessant ou tuant des travailleurs ou des membres de la communauté ;
- Cas de travail forcé ou de violences sexuelles impliquant des PSP ;
- Escalade des tensions sociales ou des conflits, en particulier si les PSP sont utilisés pour sécuriser la situation et lorsque les défenseurs des droits humains sont menacés ;
- Rapports faisant état de conditions de travail inadéquates et/ou difficiles pour les agents de sécurité ;
- Collaboration des PSP avec les forces de sécurité publique, telles que l'armée, la police ou les forces de l'ordre, par exemple, dans le cadre de programmes gouvernementaux de travail forcé ou de déplacements forcés pour libérer des terres à des fins industrielles ;
- PSP condamnés par une autorité compétente pour violation des droits humains ou corruption, poursuivis en justice, ou faisant l'objet d'un dépôt de plainte auprès de la police.



Évaluation de la maturité de la société de portefeuille : Réponse aux incidents

Insuffisant	Satisfaisant	Excellent
<ul style="list-style-type: none"> Aucune exigence spécifique concernant les PSP en matière de signalement d'incidents, ou si des exigences sont en place, elles ne précisent pas de délai pour le signalement au client. 	<ul style="list-style-type: none"> Procédure de signalement d'incidents en place décrivant comment les PSP doivent informer la société en temps opportun (dans les 48 heures) ; Obligation pour les PSP de disposer de ressources adéquates pour enquêter sur les incidents et fournir des réparations si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> Remplir toutes les exigences « Satisfaisantes » ; Rapports d'incidents et de plaintes enregistrés dans la base de données interne et signalés au client dans les 24 heures ; Travail seul ou en collaboration avec les PSP pour assurer le suivi des incidents impliquant des PSP ; Engagement à divulguer, dans la mesure du possible, et au minimum aux titulaires de droits directement concernés, le statut et les résultats des enquêtes sur les incidents ; Réflexions autocritiques sur la contribution potentielle de l'entreprise aux incidents par ses (in)actions et engagement à l'amélioration continue.

Action 8 : Utiliser le levier pour agir sur les impacts liés à la sécurité

Le levier est le pouvoir d'influencer. Dans le contexte des normes internationales relatives aux entreprises et aux droits humains (y compris les PDNU et les Directives de l'OCDE), le levier fait référence à la capacité d'une entreprise à modifier les pratiques répréhensibles d'une autre partie qui provoque, contribue ou est directement liée à un impact négatif sur les droits humains.⁶²

Lorsqu'un investisseur dispose d'un levier sur la société de portefeuille, il doit l'exercer pour encourager une amélioration des performances en matière de droits humains, y compris en ce qui concerne les PSP sous contrat.

Lorsqu'un investisseur dispose d'un levier limité pour réaliser des changements, il doit chercher à augmenter son influence.

Pour utiliser et accroître son levier dans le cadre des PSP, un investisseur peut non seulement y parvenir en augmentant sa participation au capital, mais aussi en collaborant avec ses pairs et d'autres parties prenantes.⁶³

Pour utiliser et/ou augmenter le levier, l'investisseur peut envisager les actions suivantes :

- Demander à la société de faire de l'adhésion à ICoCA une condition préalable à l'obtention de services de PSP ;
- Participer à des dialogues multipartites avec des organisations et réseaux de la société civile pertinents, des experts en sécurité et en droits humains, des fournisseurs de données ESG, d'autres investisseurs et sociétés de

portefeuille afin de combler les lacunes existantes dans le domaine des droits humains et de la sécurité ;

- Dialoguer avec des responsables politiques et des organismes de normalisation pour plaider en faveur d'une meilleure adhésion aux normes en matière de droits humains, par exemple les organes législatifs de l'UE, ICoCA, les PVSDH, l'Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives (ITIE), l'Ethical Trading Initiative (ETI), les entités des Nations unies pertinentes (par exemple, le PNUD, le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits humains, l'ONUUDC, etc.) et les gouvernements ;
- Publier et mettre en œuvre des lignes directrices de vote par procuration conformes aux attentes des PDNU relatives aux PSP et aux questions de droits humains ;
- Informar la société de portefeuille de son intention de soumettre des résolutions d'actionnaires⁶⁴ sur les questions préoccupantes en matière de droits humains et de sécurité, telles que :
 - Appeler à un renforcement de la diligence raisonnable en matière de droits humains ou à l'élaboration d'une politique CAHRA ;
 - Demander de meilleures conditions de travail pour le personnel des PSP (par exemple, un salaire suffisant, des horaires de travail et des heures supplémentaires décentes, etc.) ;
 - Demander la réalisation et la publication d'une étude sur l'impact des dispositifs de sécurité sur les communautés locales ;
 - Demander l'amélioration de l'accessibilité des mécanismes de plaintes ou des canaux de dénonciation pour les parties prenantes externes, le personnel sous-traitant des PSP, les groupes vulnérables tels que les femmes et les communautés locales.



Demande des actionnaires de NVIDIA Corporation, 2022

« Les actionnaires demandent au Conseil d'administration de commander un rapport indépendant à une tierce partie, à un prix raisonnable et excluant les informations confidentielles, sur l'application par NVIDIA Corporation (NVIDIA) de la diligence raisonnable concernant ses clients, afin de déterminer si l'utilisation par des clients de ses produits ou services intégrant des technologies de surveillance et l'intelligence artificielle (IA) ou de ses composants présents dans des véhicules militaires et policiers autonomes contribue à des violations des droits humains. »⁶⁵

Résolution des actionnaires de Chevron Corporation, 2023

« Les actionnaires demandent au Conseil de publier un rapport excluant toute information confidentielle et préparé à un coût raisonnable, dans les six mois suivant l'assemblée générale annuelle de 2023, qui évalue la possibilité d'adopter une politique de refus de commercer avec des gouvernements qui se rendent complices de génocides et/ou de crimes contre l'humanité tels que définis par le droit international. »⁶⁶

Action 9 : Permettre la réparation en cas de préjudice

Lorsqu'un préjudice a été causé, les victimes ont droit à réparation.

Lorsque des violations des droits humains sont causées ou favorisées par des prestataires de services de sécurité, la société de portefeuille doit examiner son implication potentielle dans le préjudice et son rôle dans l'accès à une réparation. Pour constituer une réparation, celle-ci doit être liée à la réparation de la violation des droits humains qui a eu lieu. La charité ne peut se substituer à la réparation.

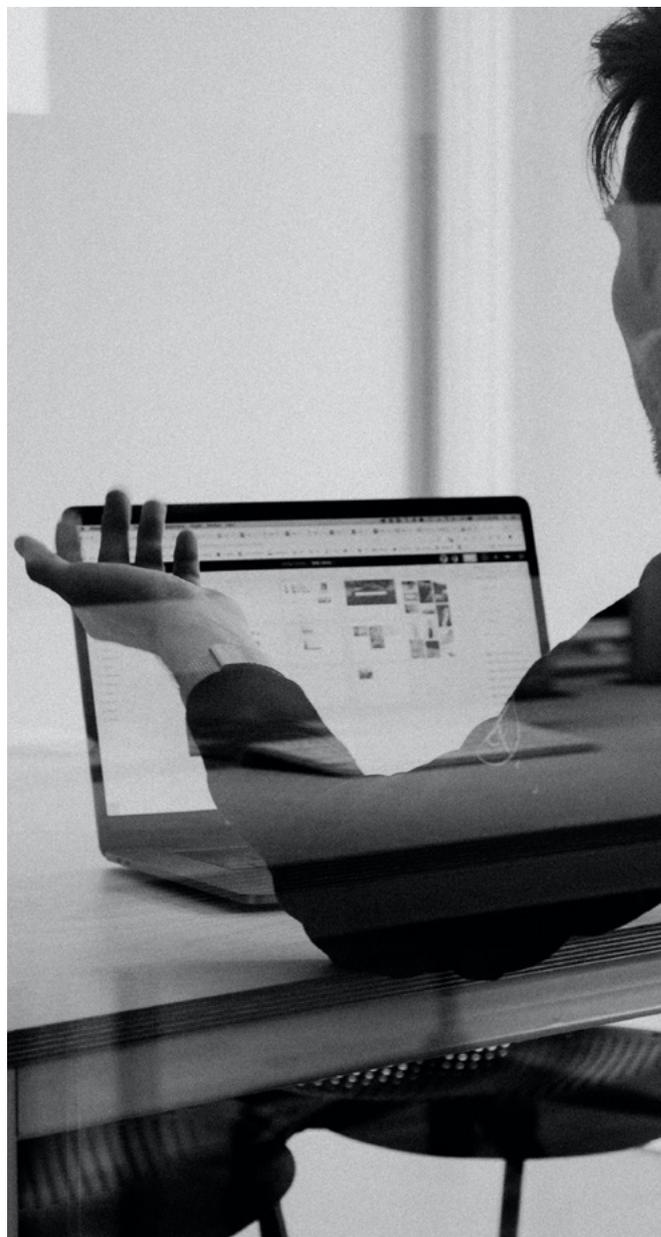
La réparation peut prendre de nombreuses formes, ne se limite pas à une compensation financière et doit être fondée sur les principes et les normes relatifs aux droits humains, tout en tenant compte des points de vue des détenteurs de droits concernés.

Les mesures correctives varient selon le contexte et le cas et peuvent, par exemple, consister en des excuses, un plan d'action pour éviter que le comportement nuisible ne se reproduise, du soutien psychologique pour palier les préjudices émotionnels, des soins pour les préjudices physiques ou un retour à une situation la plus proche possible de celle ayant cours avant le préjudice.

La contribution de l'entreprise à des mesures correctives ne doit pas saper les droits des individus à demander réparation devant

un tribunal ou toute autre instance judiciaire ou non judiciaire légitime. Lorsque des violations des droits humains ont eu lieu, il convient de vérifier si les victimes peuvent demander réparation du préjudice en participant à des processus de remédiation en toute sécurité.

Dans le cadre d'une éventuelle implication de l'entreprise dans des atteintes aux droits humains, il existe un continuum entre la contribution et le lien direct ; la nature de l'implication d'une entreprise pouvant changer au cours du temps, selon sa réaction face au préjudice.⁶⁷ Lorsqu'une évaluation de la diligence raisonnable en matière de droits humains indique qu'un investisseur contribue à une violation des droits humains par le biais de sa relation commerciale avec une société de portefeuille ayant recours à des PSP, il sera attendu qu'il contribue à la réparation. Voir la section 3 ci-dessus.





Cas 7 : Des violations des droits humains par un PSP mènent au versement d'indemnisations

Kakuzi Products est une entreprise agricole kényane établie à Makuyu qui emploie des centaines de gardes pour surveiller ses propriétés foncières dans la région.

En 2020, 79 plaignants kényans ont accusé les agents de sécurité protégeant les propriétés foncières de Kakuzi de « *maltraiter les membres des communautés alentour de manière intentionnelle et systématique, pour les punir physiquement d'avoir traversé la propriété de Kakuzi ou de s'être plaint de l'entreprise* ». ⁶⁸

Plus précisément, les plaignants ont accusé les agents d'avoir battu un jeune homme à mort pour avoir prétendument volé des avocats, d'avoir violé dix femmes et attaqué des villageois et villageoises à de multiples reprises. ⁶⁹

Au Kenya, le personnel de sécurité privé n'a pas le droit de porter d'armes à feu ; toutefois, le recours à la force est un problème qui ne se limite pas à ces armes.

Les 79 plaignants kényans ont fait valoir que la société mère de Kakuzi, Camellia PLC, avait « *manqué à son devoir d'attention envers eux, en ne prenant pas de mesures pour empêcher les gardes de Kakuzi de les agresser* ». ⁷⁰

Un accord a finalement été trouvé et Camellia et ses filiales ont dédommagé les victimes.

En outre, Kakuzi « *a confirmé qu'ils concevront et mettront en œuvre un mécanisme de plaintes de niveau opérationnel pour permettre la résolution équitable et rapide de toute autre accusation de violation des droits humains sans avoir à passer par les tribunaux* ». ⁷¹

Ce cas illustre les effets néfastes pour une communauté locale à travers des violences fondées sur le genre et d'autres violences commises par les PSP. Il met en évidence les risques réputationnels pour les investisseurs générés par une diligence raisonnable inadéquate, en plus des risques financiers.





4.4 Désinvestissement responsable



Action 10 : Désinvestir de manière responsable

Le désinvestissement doit être uniquement envisagé en cas d'impacts graves et/ou après avoir échoué à convaincre la société de portefeuille d'atténuer les conséquences et de contribuer à leur réparation, ou quand celles-ci sont irrémédiables.⁷² Les investisseurs devraient de préférence user de leur influence auprès des sociétés de portefeuille pour soutenir des efforts visant à réparer le préjudice subi et à s'assurer que la situation ne puisse pas se reproduire. Les bons offices d'ICoCA peuvent fournir du soutien en cas de violations du Code. S'il est décidé de désinvestir, le désinvestissement devrait s'accompagner d'une évaluation de diligence raisonnable pour comprendre les risques encourus et envisager son effet sur les ayants droit et leur capacité à obtenir des réparations, y compris pour les préjudices liés au désinvestissement.

Parmi les catégories de violations qui peuvent déclencher un désinvestissement, on retrouve les crimes internationaux, la torture, les exécutions arbitraires, la traite des êtres humains, y compris à des fins d'exploitation par le travail, l'exploitation sexuelle, le travail forcé, le travail des enfants ou un recours abusif à la force/aux armes causant des blessures graves ou des décès répétés.



Cas 8 : Mise à l'index de l'entreprise de sécurité G4S pour risques d'atteintes au droit du travail

En 2019, le fonds souverain de Norvège a inscrit les actions de l'entreprise de sécurité britannique G4S sur liste noire pour cause de risques de violations des droits de travail envers sa main-d'œuvre au Qatar et aux EAU.

Le Conseil d'éthique de Norvège surveille les investissements du Fonds de pension global du gouvernement, d'une valeur de 860 milliards de livres sterling. Il a fait état d'un « risque inacceptable que l'entreprise contribue à des violations systématiques des droits humains ».

Jusqu'à 30 000 employés dans les secteurs de la sécurité et de la construction auraient pu être affectés. Le Conseil a souligné le recours massif aux travailleurs migrants. La confiscation du passeport, des salaires inférieurs à ceux promis et des frais de recrutement qui enfermaient les migrants dans le travail forcé faisaient partie des pratiques. Le Conseil a décrété que l'entreprise de sécurité en était consciente, mais n'avait pas pris de mesures suffisantes pour remédier aux problèmes.

Le fonds souverain exclut environ 150 entreprises à l'échelle mondiale, la plupart pour des préoccupations environnementales ou éthiques, et quelques-unes pour des préoccupations liées aux droits humains.⁷³

Trois principes clés en vue d'un désinvestissement :

1. Planification responsable de la sortie

Avant de désinvestir, les investisseurs devraient planifier leur sortie et comprendre ses conséquences, y compris sur les droits humains. Les décisions de désinvestissement devraient impliquer une consultation effective des parties prenantes. Parmi les conséquences liées au désinvestissement, il est possible que la société de portefeuille doive réduire ses effectifs ou mettre la clé sous la porte, ce qui pourrait affecter les travailleurs et travailleuses, les prestataires et les communautés locales. Il se pourrait aussi que le PSP de remplacement ait un historique de performances encore pire en matière de droits humains. En planifiant un désinvestissement, il est possible de prévenir certains préjudices tels que :

- L'absence d'opportunités de réparation ;
- Le manque d'offres d'emploi de substitution pour le personnel des PSP ;



- L'emploi du personnel des PSP dans des groupes militaires, exacerbant les tensions.

Des mesures de prévention et d'atténuation pour les personnes touchées par le désinvestissement devraient être mises en œuvre dans des délais raisonnables. Bien que le désinvestissement devrait rester un recours utilisable quand des impacts néfastes ne peuvent être évités malgré les tentatives de renforcer et d'exercer son influence, une menace de sortie crédible peut encourager à une meilleure performance.

2. Communication interne et externe

Les investisseurs devraient communiquer leur décision de désinvestir à la fois en interne et en externe, en expliquant ses raisons et son lien avec l'incapacité de l'entreprise du portefeuille à répondre aux attentes en matière de droits humains. Ce type de communication devrait éviter de mettre en danger les parties prenantes touchées.

Les communications devraient exposer les principales lacunes et suggérer des mesures que la société de portefeuille devrait entreprendre pour que l'investisseur puisse envisager de renouer une relation d'investissement à l'avenir. Ces communications pourraient être la dernière chance d'encourager un changement positif et d'éviter le désinvestissement.

3. Suivi et surveillance

Les investisseurs devraient être en contact avec la société de portefeuille et la réexaminer à la lumière de l'évolution du contexte (p. ex. fin des hostilités, nouvelle loi de régulation des PSP, changement dans la politique locale, changement de PSP sous-traité, etc.) ainsi que des améliorations des processus de diligence raisonnable en matière de droits humains de la société de portefeuille et de ses performances globales en matière de droits humains.

Une opportunité de réinvestissement pourrait émerger si la réponse de l'entreprise s'améliore de manière suffisante.

Lectures complémentaires

Pour plus de renseignements sur le désinvestissement, consultez [***le guide de l'OCDE sur une conduite responsable des affaires pour les investisseurs institutionnels***](#)⁷⁴ et le [***document du HCDH Entreprises et droits humains en contexte difficile – réflexions avant de rester ou de sortir***](#).





5. CONCLUSION

En conclusion, s'assurer que les sociétés de portefeuille appliquent une diligence raisonnable rigoureuse en matière de droits humains sur les prestataires de sécurité privée qu'elles engagent est primordial pour investir de manière responsable dans le contexte mondial actuel.

Cet engagement à examiner minutieusement un élément essentiel et porteur de nombreux risques du « S » dans « ESG » protège non seulement des risques matériels qui peuvent affecter la performance financière, mais promeut aussi les droits humains fondamentaux. En évaluant activement les sociétés de portefeuille sous cet angle, notamment celles opérant dans des environnements et secteurs à haut risque, les investisseurs peuvent jouer un rôle crucial dans la réduction de préjudices potentiels, la promotion de pratiques commerciales durables et contribuer à un monde où réussite financière et protection des droits humains ne sont pas des objectifs inconciliables.

Un investissement responsable nécessite que les sociétés de portefeuille acquièrent des services de sécurité responsables où des engagements vérifiés envers les principes éthiques énoncés dans le Code de conduite international vont de pair avec la création de valeur à long terme. Cela est particulièrement pertinent aujourd'hui compte tenu de l'évolution du paysage réglementaire et de la course aux ressources, entraînant une demande accrue en sécurité privée dans des contextes complexes et fragiles, où son déploiement sans contrôle exacerbe les risques pour les communautés, les entreprises et leurs investisseurs.

6. ANNEXES

Annexe 1 :

Problèmes principaux de droits humains et de sécurité (liste non exhaustive)

Catégorie	Problème de droits humains	Pertinence dans le contexte des PSP
Droits humains et conditions de travail décentes du personnel des PSP	Emploi et sécurité sociale	<i>Les PSP font partie des travailleurs et travailleuses davantage exposés aux coups néfastes portés aux droits humains et du travail dans la chaîne de valeur mondiale.</i>
	Liberté d'association et de négociation collective	<i>Le personnel des PSP dépend souvent de contrats précaires à court terme liés et soumis aux besoins de l'entreprise contractante. Par conséquent, ils sont parfois privés de prestations sociales auxquelles les autres employés ont droit au regard de la loi, comme les arrêts maladie, congés maternité, congés parentaux, plans de carrière, révisions de salaire selon l'ancienneté, primes, etc.</i>
	Salaire décent	<i>L'accès à des syndicats et à la négociation collective est aussi parfois limité à cause du statut de travailleurs et travailleuses en sous-traitance.</i>
	Horaires de travail et heures supplémentaires abusives	<i>Ces personnes reçoivent souvent un maigre salaire malgré les complications et les risques pour la santé et la sécurité découlant de leur travail. Elles font souvent de longues gardes, en plus de devoir parfois supporter des heures supplémentaires non rémunérées pour répondre aux urgences ou aux besoins opérationnels de dernière minute. En outre, elles ont parfois de longs temps de déplacement pour rejoindre les endroits reculés où elles travaillent.</i>
	Santé et sécurité au travail (SST)	<i>Pendant leurs journées de travail, les gardes travaillent parfois sous des conditions météorologiques extrêmes (chaleur, pluie, humidité), avec un accès limité à des commodités de base telles que l'eau potable et sûre et les toilettes accessibles et culturellement appropriées. Leur travail est souvent éprouvant physiquement et les problèmes de santé mentale ne sont pas rares chez le personnel de sécurité qui rencontre constamment des situations fortement stressantes et des menaces à son intégrité physique.</i>
	Esclavage moderne/travail forcé ; travail des enfants	<i>Les conséquences les plus graves rencontrées dans le secteur sont que les gardes sont particulièrement vulnérables à l'esclavage moderne, au travail forcé, au travail des enfants et à la traite des êtres humains aux fins de l'exploitation par le travail. Les agentes de sécurité sont parfois victimes de discriminations et violences fondées sur le genre, y compris de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels.</i>
	Traite des êtres humains, y compris aux fins de l'exploitation par le travail	
	Discrimination et violence basées sur le genre (VBG)	
	Hébergement adéquat et travail à distance	<i>L'hébergement des travailleurs et travailleuses ne respecte pas toujours les normes de bases en matière de droits humains (vie privée, hygiène, eau potable et sûre, nourriture, connexion WI-FI, installations sanitaires, éclairage, ventilation, etc.).</i> <i>Il n'est pas rare que les membres du personnel de sécurité doivent quitter leurs familles et s'installer dans un hébergement fourni par l'entreprise pour la durée de leur contrat. Cela peut engendrer des perturbations dans leur vie familiale et augmenter le risque de problèmes de santé mentale.</i>

Catégorie	Problème de droits humains	Pertinence dans le contexte des PSP
Implication du personnel des PSP dans des atteintes aux droits humains d'autres travailleurs et travailleuses ou membres de la communauté locale	Limitation des libertés d'opinion, d'expression, de réunion ; de contestation et protection des défenseurs et défenseuses des droits humains	<p><i>Quand le personnel de sécurité opère dans des pays où les libertés d'expression et d'opinion sont restreintes, l'entreprise lui demande parfois de réprimer les manifestations ou de faire taire les défenseurs et défenseuses des droits humains qui bloquent les opérations ou créent de l'opposition à un projet.</i></p>
	Usage inapproprié des données collectées (confidentialité)	<p><i>On demande aussi parfois au personnel de sécurité de faire office de « relais » ; de collecter des informations sur les opinions et activités des travailleurs et travailleuses ou sur les personnes qui s'opposent à un projet dans une communauté locale et de les dénoncer aux autorités qui, de leur côté, utilisent ces informations pour violer les droits humains, par exemple en exerçant des représailles face à l'activité syndicale.</i></p>
	Fouilles corporelles trop intrusives, intégrité physique et émotionnelle	<p><i>Pendant les contrôles de sécurité, les gardes mènent parfois des fouilles trop intrusives ou discriminatoires, retiennent/arrêtent des personnes, limitant ainsi leur liberté de circulation, ou recourent arbitrairement aux menaces ou à la violence à des fins injustifiées.</i></p>
	Limitations à la liberté de circulation	<p><i>La collusion avec des autorités corrompues ou violent les droits humains implique aussi parfois le personnel de sécurité dans des atteintes à ces droits. Il est parfois demandé au personnel de sécurité d'arrêter ou de livrer des défenseurs et défenseuses des droits humains ou des individus recherchés par les autorités.</i></p>
	Recours disproportionné et excessif à la force	<p><i>Le recours à la force excessif et disproportionné est un risque constant. C'est un risque dans le cadre de réactions à des menaces sécuritaires. Un autre problème existant survient quand il est demandé au personnel de sécurité de permettre des violations des droits humains, par exemple en gardant un camp militaire où l'armée est impliquée dans du travail forcé et de la traite des personnes, ou quand un État utilise des forces de sécurité privée pour faire fonctionner des camps d'internement où les minorités sont victimes de torture et d'autres violations flagrantes des droits humains.</i></p>
	Torture et autres traitements inhumains	<p><i>Le recours à la force excessif et disproportionné est un risque constant. C'est un risque dans le cadre de réactions à des menaces sécuritaires. Un autre problème existant survient quand il est demandé au personnel de sécurité de permettre des violations des droits humains, par exemple en gardant un camp militaire où l'armée est impliquée dans du travail forcé et de la traite des personnes, ou quand un État utilise des forces de sécurité privée pour faire fonctionner des camps d'internement où les minorités sont victimes de torture et d'autres violations flagrantes des droits humains.</i></p>
Implication du personnel des PSP dans des activités illicites ayant des répercussions plus larges sur les droits humains	Corruption	<p><i>Dans les pays ou les contextes où les niveaux de corruption sont élevés, la passation de marchés et l'appel d'offres pour les contrats de sécurité peuvent également faire l'objet de transactions corrompues. Cela sapera tous les efforts de diligence raisonnable en matière de droits humains. La corruption affaiblit également la capacité de l'État à s'acquitter de ses obligations en matière de droits humains. Ces risques sont accrus dans les contextes où le PSP est composé d'anciens membres de l'armée nationale ou entretient d'autres liens étroits avec le gouvernement, l'armée ou la police.</i></p>
	Dispersion/trafic d'armes, d'armes et de matériel de guerre	<p><i>D'autres impacts graves potentiellement liés aux PSP dans les zones sensibles ou à haut risque de conflit comprennent la collaboration avec les autorités de l'État impliquées dans des violations des droits humains, des crimes internationaux, des prises d'otages et des exécutions extrajudiciaires, sommaires ou arbitraires.</i></p>
	Trafic de stupéfiants	<p><i>D'autres impacts graves potentiellement liés aux PSP dans les zones sensibles ou à haut risque de conflit comprennent la collaboration avec les autorités de l'État impliquées dans des violations des droits humains, des crimes internationaux, des prises d'otages et des exécutions extrajudiciaires, sommaires ou arbitraires.</i></p>
	Crimes internationaux, génocide, crimes de guerre, crimes contre l'humanité	<p><i>D'autres impacts graves potentiellement liés aux PSP dans les zones sensibles ou à haut risque de conflit comprennent la collaboration avec les autorités de l'État impliquées dans des violations des droits humains, des crimes internationaux, des prises d'otages et des exécutions extrajudiciaires, sommaires ou arbitraires.</i></p>
	Prise d'otages et exécutions extrajudiciaires, sommaires ou arbitraires	<p><i>D'autres impacts graves potentiellement liés aux PSP dans les zones sensibles ou à haut risque de conflit comprennent la collaboration avec les autorités de l'État impliquées dans des violations des droits humains, des crimes internationaux, des prises d'otages et des exécutions extrajudiciaires, sommaires ou arbitraires.</i></p>

Annexe 2 :

Lois obligatoires sur la diligence raisonnable en matière de droits humains et règlements sur la divulgation

- Loi californienne sur la transparence des chaînes d'approvisionnement : les entreprises sont tenues de rendre compte de leurs efforts pour éradiquer l'esclavage et la traite des personnes dans leurs chaînes d'approvisionnement.
- Règlement de l'UE sur l'interdiction des produits issus du travail forcé sur le marché de l'Union (proposition) : interdit aux entreprises de mettre à disposition sur le marché de l'UE ou d'exporter du marché de l'UE des produits fabriqués avec du travail forcé.
- Règlement de l'UE sur les minerais de conflit : les importateurs de quatre minerais – l'étain, le tantale, le tungstène et l'or – provenant de zones de conflit sont tenus de prendre (et de rendre compte) des mesures de diligence raisonnable en matière de droits humains.
- Directive de l'UE sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (proposition) : les entreprises sont tenues d'identifier, de prévenir et d'atténuer les impacts négatifs sur les droits humains et l'environnement dans leurs chaînes de valeur.
- Directive de l'UE sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (qui remplace la directive de l'UE sur les rapports non financiers) : les entreprises sont tenues de publier des rapports annuels sur la gestion des questions relatives aux droits humains et aux droits du travail.
- Règlement de l'UE sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers : les acteurs financiers doivent expliquer publiquement comment ils intègrent les risques liés aux droits humains dans leurs décisions d'investissement.
- Contre-proposition suisse à l'initiative pour des multinationales responsables : les entreprises sont tenues de mettre en œuvre (et de rendre compte) des mesures prises en matière de diligence raisonnable en matière de droits humains pour gérer les risques liés aux minerais de conflit et au travail des enfants.
- Loi australienne sur l'esclavage moderne : les entreprises sont tenues de publier des déclarations annuelles sur l'esclavage moderne.
- Loi néerlandaise sur le devoir de vigilance en matière de travail des enfants : les entreprises sont tenues de prévenir et d'atténuer le risque de travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement.
- Loi française sur le devoir de vigilance : les entreprises doivent publier dans leur rapport annuel un plan de vigilance afin d'identifier et de prévenir les risques graves sur les droits humains, la santé et la sécurité et l'environnement.
- Loi allemande sur la diligence raisonnable des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement : les entreprises sont tenues de mettre en place des processus pour identifier, évaluer, prévenir et remédier aux risques et impacts en matière de droits humains et d'environnement dans leurs chaînes d'approvisionnement, ainsi que dans leurs propres opérations.
- Législation néo-zélandaise sur l'esclavage moderne et l'exploitation des travailleurs (proposition) : exige des organisations qu'elles prennent des mesures contre l'esclavage moderne et l'exploitation des travailleurs dans leurs chaînes d'approvisionnement.
- Loi norvégienne sur la transparence : les entreprises doivent rendre compte publiquement de leurs processus de diligence raisonnable et des risques identifiés.
- Loi britannique sur l'esclavage moderne : les entreprises ont l'obligation de divulguer chaque année les mesures qu'elles prennent pour lutter contre l'esclavage moderne dans leurs activités commerciales et leurs chaînes d'approvisionnement.
- Loi sur la prévention du travail forcé des Ouighours : établit une présomption réfutable selon laquelle l'importation de tout produit fabriqué en tout ou en partie dans la région autonome ouïghoure du Xinjiang de la République populaire de Chine est interdite par l'article 307 de la loi sur les tarifs douaniers de 1930 et ne donne pas le droit d'entrer aux États-Unis.
- Loi américaine Dodd-Frank : les entreprises cotées en bourse doivent mener des opérations de diligence raisonnable en matière de droits humains sur l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement et rendre compte des minerais de conflit provenant de la RDC ou des États voisins.

Annexe 3 :

Termes clés et abréviations

- **Zones de conflit et à haut risque (CAHRA)** – zones identifiées par la présence d'un conflit armé, d'une violence généralisée ou d'autres risques de préjudice. Un conflit armé peut se manifester sous la forme d'un conflit international ou non international, qui peut impliquer deux États ou plus, ou qui peut constituer des guerres de libération, des insurrections, des guerres civiles, etc. Les zones à haut risque peuvent inclure des zones d'instabilité politique ou de répression, de faiblesse institutionnelle, d'insécurité, d'effondrement des infrastructures civiles et de violence généralisée. Ces régions sont souvent caractérisées par des violations généralisées des droits humains et des violations de la loi.⁷⁵
- **Perspective de genre** – l'intégration d'une perspective de genre implique d'examiner les effets des rôles de genre, des stéréotypes et des structures de pouvoir dans la société et les institutions. Dans le contexte des PSP, cela nécessite d'analyser l'impact potentiel et réel des opérations des PSP sur les hommes, les femmes, les garçons et les filles. Il s'agit également d'intégrer les expériences des femmes et des hommes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des réglementations en matière de sécurité privée.⁷⁶
- **Mécanisme de règlement des plaintes** – une procédure ou un mécanisme mis au point par une entreprise pour gérer les plaintes ou les griefs qui allèguent des violations des droits humains, des répercussions, des comportements inappropriés ou illégaux, y compris des actes ou des omissions qui ont des répercussions négatives sur les droits humains. L'efficacité du mécanisme de règlement des plaintes suit les « critères d'efficacité » énoncés dans les PDNU.⁷⁷
- **Prestataires de services de sécurité privée (« PSP »)** – toute entreprise dont les activités comprennent la provision de services de sécurité pour son propre compte ou pour le compte d'un tiers. Le PSP n'inclut pas les activités des groupes militaires privés engagés dans des opérations offensives.⁷⁸
- **Personnel de sécurité ou personnel des PSP** – personnes travaillant pour un PSP, que ce soit en tant qu'employés ou en vertu d'un contrat, y compris son personnel, ses gestionnaires et ses directeurs. Pour éviter toute ambiguïté, les personnes sont considérées comme du personnel de sécurité si elles sont liées à un PSP par le biais d'un contrat de travail (durée déterminée, permanente ou indéterminée) ou d'un contrat de mission (renouvelable ou non), ou s'il s'agit d'indépendants, d'intérimaires et/ou de stagiaires (rémunérés ou non), quelle que soit la désignation spécifique utilisée par l'entreprise concernée.
- **Les services de sécurité** comprennent, sans s'y limiter, les services suivants :⁷⁹
 - **la garde et la protection des personnes et des biens**, tels que les convois, les installations, les sites désignés, les biens ou d'autres lieux (armés ou non),
 - **la garde et le transport des prisonniers**, l'exploitation des établissements pénitentiaires et l'aide à l'exploitation des camps de prisonniers de guerre ou de détenus civils,
 - **le contrôle, la détention ou la fouille de personnes**, la perquisition de locaux ou de conteneurs, et la saisie d'objets,
 - **les services de lutte contre la piraterie**, escortes maritimes armées ou non ou protection des navires à l'embarquement,
 - **le soutien opérationnel et logistique** aux forces armées ou de sécurité, y compris les activités de formation et de conseil, de renseignement, de surveillance et de reconnaissance,
 - **la gestion des foules**,
 - l'exploitation et l'entretien des **systèmes d'armes**,
 - les services de **chiens de garde**,
 - le **recrutement et la formation du personnel de sécurité**, directement ou en tant qu'intermédiaire pour un PSP
 - toute autre activité de **protection pour laquelle le personnel est tenu de porter ou d'utiliser** une arme.
- **L'Association du code de conduite international des prestataires de services de sécurité privée** (également connue sous le nom de « L'Association » ou « ICoCA ») - l'organisation multipartite, composée de gouvernements, d'organisations de l'industrie et de la société civile, créée pour promouvoir, gouverner et superviser la mise en œuvre du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée et promouvoir la provision responsable de services de sécurité, soutenir l'État de droit et respecter les droits humains et le DIH conformément au Code.
- **Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains (PDNU)** - « ensemble de lignes directrices destinées aux États et aux entreprises pour prévenir, traiter et remédier aux violations des droits humains commises dans le cadre d'opérations commerciales ».⁸⁰
- **Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits humains (PVSDH)** - un ensemble de principes qui guident les entreprises sur la manière de mener leurs opérations de sécurité tout en respectant les droits humains.⁸¹

Annexe 4 :

Outils et Ressources Supplémentaires

Outils pour les investisseurs :

- [Investor Alliance for Human Rights - Investor Toolkit on Human Rights](#)
- [Principles for Responsible Investment – How to Identify Human Rights Risks : A Practical Guide in Due Diligence](#)
- [Principles for Responsible Investment – What Data Do Investors Need To Manage Human Rights Risks?](#)
- [Principles for Responsible Investment – Human Rights Benchmarks for Investors : An Overview](#)
- [The Responsible Investment Association Australasia - Investor Toolkit on Human Rights & Armed Conflict](#)
- [Investor Alliance for Human Rights/Business & Human Rights Resource Centre/International Service for Human Rights – Safeguarding Human Rights Defenders : Practical Guidance For Investors](#)

Ressources d'ICoCA :

- [ICoCA ESG Methodology](#)
- [Guide d'achat d'ICoCA](#)
- [Lignes directrices d'ICoCA à l'intention des entreprises de sécurité privée sur la prévention et la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels](#)
- [Liste des Membres d'ICoCA](#)

CAHRA - ressources connexes :

- [The Responsible Investment Association Australasia's Investor Toolkit on Human Rights & Armed Conflict](#)
- [The EU's indicative non-exhaustive CAHRAs list](#)
- [The TDi CAHRA Index, grades \(the likelihood that a country could meet the OECD definition of a CAHRA, as either high, moderate, or low\)](#)
- [UNDP, Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict-Affected Contexts : A Guide](#)
- [OHCHR, Business and Human Rights in Challenging Contexts : Considerations for Remaining and Exiting](#)

Cartes interactives sur la surveillance des conflits :

- [Geneva Academy's RULAC project](#)
- [International Crisis Group's Crisis Watch](#)
- [ACLED's conflict change map](#)
- [Fund for Peace's Fragile States Index](#)

Ressources pour évaluer la situation des droits humains et l'État de droit dans des pays spécifiques :

- [Human Rights Watch \(HRW\)'s World Report](#)
- [Amnesty International \(AI\)'s Report: The state of the world's human rights](#)
- [Office of the High Commissioner for Human Rights \(OHCHR\)'s Dashboard - status of ratification of international human rights instruments](#)
- [University of Oxford's Our World in Data – Human Rights](#)
- [Transparency International's corruption perceptions index](#)
- [Freedom House's Global Freedom Status](#)
- [International Service for Human Rights' World map on legislative protection of human rights defenders](#)
- [International Trade Union Confederation \(ITUC\) Global Rights Index](#)
- [Chamber of Commerce business and rule of law dashboard](#)

Liste des outils de suivi des incidents, allégations et controverses ESG/droits humains :

La liste ci-dessous fournit des bases de données utiles que les investisseurs peuvent consulter pour effectuer des recherches dans les dossiers relatifs aux droits humains :

- [Business and Human Rights Resource Centre \(BHRR\)](#)
- [Risque de représentation](#)
- [ISS](#)
- [MSCI](#)
- [Sustainalytics](#)

Ressources sur l'exploitation et les abus sexuels et les risques liés au genre :

- [Lignes directrices d'ICoCA à l'intention des entreprises de sécurité privée sur la prévention et la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels](#)
- [Report of the Working Group on use of mercenaries as a means of violating human rights and impeding the right of self-determination: the gendered human rights impacts of private military and security firms](#)
- L'outil de l'IVP sur le genre et les groupes vulnérables dans la mise en œuvre des PVSDH (2023), sera disponible sur www.voluntaryprinciples.org

Notes de fin :

1. Loi de 2017 relative au devoir de vigilance des entreprises
2. Loi de 2021 norvégienne sur la transparence
3. Loi de 2021 allemande sur la diligence raisonnable en matière de chaîne d'approvisionnement
4. La portée du guide se concentre principalement sur les PSP et ne détaille pas les défis liés aux TIC, à la surveillance et à la sécurité publique. Pour en savoir plus sur les questions et les actions liées à ces domaines, consultez [Investor Alliance for Human Rights' guidance for Engaging the ICT Sector on Human Rights](#), [Navigating the surveillance technology ecosystem: A human rights due diligence guide for investors](#), et [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance tool](#).
5. ICoCA (2023). <https://icoca.ch/fr/procurement-guide/>
6. ICoCA (2023). <https://icoca.ch/esg/methodology>
7. ICoCA (2023). <https://icoca.ch/fr/>
8. ICoCA (2023). Le Code. <https://icoca.ch/fr/the-code>
9. Enact (2023). <https://www.enact.se/>
10. Investor Alliance for Human Rights (2023). <https://investorsforhumanrights.org/>
11. McCarthy, Niall (2017). Private Security Outnumbers The Police in Most Countries Worldwide. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/niallmccarthy/2017/08/31/private-security-outnumbers-the-police-in-most-countries-worldwide-infographic/?sh=3481c004210f>
12. Fact.MR (2022). <https://www.factmr.com/report/security-services-market>
13. Businesswire (2021). Investigation and Security Services Global Market Report 2021 : Market is Expected to Grow from \$288.25 Billion in 2020 to \$417.16 Billion in 2025 - Long-term Forecast to 2030. <https://www.businesswire.com/news/home/20210810005901/en/Investigation-and-Security-Services-Global-Market-Report-2021-Market-is-Expected-to-Grow-from-288.25-Billion-in-2020-to-417.16-Billion-in-2025---Long-term-Forecast-to-2030---ResearchAndMarkets.com>
14. Amnesty International (2022). "They think we're machines": Forced labour and other abuse of migrant workers in Qatar's private security sector. https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/5388/2022/en/_7.
15. Vara, Diego (2020). Violence erupts in Brazil after Black man beaten to death at Carrefour store. *Reuters*. <https://www.reuters.com/article/uk-brazil-supermarket-death-idUKKBN280261>

Reuters Staff (2020). Carrefour Brasil shares plunge as Brazilians protest killing of Black man at store. *Reuters*. <https://www.reuters.com/article/carrefour-brasil-protests-idUKL1N2I91Q7>

RT Staff Reporters (2021). Store guards beating black man to death costs Carrefour in Brazil US\$22 million. *The Rio Times*. <https://www.riotimesonline.com/brazil-news/miscellaneous/beatng-a-black-man-publicly-to-death-costs-carrefour-in-brazil-mere-us22-million/>
16. ICoCA (2021). *Code de conduite internationale des entreprises de sécurité privée*, <https://icoca.ch/fr/the-code/international-code-of-conduct-french/>
17. Ibid., 9.
18. Ibid., 10.
19. Ibid., 10.
20. Ibid., 14.
21. Lignes directrices d'ICoCA à l'intention des entreprises de sécurité privée sur la prévention et la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels, https://icoca.ch/wp-content/uploads/2020/07/ICoCA_PSEA_Guidelines_A4_fr_web_0.pdf
22. <https://www.bccourts.ca/jdb-txt/ca/17/00/2017BCCA0039.htm>
23. *Garcia v. Tahoe Resources Inc.*, (2017) BCCA 39. <https://theconversation.com/investors-are-increasingly-shunning-mining-companies-that-violate-human-rights-154702>
24. RAID UK (2020). *The deadly cost of 'ethical' diamonds*. https://www.raid-uk.org/sites/default/files/raid_report_petra_diamonds_nov_2020.pdf, 3.
25. RAID UK (2021). Petra Diamonds bows to pressure on human rights abuses at Tanzanian mine. <https://www.raid-uk.org/blog/petra-diamonds-bows-pressure-human-rights-abuses-tanzanian-mine-0>
26. Ibid.
27. Business & Human Rights Resource Centre (2022). Bridging the Human Rights Gap in ESG <https://www.business-humanrights.org/en/blog/bridging-the-human-rights-gap-in-esg/>
28. Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR) (2011). *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf
29. Ibid., 13
30. OHCHR (2023). International Bill of Human Rights : A brief history, and the two International Covenants. <https://www.ohchr.org/en/what-are-human-rights/international-bill-human-rights>
31. ILO (2022). *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf
32. OECD (2017). *Responsible business conduct for institutional investors : Key considerations for due diligence under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*. <https://mneguidelines.oecd.org/RBC-for-Institutional-Investors.pdf>
33. OHCHR (2011). *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf, 14.
34. OHCHR (2012). *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights : An Interpretive Guide*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf, 23.

35. PRI, Why and How Investors Should Act on Human Rights, [download \(unpri.org\)](#), page 11.
36. Investor Alliance for Human Rights (2020). *Investor Toolkit on Human Rights*. https://investorsforhumanrights.org/sites/default/files/attachments/2022-03/Full%20Report-%20Investor%20Toolkit%20on%20Human%20Rights%20May%202020_updated.pdf pages 15-18.
37. The Church of England (2021). *Human Rights: The Policy of the Church of England National Investing Bodies and The Advice of the Church of England Ethical Investment Advisory Group*. <https://www.churchofengland.org/sites/default/files/2021-05/EIAG%20Human%20Rights%20-%20web%20%281%29.pdf>, 5.
38. *ABN Amro Exclusion List publicly available* (accessed on 2023-06-20) https://assets.ctfassets.net/1u811bvgvthc/VjtezrhOILtc4EWCWHIGH/f2ab66da23348553daf042fadd7614ed/ABN_AMRO_Exclusion_List-20211125.pdf
39. ABN AMRO (2018). Summary Sustainability Requirements – Metals & Minerals. https://assets.ctfassets.net/1u811bvgvthc/4DaQBrHmnnwL-6BZ0UJ2Mso0/000262cd80e628bb3d1f0be39f5a299b/Metals_and_Minerals_Sustainability_Req.pdf
40. Investor Alliance on Human Rights (2020) Investor Toolkit on Human Rights <https://investorsforhumanrights.org/sites/default/files/attachments/2020-05/Full%20Report-%20Investor%20Toolkit%20on%20Human%20Rights%20May%202020c.pdf>
41. Responsible Investment Association Australasia (2021) Investor Toolkit : Human Rights with a Focus on Supply Chains <https://www.ausbil.com.au/Ausbil/media/Documents/Research%20and%20Insights/Investor-Toolkit-Human-Rights-with-a-Focus-on-Supply-Chains.pdf>
42. Swiss Re (2022). *Swiss Re's ESG Risk Framework*. <https://www.swissre.com/dam/jcr:5863fbc4-b708-4e61-acc7-6ef685461abb/esg-risk-framework.pdf>, 20.
43. European Commission (2019). Due diligence ready! Ensuring responsible minerals and metals supply chains. <https://drivesustainability.org/wp-content/uploads/2019/11/2.-What-are-CAHRAs.pdf>
44. Responsible Investment Association Australasia (2023). Investor Toolkit on Human Rights & Armed Conflict. <https://responsibleinvestment.org/wp-content/uploads/2023/05/Investor-Toolkit-on-Human-Rights-and-Armed-Conflict.pdf>
45. DCAF (2020). Regulating the use of force by private security providers – a guidance tool for states. <https://www.dcaf.ch/regulating-use-force-private-security-providers-guidance-tool-states>
46. Pour plus d'informations sur la relation entre la corruption et les droits humains, voir : [Corruption and human rights - OHCHR and good governance](#).
47. What I saw is death : War crimes in Mozambique's forgotten cape. <https://www.amnesty.org/en/wp-content/uploads/2021/05/AFR4135452021ENGLISH.pdf>
48. Afrikagrupperna (2023). Vanliga frågor och svar. <https://afrikagrupperna.se/startsidea/stoppa-investeringarna/faq>
- Flood, Linda (2020). AP-fonder kritiserar för investeringar : "Människor svälter i Mocambique". Arbetet. <https://arbetet.se/2020/02/17/ap-fonder-kritiserar-for-investeringar-manniskor-svalter-i-mocambique/>
49. AccessNow (2022). New guide : surveillance technology investors face significant risks if human rights are ignored. <https://www.accessnow.org/press-release/surveillance-tech-investor-guide/>
50. DCAF & ICRC (2022). Addressing security and human rights challenges in complex environments. <https://www.securityhumanrightshub.org/node/70>
51. Ex : ISO 18788:2015 - Système de gestion des opérations de sécurité privée - Exigences et conseils d'utilisation ; ISO 28007 - 1:2015 - Navires et technologie maritime - Lignes directrices pour les entreprises privées de sécurité maritime (EPSM) fournissant du personnel de sécurité armé sous contrat privé (PSACP) à bord des navires (et contrat pro forma) ; Système de gestion des opérations des entreprises de sécurité privée - Exigences et conseils (ASIS PSC.1 - 2022)
52. ICoCA (2021), *Code de conduite internationale des entreprises de sécurité privée*, <https://icoca.ch/fr/the-code/international-code-of-conduct-french/>
53. Voluntary Principles (2023). The Voluntary Principles Initiative. <https://www.voluntaryprinciples.org/the-initiative/>
54. Voluntary Principles (2023). The Voluntary Principles on Security and Human Rights. <https://www.voluntaryprinciples.org/the-principles/>
55. ICoCA (2021). Guide d'achat d'ICoCA. <https://icoca.ch/fr/procurement-guide/>
56. ICoCA (2021), *Code de conduite internationale des entreprises de sécurité privée*, <https://icoca.ch/fr/the-code/international-code-of-conduct-french/>
57. Lignes directrices d'ICoCA à l'intention des entreprises de sécurité privée sur la prévention et la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels, https://icoca.ch/wp-content/uploads/2020/07/ICoCA_PSEA_Guidelines_A4_fr_web_0.pdf
58. Pages 9-10.
59. <https://icoca.learningpool.com/totara/dashboard/index.php>
60. UNDP (2021). Training Facilitation Guide : Human Rights Due Diligence. <https://hrdd-assessment.org/about/>
61. A.1.3.b Commitment to respect human rights particularly relevant to the sector : Security ; B.1.5 Training on human rights ; and D.3.7 Security World Benchmarking Alliance (2021). *Corporate Human Rights Benchmark Methodology : Extractive Sector*. https://assets.world-benchmarkingalliance.org/app/uploads/2023/02/CHRB-Methodology_170223_Extractives_FINAL.pdf
62. OHCHR (2012). The Corporate Responsibility to Respect Human Rights : An Interpretive Guide. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/publications/hr.pub.12.2_en.pdf, 7.
63. Pour obtenir des exemples d'informations générales sur les différentes formes d'effet de levier, voir l'Investor Alliance's Toolkit, p. 27-32.
64. Parmi les exemples de 2023, citons Caterpillar <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/18230/000121465923006683/x59230px-14a6g.htm> et Carlsberg <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/18230/000121465923006683/x59230px14a6g.htm>
65. UNPRI (2022). Resolution : NVIDIA CORPORATION : Customer Due Diligence at NVIDIA CORPORATION. <https://collaborate.unpri.org/group/10601/stream>

-
66. UNPRI (2023). Resolution : CHEVRON CORPORATION : No Business with Governments Complicit in Genocide – Myanmar at CHEVRON CORPORATION. <https://collaborate.unpri.org/group/17311/stream>
 67. OHCHR (2023). Business and Human Rights in Challenging Contexts. Considerations for Remaining and Exiting
 68. van Huijstee, Mariëtte et al. *The People vs Kakuzi PLC. An Unrelenting Fight for Justice and Remedy by Rural Kenyan Communities*. <https://www.khrc.or.ke/publications/222-the-people-vs-kakuzi-plc/file.html>
 69. Cole, William (2020). Avocados linked to violence, rape and deadly beatings : British owners of vast Kenyan farm supplying UK supermarkets are sued for human rights abuses over brutal attacks on locals. *Mail Online*. <https://www.dailymail.co.uk/news/article-8827861/Avocados-UK-supermarkets-linked-violence-rape-deadly-beatings.html>
 70. van Huijstee, Mariëtte et al. *The People vs Kakuzi PLC. An Unrelenting Fight for Justice and Remedy by Rural Kenyan Communities*. <https://www.khrc.or.ke/publications/222-the-people-vs-kakuzi-plc/file.html>
 71. Leigh Day (2021). Settlement of claims against Camellia Plc of allegations of serious human rights abuses in Kenya. <https://www.leighday.co.uk/news/news/2021-news/settlement-of-claims-against-camellia-plc-of-allegations-of-serious-human-rights-abuses-in-kenya/>
 72. Investor Alliance for Human Rights (2020). *Investor Toolkit on Human Rights*. https://investorsforhumanrights.org/sites/default/files/attachments/2022-03/Full%20Report-%20Investor%20Toolkit%20on%20Human%20Rights%20May%202020_updated.pdf, 41.
 73. The Guardian, <https://www.theguardian.com/business/2019/nov/14/norwegian-wealth-fund-blacklists-g4s-shares-over-human-rights-concerns>
 74. OECD (2017). *Responsible business conduct for institutional investors : Key considerations for due diligence under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*. <https://mneguidelines.oecd.org/RBC-for-Institutional-Investors.pdf>
 75. OECD (2013). *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas : Deuxième édition*. <https://www.oecd.org/corporate/mne/GuidanceEdition2.pdf>
 76. UN Economic and Social Council (1997). UN Economic and Social Council Resolution 1997/2: Agreed conclusions.
 77. HCDH (2011). *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf, 33.
 78. ICoCA (2021), *Code de conduite internationale des entreprises de sécurité privée*, <https://icoca.ch/fr/the-code/international-code-of-conduct-french/>
 79. Ibid.
 80. Business & Human Rights Recourse Centre (2023). UN Guiding Principles. <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/un-guiding-principles-on-business-human-rights/>
 81. Voluntary Principles (2023). <https://www.voluntaryprinciples.org/>



The
Responsible
Security
Association

Association du Code de
Conduite International
Genève, Suisse
e. secretariat@icoca.ch
w. icoca.ch



Foreign, Commonwealth
& Development Office



INVESTOR ALLIANCE
FOR HUMAN RIGHTS
AN ICCR-LED INITIATIVE