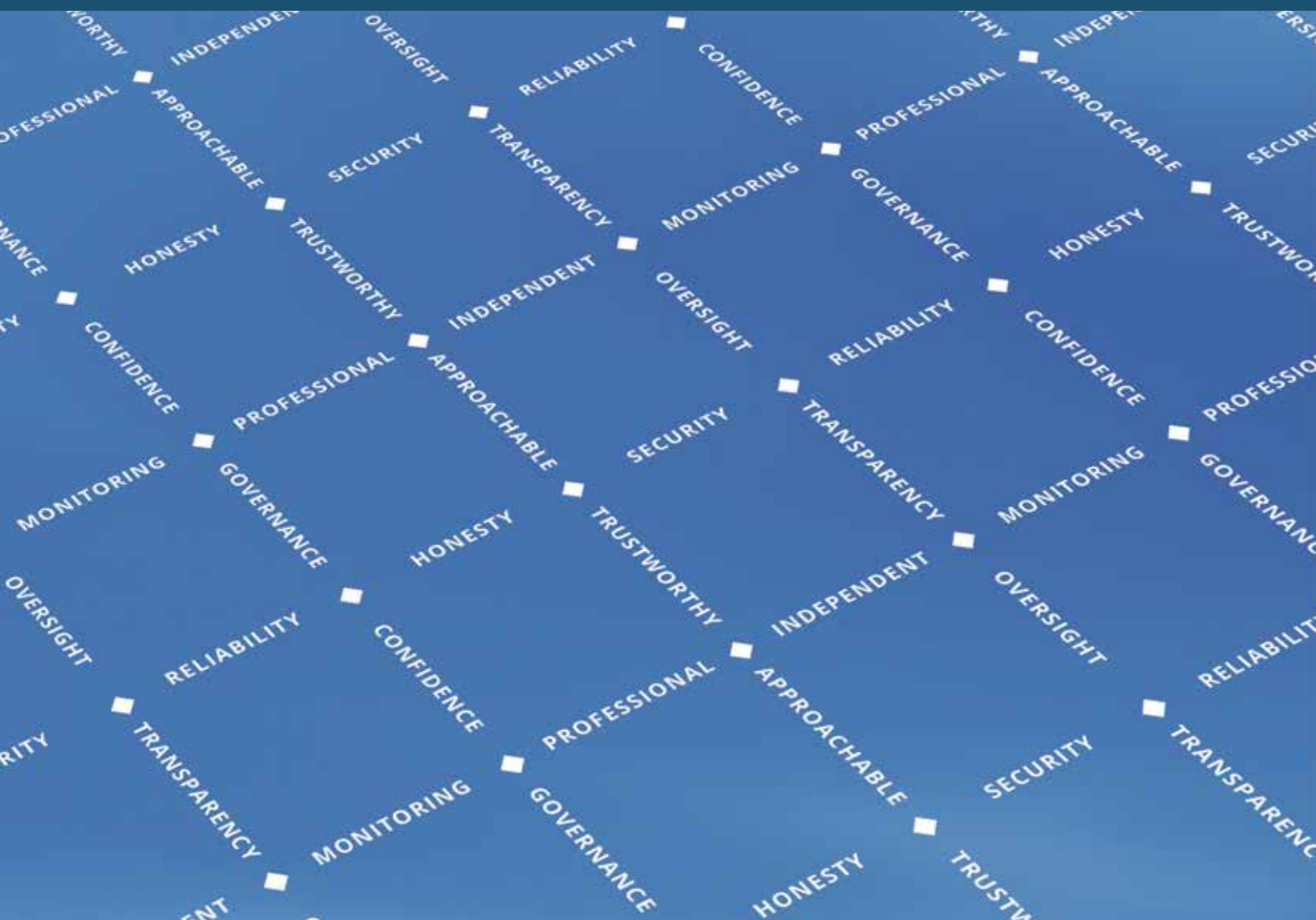




Association du Code de
conduite international des
entreprises de sécurité privées

Guide sur les études d'impact sur les droits humains pour les entreprises de sécurité privée





Association du Code de
conduite international des
entreprises de sécurité privées

Guide sur les études d'impact sur les droits humains pour les entreprises de sécurité privée

Le contenu de cette publication peut être librement utilisé et copié à des fins éducatives et à toute autre visée non commerciale. Les recommandations ne se veulent pas prescriptives. Il revient à l'utilisateur d'évaluer si elles sont réalisables, utiles et appropriées pour l'entreprise et l'environnement opérationnel. L'ICoCA décline toute responsabilité pour toute perte ou tout dommage subi par un membre, une entreprise affiliée ou un tiers résultant de la confiance accordée au présent guide.

Sommaire

1. OBJECTIF	1
2. INTRODUCTION AUX DROITS HUMAINS ET À LA DILIGENCE RAISONNABLE	2
3. DÉFINITION ET OBJECTIF DES ÉTUDES D'INCIDENCE SUR LES DROITS HUMAINS (EIDH)	6
4. ECHÉANCE DES EIDH	11
5. PHASES DES EIDH	13
5.1 PLANIFICATION ET ÉTABLISSEMENT DE LA PORTÉE	13
5.2 COLLECTE DE DONNÉES ET ÉLABORATION D'UNE BASE DE RÉFÉRENCE	20
5.3 ANALYSE D'INCIDENCE	22
5.4 ATTÉNUATION ET GESTION DES INCIDENCES	25
5.5 ÉVALUATION ET RAPPORTS	30
CONCLUSION	33
REMERCIEMENTS	34
ANNEXE. RESSOURCES UTILES.	35

1. Objectif

La diligence raisonnable en matière de droits humains occupe une place de plus en plus centrale dans le débat actuel sur les pratiques commerciales socialement responsables. Des actions continuent d'être menées aux niveaux national et international pour rendre cette exigence obligatoire pour les entreprises¹. Toutes les entreprises membres et affiliées de l'ICoCA ont l'obligation, en vertu du paragraphe 2 du Code, de faire preuve de diligence raisonnable pour ne pas violer les droits d'autrui.

L'objectif du présent guide est d'aider les entreprises de sécurité privées (ESP) à mettre en œuvre la première étape de la diligence raisonnable en matière de droits humains en évaluant si la prestation d'un service contractuel peut avoir une incidence négative sur la jouissance des droits humains et, pour celles qui opèrent dans des contextes de conflit, si elle est susceptible de violer le droit humanitaire international. Le présent guide donne un aperçu de la diligence raisonnable en matière de droits humains, distingue les éléments des études d'impact sur les droits humains et formule un certain nombre de recommandations fondées sur les meilleures pratiques.

1 Au moment de la rédaction du présent guide, ces actions comprennent la loi française de 2017 relative au « devoir de vigilance », l'Initiative populaire suisse - Entreprises responsables, la loi allemande sur la diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement et l'initiative de l'Union européenne sur la diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de l'homme et d'environnement. Pour les dernières évolutions sur la diligence raisonnable obligatoire en matière de droits humains, consultez : Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme, *Mandatory Due Diligence (Principe de diligence raisonnable)*. À l'adresse : www.business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence.

2. Introduction aux droits humains et à la diligence raisonnable

Les droits humains et la responsabilité des entreprises en matière de respect

Les droits humains sont des droits inhérents à chaque personne en tant qu'être humain. Ils existent indépendamment de la reconnaissance de l'État et indépendamment de la nationalité, du sexe, de l'origine nationale ou ethnique, de la couleur, de la religion, de la langue ou de tout autre statut du détenteur du droit. Tous les droits humains sont :

- **Universels.** Ils sont inhérents à chaque personne, partout dans le monde et sans limite de temps.
- **Inaliénables.** Ils ne peuvent être perdus ou vendus, bien que certains puissent être suspendus ou restreints dans certaines circonstances².
- **Indivisibles.** Tous les droits humains existent ensemble et en même temps.
- **Interdépendants.** La jouissance de chaque droit humain a une incidence et dépend de la jouissance des autres.

Les trois principaux documents de référence en matière de droits humains sont :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) de 1948³.
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) de 1966⁴.
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) de 1966⁵.

Ces trois documents forment la « Charte internationale des droits de l'homme »⁶.

Depuis toujours, les États sont responsables de la protection, de la promotion et de la réalisation des droits humains. Cependant, les entreprises (notamment les activités des ESP) peuvent également être tenues responsables si elles ont des incidences négatives sur les droits humains. [Pour plus d'informations sur les différents types d'incidence, voir la section 5.3]. Les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGPs), adoptés en 2011, ont établi un cadre mondialement reconnu et faisant autorité, qui définit la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits humains et les mesures qu'elles doivent prendre pour s'en acquitter. En bref, les entreprises doivent prendre des mesures pour éviter de porter atteinte aux droits humains et doivent remédier aux incidences négatives sur les droits humains dans lesquelles elles ont une part [Principe directeur 11].

-
- 2 Les droits humains qui ne peuvent jamais être suspendus ou restreints sont appelés « indérogeables ». De manière non exhaustive, nous pouvons citer : l'interdiction de la torture et des traitements cruels, inhumains et dégradants ; la liberté de pensée, de conscience et de religion ; le droit aux soins de santé primaires essentiels ; et les principes fondamentaux d'un procès équitable. Les droits humains qui peuvent être suspendus ou restreints dans certaines circonstances sont dits « dérogeables ». Pour prendre un exemple actuel, les États peuvent légitimement restreindre la liberté de mouvement en cas d'urgence sanitaire. Pour plus d'informations sur les droits dérogeables et non dérogeables, consultez : Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme (HCDH), *Core Human Rights in the Two Covenants (Droits humains fondamentaux dans les deux Pactes)*, 2013. À l'adresse : <https://nhri.ohchr.org/EN/IHRS/TreatyBodies/Page%20Documents/Core%20Human%20Rights.pdf>.
- 3 Disponible en plusieurs langues sur le site : www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/SearchByLang.aspx.
- 4 Disponible dans les six langues officielles de l'ONU sur le site : www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx.
- 5 Disponible dans les six langues officielles de l'ONU sur le site : www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx.
- 6 HCDH, *What are human rights? (Qu'est-ce que les droits humains ?)* À l'adresse : www.ohchr.org/en/issues/pages/whatarehumanrights.aspx.

Commentaire du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) sur le Principe directeur 11

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

Pour remédier aux incidences sur les droits de l'homme, il faut prendre des mesures adaptées de prévention, d'atténuation des effets et, le cas échéant, de réparation⁷ ».

Outre le respect des droits humains, les entreprises de sécurité privées qui opèrent dans des environnements en proie à des conflits doivent se conformer aux dispositions applicables du droit international humanitaire (DIH)⁸.

Le Code et l'ICoCA

S'inspirant des UNGP, le Code de conduite international des prestataires de services de sécurité privés (le Code) définit les responsabilités des ESP en matière de droits humains et de droit humanitaire, notamment lorsqu'elles opèrent dans des environnements complexes⁹.

Les ESP et les droits humains

Reconnaissant que les activités de sécurité privée dans des environnements complexes peuvent avoir des incidences négatives sur les droits humains et violer les normes du droit humanitaire international, le Code contient des dispositions sur :

- La liberté d'expression, d'association et de réunion pacifique (paragraphe 21).
- La liberté de ne pas subir d'ingérence arbitraire ou illégale dans la vie privée ou la privation de propriété (paragraphe 21).
- Le respect de la dignité et de la vie privée des personnes (paragraphe 28).
- Le recours à la force dans le respect des droits à la vie et à l'intégrité physique (Paragraphe 29 à 32).
- La détention et l'arrestation dans le respect du droit à la liberté et à la sécurité de la personne et du statut et des protections de la personne en vertu du droit international humanitaire applicable (paragraphe 33 et 34).
- L'interdiction de la torture et des autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (paragraphe 35 à 37).
- L'exploitation et les abus sexuels et la violence fondée sur le sexe (paragraphe 38).
- L'interdiction de la traite des êtres humains (paragraphe 39).
- L'interdiction de l'esclavage et du travail forcé (paragraphe 40).
- L'interdiction des pires formes de travail des enfants (paragraphe 41).
- L'absence de discrimination (paragraphe 42).
- Le droit à des conditions de travail sûres et saines (paragraphe 64).
- Le droit à un recours effectif (paragraphe 67(a)).

Des exemples pratiques de la manière dont les activités de sécurité privée peuvent avoir une incidence négative sur la jouissance des droits humains sont fournis dans le document.

7 HCDH, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies*, HR/PUB/11/04, New York et Genève, 2011, p. 15. À l'adresse : www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf.

8 Le droit international humanitaire est le droit applicable aux conflits armés. Il a pour objectif de réglementer la conduite des hostilités et de protéger les civils. Pour plus d'informations sur le DIH, consultez : Comité international de la Croix-Rouge (CICR), Service consultatif sur le droit international humanitaire, *Qu'est-ce que le droit international humanitaire ?* 2004. À l'adresse : www.icrc.org/en/doc/assets/files/other/what_is_ihl.pdf.

9 Le Code est disponible en plusieurs langues à l'adresse suivante : <https://icoca.ch/fr/le-code>.

Aujourd'hui, l'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée (ICoCA), le mécanisme de gouvernance et de contrôle du Code, constitue l'un des exemples les plus rigoureux de mise en œuvre sectorielle des UNGP¹⁰.

Diligence raisonnable en matière de droits humains

La diligence raisonnable en matière de droits humains (DRDH) peut être défini comme « un processus permettant d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de rendre compte des incidences négatives sur les droits humains auxquels une entreprise est confrontée¹¹ ». La DRDH est donc un terme large utilisé pour « décrire le processus global que les entreprises entreprennent pour garantir le respect des droits humains¹² ».

Le Code

Le paragraphe 2 du Code rappelle aux ESP que :

Le Représentant spécial du Secrétaire Général des Nations unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises a préparé un cadre d'action intitulé « Protéger, respecter et réparer » ; ce document, qui a reçu l'appui du Conseil des droits de l'homme, demande aux entreprises de faire preuve de diligence raisonnable pour ne pas violer les droits des autres.

Le paragraphe 6(d) donne une application pratique à cette attente en demandant aux entreprises de :

Prendre des mesures pour mettre en place et actualiser un cadre de gouvernance interne efficace, qui leur permette de prévenir les atteintes aux droits de l'homme, de les surveiller, de les signaler et de mener une action efficace pour y remédier.

La DRDH doit être adaptée aux réalités opérationnelles de l'entreprise et aux risques associés aux droits humains [Principe directeur 17(b)]. Ce principe de proportionnalité implique que, lorsque les entreprises opèrent dans des environnements touchés par un conflit où le risque de violation des droits humains est le plus élevé, elles doivent accroître la diligence raisonnable pour garantir le respect des droits humains et du DIH¹³.

Indépendamment du contexte ou des risques, les phases essentielles de la DRDH sont les suivantes :

1. **Identifier et évaluer** les incidences négatives potentielles et réelles sur les droits humains.
2. **Intégrer** les résultats des incidences négatives sur les droits humains dans les fonctions et processus internes pertinents **et agir de manière appropriée** pour y remédier.

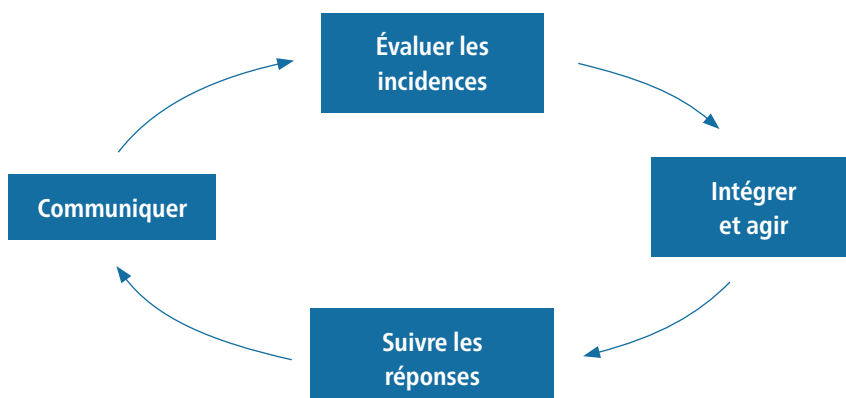
¹⁰ Pour de plus amples informations sur l'ICoCA et son travail, consultez le site : <https://icoca.ch/fr/a-propos>.

¹¹ Institut danois des droits de l'homme (DIHR), *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, 2020, p. 13. À l'adresse : www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hria_toolbox_2020/eng/dihr_hria_guidance_and_toolbox_2020_eng.pdf.

¹² Business for Social Responsibility (BSR), *Conducting an Effective Human Rights Impact Assessment: Guidelines, Steps, and Examples*, 2013, p. 5. À l'adresse : www.bsr.org/reports/BSR_Human_Rights_Impact_Assessments.pdf.

¹³ Pour plus d'informations sur la diligence raisonnable renforcée et les déclencheurs et indicateurs associés, consultez : Assemblée générale des Nations unies, Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, *Entreprises, droits humains et régions touchées par des conflits : vers une action renforcée*, A/75/212, 2020. Disponible dans les six langues officielles de l'ONU sur le site : <https://undocs.org/fr/A/75/212>.

3. **Contrôler l'efficacité** des mesures prises pour y remédier.
4. **Communiquer en externe** sur la manière dont l'entreprise y répond¹⁴.



Ces phases sont examinées plus en détail dans la section 5, qui décrit les évaluations d'incidence sur les droits humains [voir sections 5.1 à 5.5].

Répondre aux attentes de la DRDH améliore également la performance des ESP

Bien que l'objectif fondamental de la DRDH soit d'identifier les incidences négatives potentielles et réelles sur les personnes (détenteurs de droits), et non les risques pour l'entreprise, les entreprises de sécurité privées peuvent également en tirer des avantages. La DRDH :

1. Permet aux entreprises de fournir des services de haute qualité tout en prévenant et en gérant les incidences négatives sur les droits humains. Cela peut attirer des clients et donner aux entreprises une licence sociale d'exploitation.
2. Réduit les risques d'actions en responsabilité et les préjudices financiers et de réputation associés.
3. Réduit les griefs et la rotation du personnel, ainsi que la baisse de moral et les perturbations opérationnelles.
4. Renforce l'engagement et la confiance de la communauté, en aidant les entreprises à identifier et à traiter les risques avant qu'ils ne s'aggravent.
5. Respecte les obligations contractuelles et les normes industrielles, telles que ISO 18788 et PSC.1.

¹⁴ Ces phases sont décrites dans le Principe directeur 17 et dans les Principes directeurs 18-21. Consultez également : Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands, *Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*, 2016, pp. 48-101. À l'adresse : https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/01/business_respect_human_rights_full-1.pdf.

3. Définition et objectif des études d'incidence sur les droits humains (EIDH)

Commentaire du HCDH sur le Principe directeur 18

« Cette étape initiale de l'exercice de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme consiste à identifier et à évaluer la nature des incidences négatives effectives et potentielles sur les droits de l'homme dans lesquelles une entreprise peut avoir une part. Le but est de comprendre les incidences particulières qu'une entreprise peut avoir sur certaines personnes dans un cadre de fonctionnement donné. Généralement, pour ce faire, il faut, chaque fois que possible, évaluer la situation des droits de l'homme avant de lancer un projet d'activité commerciale ; identifier qui pourrait être touché ; répertorier les normes et questions pertinentes en matière de droits de l'homme ; et anticiper de quelle manière le projet d'activité et les relations commerciales qui en découlent pourraient avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme des acteurs identifiés¹⁵ ».

Une étude d'impact sur les droits humains (EIDH) est « un processus permettant d'identifier, de comprendre, d'évaluer et de traiter les effets négatifs d'un projet d'entreprise ou d'activités commerciales sur la jouissance des droits humains des détenteurs de droits concernés¹⁶ ». [Pour plus d'informations sur les détenteurs de droits et les autres parties prenantes, voir la section 5.1]. L'objectif fondamental des EIDH est donc de « fournir une réponse raisonnée, étayée et complète à la question : « dans quelle mesure le projet affecte-t-il les droits humains ? »¹⁷ ». Pour répondre à cette question, les EIDH s'appuient sur des recherches sur le terrain et un engagement significatif avec les parties prenantes. [Pour plus d'informations sur l'engagement des parties prenantes et sur la collecte des données, voir respectivement les sections 5.1 et 5.2].

Une EIDH exige d'une entreprise de sécurité privée qu'elle évalue comment la prestation d'un service contractuel, dans un contexte opérationnel spécifique, pourrait avoir un effet négatif sur la capacité des travailleurs, des communautés, des clients et des autres parties prenantes à jouir de leurs droits humains. La réponse clarifie le contenu de la responsabilité de l'entreprise en matière de respect des droits humains et lui permet de prendre les mesures appropriées pour remédier aux incidences négatives identifiées [Pour plus d'informations sur les types d'actions appropriées et l'attribution des responsabilités internes, voir la section 5.4].

Les EIDH et les ERDH

L'objectif et les caractéristiques des EIDH les différencient des autres formes d'évaluation, et en particulier de ce que l'on appelle génériquement les évaluations des risques liés aux droits humains (ERDH).

15 HCDH, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies*, pp. 22-23.

16 Institut danois des droits de l'homme, *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, p. 10.

17 NomoGaia, *Human Rights Impact Assessment: A toolkit for practitioners conducting corporate HRIAs*, 2012, p. 4. À l'adresse : <http://nomogaia.org/tools/#item1>.

Différence entre les risques et les incidences sur les droits humains

Un « risque lié aux droits humains » est un événement qui peut ou ne peut pas se produire, mais qui, s'il se produit, aura un effet négatif sur les droits humains d'une personne. Un « impact sur les droits humains » est cet effet négatif. Les impacts peuvent être potentiels (s'ils ne se sont pas encore produits) ou réels (s'ils se sont déjà produits). Les UNGP et les EIDH utilisent le terme « risque lié aux droits humains » pour indiquer un impact négatif potentiel sur les droits humains¹⁸.

Les EIDH se concentrent sur l'incidence sur les personnes. Elles évaluent et traitent les incidences négatives potentielles et réelles d'une activité commerciale [une activité d'une ESP] sur les détenteurs de droits. Parce qu'elles adoptent une approche fondée sur les droits humains¹⁹, elles confirment cinq principes clés :

1. **Participation.** Les détenteurs de droits (individus dont les droits pourraient être affectés ou ont été affectés par une activité), les détenteurs de devoirs (individus qui ont des devoirs et des responsabilités en matière de droits humains envers les détenteurs de droits) et les autres parties concernées doivent participer de manière significative tout au long de l'opération [Pour les définitions de « l'engagement significatif » et des catégories de parties prenantes, voir la section 5.1.]
2. **Responsabilité.** Pour être responsable, une entreprise doit rendre les acteurs appropriés responsables de l'évaluation, de l'atténuation et de la gestion de l'incidence (par exemple, une entreprise peut confier à son équipe chargée de l'EIDH la responsabilité de l'évaluation de l'incidence et à d'autres services de l'entreprise la responsabilité de l'atténuation et de la gestion). Elle doit également agir de manière transparente, permettre l'accès aux informations et offrir des voies de recours aux détenteurs de droits concernés²⁰ [Pour plus d'informations sur l'équipe chargée de l'EIDH et sur la transparence, voir la section 5.1. Pour plus d'informations sur l'attribution des responsabilités, voir la section 5.4].
3. **Non-discrimination et égalité.** Les processus de participation et de consultation doivent être inclusifs et garantir que les parties prenantes et leurs points de vue sont représentés sur un pied d'égalité. Cela implique que les processus doivent être sensibles à la dimension de genre et tenir compte des besoins de ceux dont la situation peut les rendre particulièrement vulnérables (les femmes et les enfants, par exemple, ou les personnes déplacées à l'intérieur du pays dans les environnements touchés par des conflits)²¹.

18 Global Compact Network Germany, twentyfifty and Deutsches Institut für Menschenrechte, *Assessing Human Rights Risks and Impacts: Perspectives from corporate practice*, 2016, pp. 10-11. À l'adresse : www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Weitere_Publikationen/HRIA_Assessing_Human_Rights_Risks_and_Impacts_Perspectives_from_corporate_practice.pdf.

19 Une approche fondée sur les droits humains est un « cadre conceptuel visant à promouvoir et à protéger les droits humains, sur la base des normes internationales en la matière ». Réseau européen des institutions nationales des droits humains, *Human Rights-Based Approach (Approche fondée sur les droits humains)*. À l'adresse : <http://ennhri.org/about-nhris/human-rights-based-approach>. Pour un aperçu complet des éléments essentiels et des critères clés des EIDH, voir Institut danois des droits de l'homme, *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, pp. 24-26 et 28-39.

20 Pour offrir des formes de recours efficaces, il est essentiel de disposer de mécanismes de règlement des griefs efficaces. Les mécanismes de règlement des griefs qu'une ESP gère en coordination avec un client et les sous-traitants concernés peuvent s'avérer plus efficaces. Pour plus d'informations sur la manière d'établir et de maintenir les mécanismes de règlement des griefs des entreprises, voir : ICoCA, *Manuel : Élaboration et mise en œuvre par les entreprises de mécanismes de traitement de plaintes équitables, accessibles et offrant des mesures correctives efficaces* et le *Guide d'interprétation* associé. Les deux sont disponibles à l'adresse : <https://icoca.ch/fr/what-we-do>.

21 Pour des informations sur la manière d'intégrer les besoins et les perspectives des enfants dans les EIDH, voir : DIHR et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), *Children's Rights in Impact Assessments: A guide for integrating children's rights into impact assessments and taking action for children*, 2013. À l'adresse : https://sites.unicef.org/csr/css/Children_s_Rights_in_Impact_Assessments_Web_161213.pdf.

4. **Autonomisation** Les personnes rendues particulièrement vulnérables par les circonstances auront probablement plus de mal à se faire entendre. C'est pourquoi il est important de s'assurer que les EIDH renforcent les capacités. Ceux qui les organisent peuvent le faire de plusieurs manières. Ils peuvent prendre des mesures pour informer les personnes à haut risque de leurs droits, les aider à exprimer leurs besoins et leurs attentes et leur fournir des formes de soutien spécifiques. Par exemple, une ESP qui assure la sécurité dans un camp de réfugiés peut prévoir des services de traduction pour les réfugiés qui ne parlent pas la ou les langues locales.
5. **Légalité.** Guidée par le cadre international des droits humains, une EIDH tient compte de toutes les normes et de tous les principes relatifs aux droits humains reconnus au niveau international²².

En revanche, lorsqu'une entreprise effectue une ERDH, elle examine les risques qui pourraient se matérialiser, ainsi que les conséquences juridiques, opérationnelles et en termes de réputation qu'elle pourrait subir en raison de son implication dans une violation des droits humains²³. En ces termes, les ERDH sont l'un des nombreux processus de gestion des risques d'entreprise (ERM) qui évaluent les risques de toutes sortes pour l'entreprise plutôt que les incidences sur les personnes.

Il convient toutefois de noter que la distinction entre EIDH et ERDH n'a pas été adoptée de manière uniforme dans tous les secteurs [Pour plus d'informations sur l'intégration des EIDH dans les processus ERM de la sécurité privée, voir la section 5.1].

Portée des EIDH

Les EIDH évaluent l'incidence d'une activité ou d'un projet sur les droits humains des détenteurs de droits. Ils examinent tous les droits, car bien qu'il faille donner la priorité aux questions les plus saillantes, les activités des entreprises (y compris les activités des ESP) peuvent avoir une incidence sur l'ensemble des droits humains, notamment les droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels²⁴. [Pour plus d'informations sur la hiérarchisation des priorités, voir la section 5.4].

Outre le Code, les principales sources de référence des ESP pour le catalogage des droits humains sont [conformément au Principe directeur 12] :

1. La Charte internationale des droits de l'homme (DUDH, PIDCP et PIDESC).
2. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998²⁵.

²² Pour plus d'informations sur les normes et principes relatifs aux droits humains reconnus au niveau international, notamment les neuf principaux traités internationaux relatifs aux droits humains et les autres instruments universels relatifs aux droits humains, voir HCDH, *Standards and resources*. À l'adresse : www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Resources.aspx.

²³ Institut danois des droits de l'homme, *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, p. 24. Voir également Aim for Human Rights, *Guide to Corporate Human Rights Impact Assessment Tools*, 2009, p. 7, à l'adresse : www.commddev.org/pdf/publications/Human-Rights-in-Business-Guide-to-Corporate-Human-Rights.pdf.

²⁴ Pour une analyse des droits soutenus par le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), et de la manière dont les activités commerciales peuvent les influencer, voir Monash University, *Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide*, 2017. À l'adresse : https://jmarketing.agency/monash/Monash_HRT_Final.pdf.

²⁵ Disponible en plusieurs langues sur le site : www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/WCMS_716594/lang--en/index.htm.

En fonction du contexte opérationnel, les entreprises peuvent également envisager :

3. Les instruments régionaux, tels que la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples de 1981²⁶ et la Convention américaine des droits de l'homme de 1969²⁷.
4. Les instruments qui protègent les populations vulnérables, tels que la Convention relative aux droits de l'enfant de 1989²⁸, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979²⁹, la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones de 2007³⁰, la Convention relative aux droits des personnes handicapées de 2006³¹ et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille de 1990³².
5. Dispositions relatives aux droits humains inscrites dans la législation nationale.

Exemples d'incidences négatives dont les ESP peuvent être responsables

- Les agents de sécurité privés qui retardent intentionnellement le transfert aux autorités publiques des personnes qu'ils ont appréhendées peuvent être tenus responsables d'arrestation ou de détention arbitraire.
- Une entreprise de sécurité privée qui opère sans le permis requis et ne déclare pas le nombre exact de son personnel risque de porter atteinte au droit à la sécurité sociale de ses employés non déclarés, qui ne seront pas protégés s'ils se retrouvent au chômage, tombent enceintes, ont un accident, etc.
- Le personnel de sécurité privé qui disperse une foule devant l'entrée d'un site minier qu'il est chargé de protéger peut enfreindre le droit à la liberté de réunion pacifique des manifestants.
- Une entreprise de sécurité privée qui ne peut pas démontrer la diligence raisonnable de ses processus de recrutement peut employer du personnel n'ayant pas l'âge minimum d'admission à l'emploi et se rendre coupable de recours au travail des enfants.
- Le personnel de sécurité privé qui empêche les membres d'une communauté locale d'utiliser un sentier menant à leur seule source d'eau disponible peut enfreindre leur droit à l'eau et à l'assainissement.
- Une entreprise de sécurité privée qui conserve les passeports de ses employés de pays tiers à leur arrivée dans le pays où elle opère pourrait se rendre coupable de travail forcé.

Les sections qui suivent traitent plus en détail de la façon dont les EIDH doivent être menées.

²⁶ Disponible en plusieurs langues sur le site : www.achpr.org/legalinstruments/detail?id=49.

²⁷ Disponible en anglais sur le site : www.cidh.oas.org/basicos/english/basic3.american%20convention.htm.

²⁸ Disponible dans les six langues officielles de l'ONU sur le site : www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx.

²⁹ Disponible dans les six langues officielles de l'ONU sur le site : www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx.

³⁰ Disponible dans les six langues officielles de l'ONU sur le site : www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/declaration-on-the-rights-of-indigenous-peoples.html.

³¹ Disponible dans les six langues officielles de l'ONU sur le site : www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx.

³² Disponible dans les six langues officielles de l'ONU sur le site : www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx.

ECHÉANCE

- Commencer l'EIDH le plus tôt possible et avant le début des activités.
- Évaluer l'EIDH aux moments critiques de l'activité et lorsque des changements importants surviennent.

**PHASE I.
PLANIFIER
ET ÉTUDIER**

- Établir les paramètres de l'évaluation.
- Étudier l'activité, le contexte et les parties prenantes concernées.
- Concevoir des stratégies pour créer un engagement significatif des parties prenantes.
- Élaborer les termes de référence (TdR) de l'évaluation.
- Constituer une équipe chargée de l'EIDH.

**PHASE II.
RECUEILLIR
DES DONNÉES
ET ÉTABLIR
UNE BASE
DE RÉFÉRENCE**

- Sélectionner des indicateurs pertinents en matière de droits humains.
- Recueillir des informations et des preuves pertinentes.
- Définir une base de référence pour l'évaluation.

**PHASE III.
ANALYSER LES
INCIDENCES**

- Identifier les incidences négatives sur les droits humains qui découlent de l'activité.
- Évaluer l'ampleur, la portée et la possibilité de remédier aux incidences afin de déterminer leur gravité.
- Recommander des actions pour atténuer et gérer les incidences.

**PHASE IV.
ATTÉNUER
ET GÉRER LES
INCIDENCES**

- Intégrer les résultats de l'EIDH dans les fonctions internes concernées.
- Donner la priorité aux actions visant à remédier aux incidences plus graves, le cas échéant.
- Appliquer ou créer un effet de levier pour traiter les incidences négatives auxquelles l'entreprise a contribué ou est directement liée.
- Prendre les mesures appropriées en élaborant et en mettant en œuvre un plan de gestion de l'incidence.

**PHASE V.
ÉVALUER ET
FAIRE UN
RAPPORT**

- Évaluer l'EIDH. Examiner l'efficacité avec laquelle l'évaluation a identifié les incidences négatives, l'efficacité des mesures prises pour y remédier et si ces mesures ont été correctement mises en œuvre.
- Communiquer en externe la manière dont l'entreprise a identifié et traité les incidences négatives, y compris par le biais de rapports officiels.

4. Echéance des EIDH

ECHÉANCE

- Commencer l'EIDH le plus tôt possible et avant le début des activités.
- Évaluer l'EIDH aux moments critiques de l'activité et lorsque des changements importants surviennent.

Le Principe directeur 17(c) stipule que la diligence raisonnable en matière de droits humains doit être continue. Compte tenu de l'importance de ce point, quand les entreprises doivent-elles lancer une EIDH ?

Tout d'abord, pour se conformer au Principe directeur 16, une entreprise peut juger utile de commencer par affirmer son engagement en faveur des droits humains et de définir ses objectifs en matière de droits humains dans une politique des droits humains³³. Sur cette base, elle peut lancer une EIDH. Deuxièmement, il est important de distinguer les EIDH qui ont lieu avant le début d'une activité et se concentrent exclusivement sur les incidences potentielles (EIDH *ex ante*) des EIDH qui ont lieu une fois que l'activité est en cours et examinent les incidences réelles et potentielles (EIDH *ex post*)³⁴.

L'objectif fondamental de la DRDH étant dans l'idéal de « prévenir et d'atténuer » les incidences négatives sur les droits humains, plutôt que de devoir y remédier. Il est recommandé de commencer les EIDH le plus tôt possible et avant le début des activités de sécurité privée.

Commentaire du HCDH sur le Principe directeur 17

« La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme doit être mise en œuvre le plus tôt possible dès le début d'une nouvelle activité ou relation, étant donné que les risques pour les droits de l'homme peuvent être augmentés ou atténués dès le stade de l'élaboration des contrats ou d'autres accords, et peuvent être transmis par des fusions ou des acquisitions³⁵ ».

Pour une entreprise de sécurité privée, « le plus tôt possible » signifie au tout début du processus commercial, au moment de la décision de soumissionner pour l'obtention d'un contrat ; au plus tard, une EIDH devrait commencer lorsque le contrat est attribué, ou pendant la mobilisation du projet.

Bien qu'il ne soit pas toujours possible de mener une EIDH avant chaque activité, les ESP doivent garder à l'esprit que les activités menées dans des environnements complexes, en particulier celles qui fournissent des services armés, présentent des risques accrus en matière de droits humains (et de droit international humanitaire) et exigent une diligence raisonnable renforcée.

33 Les politiques en matière de droits humains des entreprises membres et affiliées de l'ICoCA doivent faire référence à leur statut au sein de l'Association et à l'engagement qu'elles ont pris de respecter le code.

34 Banque mondiale, *Human Rights Impact Assessments: A Review of the Literature, Differences with other forms of Assessments and Relevance for Development*, 2013, pp. 8-9. À l'adresse : <http://documents1.worldbank.org/curated/en/834611524474505865/pdf/125557-WP-PUBLIC-HRIA-Web.pdf>.

35 HCDH, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies*, p. 21.

Défi pour les ESP

Les activités de sécurité privée, en particulier lorsqu'elles impliquent des tâches *ad hoc* ou de courte durée, peuvent se dérouler dans des délais très courts. En outre, les ESP fournissent souvent des services de routine ou récurrents dans le même contexte (par exemple, elles rencontrent et accueillent des clients différents dans le même aéroport). Une EIDH distincte pour ces services, comme si chacun d'eux était une nouvelle activité, n'est généralement pas réalisable ou appropriée. Leur nature récurrente signifie que les entreprises doivent être en mesure d'évaluer les risques et les incidences sur les droits humains sur la base de leur expérience et de la fourniture antérieure de services similaires dans le même contexte.

En revanche, les activités récurrentes réalisées dans le cadre d'une activité plus large doivent être évaluées. Dans ces cas, une EIDH dédiée doit être réalisée et évaluée de manière régulière.

Une fois lancées, les EIDH doivent être évaluées en permanence pour s'assurer que toute nouvelle incidence potentielle ou réelle sur les droits humains est traitée sans délai. Il est particulièrement important d'évaluer les EIDH aux moments critiques de la mise en œuvre du projet, et lorsque la conception ou le contexte opérationnel d'une activité change de manière significative. Cela peut se produire très rapidement dans des environnements complexes³⁶ (Pour plus d'informations sur l'évaluation de l'EIDH, voir les sections 5.4 et 5.5).

Évaluation d'une entreprise membre de l'ICoCA

« Le processus d'évaluation doit commencer lorsque l'entreprise planifie l'entrée sur le marché d'un nouveau pays d'activité. Pour un site opérationnel existant, la planification est intégrée aux étapes de formulation de la stratégie, lorsque l'entreprise évalue ses contrats cibles, ses clients et ses activités futures. Ces plans seront élaborés et adaptés au contexte spécifique lors des phases de demande de proposition (RFP) et lors de l'élaboration du concept d'activités (CONOPS) pour un contrat particulier.

Les entreprises mènent généralement des activités de reconnaissance et de pré-commercialisation et procèdent à des évaluations des risques sur le site afin d'évaluer toutes les exigences et tous les risques bien avant l'attribution d'un contrat. Cela se fait avant même qu'une offre soit proposée au client. La phase de mobilisation implique généralement la mise en œuvre effective des plans existants, élaborés précédemment. Les activités à ce stade comprennent des activités de liaison active avec la communauté. Les entreprises ne peuvent pas commencer ces activités au moment de l'attribution du contrat seules, car toutes ces activités impliquent des coûts, qui doivent être pris en considération lors de l'élaboration du CONOPS et du prix de l'offre. »

³⁶ Institut danois des droits de l'homme, *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, p. 19.

5. Phases des EIDH

Les EIDH peuvent être décomposées en plusieurs phases :

1. **Planification et établissement de la portée.**
2. **Collecte de données et élaboration d'une base de référence.**
3. **Analyse d'incidence.**
4. **Atténuation et gestion des incidences.**
5. **Évaluation et rapports.**³⁷

5.1 Planification et établissement de la portée

PHASE I. PLANIFIER ET ÉTUDIER

- Établir les paramètres de l'évaluation.
- Étudier l'activité, le contexte et les parties prenantes concernées.
- Concevoir des stratégies pour créer un engagement significatif des parties prenantes.
- Élaborer les termes de référence (TdR) de l'évaluation.
- Constituer une équipe chargée de l'EIDH.

La première phase d'une EIDH permet d'établir ses paramètres et d'obtenir suffisamment d'informations sur l'activité, son contexte et les parties prenantes concernées pour pouvoir identifier les axes de collecte de données et les incidences à analyser. Cette phase est principalement basée sur le travail de bureau.

EIDH autonomes ou intégrées

À ce stade, il est important de décider si l'EIDH sera un exercice autonome ou intégré à d'autres types d'évaluation, notamment les évaluations que les ESP effectuent dans le cadre de leurs processus de gestion des risques d'entreprise.

Il n'y a pas de meilleur choix. Les deux approches présentent des avantages et des inconvénients et il revient au final à chaque entreprise de déterminer quelle est la meilleure option, compte tenu de la nature et du contexte de ses activités³⁸. De nombreuses ESP, par exemple, combinent à la fois les évaluations de risque et d'incidence dans ce que l'on appelle les évaluations de risque et d'incidence sur les droits humains (HRRIA). Ils leur permettent de se conformer aux normes industrielles pertinentes, d'optimiser les processus d'évaluation et d'économiser des ressources.

Peu importe que les EIDH soient autonomes ou intégrées, ce qui compte, c'est qu'elles répondent aux critères clés énumérés ci-dessus. En particulier, pour répondre aux attentes de la DRDH, l'entreprise doit prendre en compte non seulement les conséquences potentielles si elle est impliquée dans des violations des droits humains, mais aussi l'incidence de ses activités sur les personnes.

³⁷ Dans la littérature, différents modèles proposent plus ou moins de phases. Dans le présent guide, nous suivons le modèle en cinq phases adopté par l'Institut danois des droits de l'homme. Voir *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, pp. 48-115.

³⁸ Pour une comparaison des forces et des faiblesses des EIDH autonomes et intégrées, voir Institut danois des droits de l'homme, *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, pp. 26-28. Pour une comparaison similaire dans les environnements touchés par des conflits, voir International Alert, *Human rights due diligence in conflict-affected settings: Guidance for extractives industries*, 2018, pp. 21-22. À l'adresse : www.international-alert.org/sites/default/files/Economy_HumanRightsDueDiligenceGuidance_EN_2018.pdf.

EIDH et gestion des risques de l'entreprise

Les normes pertinentes du secteur de la sécurité, telles que les normes ISO 18788 et PSC.1, exigent des entreprises qu'elles procèdent à des évaluations complètes des risques internes et externes, y compris des risques liés aux droits humains³⁹. Dans ce contexte, l'évaluation des risques couvre l'incidence des activités des ESP sur les droits humains, au-delà des conséquences sur la réputation, les finances et les activités de l'entreprise. Cette approche implique l'intégration des EIDH dans des processus ERM plus larges.

Le commentaire du HCDH sur le Principe directeur 17, qui fait autorité, indique clairement que « la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme peut être incorporée dans les systèmes de gestion des risques de l'entreprise au sens large, sous réserve qu'elle ne se borne pas à identifier et gérer les risques importants auxquels l'entreprise est elle-même exposée et prenne en compte les risques encourus par les titulaires de droits⁴⁰ ».

Lorsque les ESP fournissent des services dans le cadre d'un projet de plus grande envergure, il se peut que leurs EIDH doivent être intégrées, ou du moins coordonnées, avec les EIDH de leurs clients (en tant que propriétaires du projet).

L'activité

Lors de l'établissement de la portée d'une EIDH, l'ESP doit commencer par déterminer les caractéristiques particulières de ses activités. En particulier, il devrait se poser les questions suivantes :

- **Quels sont les services et activités de sécurité à analyser pour leur incidence sur les droits humains ?** Il doit également établir si l'activité est nouvelle ou héritée. En particulier dans les environnements complexes, les activités héritées peuvent apporter un héritage de préoccupations en matière de droits humains. Par exemple, si un précédent prestataire de services de sécurité a été accusé d'avoir fait un usage excessif de la force à l'encontre des résidents locaux, l'ESP qui reprend son contrat est susceptible d'hériter des ressentiments de la communauté et des risques et responsabilités associés en matière de droits humains.
- **Comment les politiques, procédures et contrôles de l'entreprise s'appliquent-ils à l'activité ou aux services qu'elle fournira ?** Elle doit également examiner de près son accord avec le client et les attentes de ce dernier.
- **Qui sera impliqué dans la fourniture de l'activité ou des services ?** Elle doit revoir la composition de son personnel (ressortissants locaux, ressortissants de pays tiers, expatriés), l'équilibre entre les sexes, sa connaissance de l'environnement et sa compréhension des risques et défis pertinents en matière de droits humains.
- **Quelle est la nature du lieu dans lequel les services seront fournis, et quelles sont l'expérience de l'entreprise et ses performances passées dans ce contexte et dans des contextes similaires ?** Par exemple, les activités dans les zones de conflit ou les environnements éloignés, où la supervision est limitée, peuvent générer des risques plus aigus en matière de droits humains et une responsabilité correspondante de respecter le droit humanitaire international.

³⁹ Voir : ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017), p. xviii; et ISO 18788:2015(E), p. viii.

⁴⁰ HCDH, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies*, p. 21.

Le contexte

Le contexte dans lequel une activité est mise en œuvre influence l'incidence et la gravité des risques liés aux droits humains. Les entreprises doivent particulièrement :

- **Chercher à comprendre la situation des droits humains dans le pays et dans l'environnement opérationnel spécifique.** Par exemple, lorsque des services doivent être fournis dans un pays ou une région où les forces de sécurité publique ont été accusées d'exécutions extrajudiciaires, sommaires ou arbitraires, une entreprise doit se demander si elle ne risque pas de mettre en danger le droit à la vie en remettant des suspects aux autorités locales.
- **Tenir compte de la nécessité d'une analyse des conflits.** Une entreprise qui travaille dans des environnements touchés par un conflit doit comprendre les causes profondes du conflit, les groupes de population les plus touchés et la manière dont ses propres activités peuvent influencer la dynamique du conflit et provoquer des incidences supplémentaires sur les droits humains ou des violations du DIH. Dans le cadre de cette analyse du conflit, l'entreprise doit déterminer les parties au conflit avec lesquelles elle est susceptible d'avoir des contacts ainsi que leur bilan en matière de droits humains et de droit international humanitaire⁴¹.
- **Cartographier le secteur de la sécurité privée dans le pays d'activités.** Cette évaluation doit couvrir les perceptions de l'industrie par les parties prenantes locales, les risques et les défis associés aux droits humains, ainsi que les questions plus générales liées à l'héritage⁴².
- **Évaluer la capacité des autorités locales** à tenir les auteurs responsables des violations des droits humains (et des violations du droit international humanitaire dans les situations de conflit armé) **et l'efficacité des mécanismes** censés remédier aux incidences négatives des activités des entreprises.

Parties prenantes et stratégies d'engagement

Après avoir analysé l'activité et le contexte, il est nécessaire, dans un troisième temps, d'identifier les parties prenantes. Dans ce cas, une partie prenante est une personne, un groupe ou une organisation qui pourrait subir les incidences négatives d'une activité de sécurité privée, ainsi que les personnes ou organisations qui ont un intérêt dans l'opération ou une capacité à l'influencer. Dans le contexte d'une EIDH, trois grandes catégories de parties prenantes peuvent être identifiées :

1. **Les détenteurs de droits.** Il s'agit de personnes dont les droits humains peuvent être ou ont été affectés par l'activité évaluée. Il peut s'agir du personnel de l'entreprise, du client, des membres des communautés locales, d'autres résidents, des travailleurs dans les camps et les installations que l'entreprise est chargée de sécuriser, des marins dans les activités maritimes, etc. Dans les EIDH, les détenteurs de droits sont la partie la plus importante à prendre en compte, car l'objectif fondamental d'une EIDH est d'évaluer et de gérer les incidences négatives sur les personnes.

41 Pour plus d'informations sur la manière de mener une analyse de conflit, voir : International Alert, *Human rights due diligence in conflict-affected settings: Guidance for extractives industries*, pp. 31-46. Consultez également : Assemblée générale des Nations unies, Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, *Entreprises, droits humains et régions touchées par des conflits : vers une action renforcée*, pp. 11-12.

42 Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité de Genève (DCAF) et Comité international de la Croix-Rouge (CICR), *Relever les défis liés à la sécurité et aux Droits de l'Homme dans des environnements complexes*, troisième édition, pp. 99-100. Disponible en plusieurs langues sur le site : www.securityhumanrightshub.org/toolkit.

2. **Les détenteurs de devoirs.** Il s'agit des « acteurs qui ont des devoirs ou des responsabilités en matière de droits humains envers les détenteurs de droits⁴³ ». Il s'agit de l'entreprise elle-même (à tous les niveaux), mais aussi de ses clients, de ses partenaires, de ses sous-traitants et du personnel des institutions gouvernementales nationales et locales, telles que les forces de sécurité publique qui coopèrent avec l'activité, la police et les autres organismes chargés de faire respecter la loi.
3. **Autres parties concernées.** Il s'agit notamment d'individus et de groupes qui contribuent à l'identification et à l'analyse des incidences négatives sur les droits humains et qui apportent leur contribution et leur expertise. Il peut s'agir d'experts en droits humains, d'organisations locales de la société civile, d'institutions nationales de défense des droits humains, de ministères et de départements gouvernementaux concernés, d'organisations humanitaires travaillant dans des environnements touchés par des conflits, etc.

La participation effective de toutes les parties prenantes, et en particulier des détenteurs de droits, est un élément essentiel des EIDH⁴⁴. En effet, les EIDH cherchent à identifier les incidences réelles et potentielles sur les personnes du point de vue de celles-ci plutôt que du point de vue de l'entreprise. Bien que les parties prenantes soient susceptibles d'être plus activement impliquées pendant la phase de collecte des données [voir section 5.2], des stratégies d'engagement significatives doivent être conçues et introduites dès le début et doivent répondre aux critères suivants :

- **Rapidité et continuité.** L'engagement avec les parties prenantes doit commencer dès qu'elles sont identifiées et se poursuivre pendant toutes les phases d'une EIDH.
- **Pertinence.** Les stratégies d'engagement doivent tenir compte du caractère de chaque partie prenante (clients, employés locaux et étrangers, communautés vivant dans la zone d'activité, réfugiés, femmes, enfants, etc.) et être sensibles au contexte et à la culture locale.
- **Hiérarchisation des priorités.** Les stratégies d'engagement doivent donner la priorité aux détenteurs de droits, et en particulier aux détenteurs de droits qui sont touchés de manière disproportionnée par une activité, ou plus directement touchés par un conflit, ou plus généralement et de manière particulière exposés au risque (par exemple, les femmes, les enfants, les populations autochtones).
- **Inclusion.** Toutes les parties prenantes identifiées, et en particulier les détenteurs de droits, doivent être autorisées à participer à l'EIDH d'une entreprise sans discrimination. Dans les environnements touchés par un conflit, il peut être difficile ou impossible pour certains groupes de le faire ; le principe d'inclusion exige néanmoins qu'une entreprise prenne des mesures pour éliminer les obstacles qui empêchent ou limitent la participation des parties prenantes. Elle peut le faire de plusieurs façons, par exemple en encourageant la collaboration entre plusieurs parties prenantes, en mettant en œuvre des stratégies d'autonomisation, ou en adoptant des approches sensibles au genre ou aux droits de l'enfant, selon les besoins.

43 Institut danois des droits de l'homme, *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, p. 118.

44 L'Institut danois des droits de l'homme définit l'engagement des parties prenantes comme « la composante transversale essentielle » d'une EIDH. Pour une description détaillée des parties prenantes et de la manière de s'engager avec elles, voir : *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, pp. 116-153. Pour plus d'informations sur l'engagement des parties prenantes dans les environnements complexes et touchés par des conflits, voir International Alert, *Human rights due diligence in conflict-affected settings: Guidance for extractives industries*, pp. 24-28; Assemblée générale des Nations unies, Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, *Entreprises, droits humains et régions touchées par des conflits : vers une action renforcée*, pp. 13-16 ; et Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité de Genève et Comité international de la Croix-Rouge, *Relever les défis liés à la sécurité et aux Droits de l'Homme dans des environnements complexes*, pp. 159-182.

- **Sécurité.** Le contact avec une entreprise ne doit pas exposer les parties prenantes à des risques, notamment dans les environnements touchés par des conflits. Par exemple, des individus peuvent subir des représailles de la part des autorités de l'État, des membres de la communauté ou d'autres acteurs pour avoir participé aux processus d'évaluation des entreprises.
- **Basé sur la bonne foi.** L'approche d'une entreprise en matière d'engagement doit être motivée par un véritable désir de comprendre les perspectives des parties prenantes. Les parties prenantes doivent chercher à s'assurer que l'entreprise est pleinement informée de toutes les incidences négatives liées à ses activités.
- **Transparence et accessibilité.** Une entreprise doit partager les informations pertinentes avec les parties prenantes, et leur rendre ces informations facilement accessibles, si nécessaire en les fournissant en traduction et sous différentes formes⁴⁵. La transparence exige que l'entreprise communique des informations pertinentes sur l'activité et ses incidences, ainsi que sur la méthodologie utilisée pour les évaluer et obtenir des résultats. Cela implique qu'une entreprise doit informer les parties prenantes des différentes phases d'une EIDH, ainsi que des questions qu'elle examine et des conclusions auxquelles elle parvient.
- **Communication à double sens.** Les informations doivent passer dans les deux sens. Une entreprise doit fournir aux parties prenantes des informations sur son activité. Les deux parties doivent avoir un espace pour exprimer leurs points de vue. Les parties prenantes devraient être autorisées à apporter leur contribution au processus d'EIDH.

Défi pour les ESP

Les entreprises de sécurité privée peuvent éprouver des difficultés à être transparentes, en particulier lorsqu'elles opèrent dans des environnements complexes où la divulgation d'informations pourrait mettre les parties prenantes en danger. Pour relever ce défi, les entreprises peuvent analyser les risques et les avantages de la transparence en termes d'incidence sur les personnes, y compris les clients. Les ESP ne sont pas tenues de divulguer aux clients les détails de leurs contrats ou les dispositions en matière de sécurité associées, mais elles doivent être transparentes quant aux incidences prévues ou réelles de leurs activités sur les droits humains et aux mesures qu'elles prennent pour y remédier. Les informations peuvent souvent être divulguées de manière à réduire au minimum les risques pour les parties prenantes, par exemple en les rendant anonymes. Les décisions de ne pas divulguer d'informations sur les incidences prévues ou réelles et les mesures prises pour y remédier doivent être dûment justifiées.

La transparence peut également profiter aux entreprises qui opèrent dans des environnements à haut risque, car elle réduit le risque de désinformation et permet aux entreprises d'améliorer leurs pratiques grâce aux commentaires des parties prenantes⁴⁶.

- **Réactivité.** Les entreprises doivent tenir dûment compte de l'avis des parties prenantes. Celles-ci doivent éclairer le processus de prise de décision des entreprises. Les entreprises doivent agir pour remédier à toute incidence négative identifiée par les parties prenantes. La réactivité implique que les détenteurs de droits soient en mesure de participer de manière significative aux décisions qui les concernent⁴⁷.

45 Lorsque les capacités en matière de droits humains sont limitées, il est particulièrement important d'utiliser un langage accessible, non seulement pour les communications externes, mais aussi pour les communications internes à l'entreprise. Les services et le personnel de l'entreprise doivent comprendre leurs responsabilités à l'égard des titulaires de droits et les mesures qui sont attendues d'eux.

46 Shift, *Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business*, 2015, pp. 18-19. À l'adresse : https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2015/03/Shift_HRDDinhighriskcircumstances_Mar2015.pdf.

47 Certains de ces critères sont énumérés par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) dans le *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises*, 2018, p. 54. Disponible en plusieurs langues sur le site : www.oecd.org/investment/duo-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm.

Défi pour les ESP

Parce qu'elles travaillent souvent dans des environnements complexes, il peut être difficile pour les ESP de s'engager de manière extensive et directe avec les parties prenantes. En outre, les activités de sécurité sont par nature quelque peu confidentielles. Néanmoins, les ESP doivent faire tout leur possible pour coopérer avec les parties prenantes, car leur participation est essentielle au bon déroulement des EIDH. Sans un engagement significatif des parties prenantes, il est peu probable qu'une EIDH permette d'identifier toutes les incidences négatives potentielles et réelles sur les droits humains qui découlent des activités d'une entreprise.

Lorsque la coopération directe avec les détenteurs de droits n'est pas possible ou conseillée, une ESP doit envisager de travailler avec des organisations ou des groupes qui peuvent légitimement représenter les intérêts des détenteurs de droits. Par exemple, les syndicats peuvent être en mesure de représenter les travailleurs, les organisations de la société civile les communautés locales et les organisations humanitaires les personnes touchées par le conflit.

En tant que promoteurs de projets, les clients peuvent également empêcher leurs fournisseurs, y compris les ESP, de travailler en étroite collaboration avec les détenteurs de droits ou d'autres parties prenantes. Dans de telles situations, les ESP doivent tenter de participer aux consultations des parties prenantes organisées par le client ou, au moins, demander à être pleinement informés de leurs résultats.

Une entreprise peut s'engager de manière significative avec les parties prenantes par divers moyens, notamment des réunions bilatérales, des enquêtes, des consultations de groupe et la collaboration avec des tiers, tels que des clients et d'autres entreprises. Il appartient à l'ESP d'évaluer la voie la plus appropriée, en tenant compte de l'environnement opérationnel et de la catégorie de parties prenantes qu'il souhaite engager. Grâce à ces formes d'engagement, l'entreprise doit chercher à acquérir une compréhension globale de toutes les incidences négatives potentielles et réelles de ses activités sur les droits humains, en s'appuyant sur les opinions exprimées par ceux dont les droits ont été ou pourraient être lésés. Un engagement significatif confère également à l'entreprise une certaine légitimité et peut responsabiliser les parties prenantes, qui peuvent devenir plus conscientes de leurs droits et de leurs prérogatives en participant à une EIDH⁴⁸.

Évaluation d'une entreprise membre de l'ICoCA

« Bon nombre des défis auxquels nous sommes confrontés sont liés à notre statut de prestataires de services, et non de promoteurs de projets. Nous pensons qu'il s'agit d'un défi qui s'applique à l'ensemble du secteur. L'ICoCA pourrait jouer un rôle important en proposant ses propres conseils et en offrant une voix collective pour aider le secteur à s'engager auprès des employeurs.

La consultation est un domaine essentiel. Le Principe directeur 18 des Nations unies stipule que la diligence raisonnable en matière de droits humains doit comprendre de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, et ce en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature et du cadre de l'activité. Cependant, il ne sera presque jamais approprié pour nous de mener une telle consultation avant d'accepter une mission.

Une fois que nous avons accepté une mission, nous opérons selon les principes de « sécurité par consentement », ce qui implique une liaison avec les communautés concernées et les autres parties prenantes. Nous sommes certainement attentifs à leurs préoccupations et pouvons jouer un rôle dans la communication de ces préoccupations aux promoteurs de projets. On peut dire qu'il s'agit d'une forme de « consultation ». Cependant, nous n'avons pas le mandat d'entreprendre des consultations formelles au nom du promoteur de projets ».

⁴⁸ Sur les avantages de l'engagement des parties prenantes, voir également : Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands, *Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*, pp. 95-96.

Les TdR et l'équipe chargée de l'EIDH

Une fois qu'elle a acquis une connaissance approfondie de l'activité, du contexte et des parties prenantes concernées, l'entreprise peut rédiger les termes de référence (TdR) de l'EIDH. Elle doit le faire dans un document qui définit la portée et l'objectif de l'EIDH et un plan pour son achèvement. Les TdR doivent décrire :

1. La **raison d'être de l'EIDH**.
2. La **méthodologie** qui sera utilisée.
3. Un **calendrier** de mise en œuvre des différentes activités et phases, et un **budget**.
4. Les **responsabilités** de l'équipe chargée de l'EIDH.
5. Les **exigences en matière de rapports** (Pour plus d'informations sur les rapports, voir la section 5.5).

Dans la dernière étape de cette première phase, une équipe chargée de l'EIDH est formée.

L'équipe chargée de l'EIDH doit posséder une expertise en matière de droits humains, connaître l'industrie et le contexte (y compris tout conflit) et être équilibrée en termes de genre afin de pouvoir s'engager de manière significative avec toutes les catégories de parties prenantes. En outre, elle doit rester aussi indépendante que possible de l'entreprise, afin de garantir qu'il identifie et évalue les incidences sans parti pris ni interférence. C'est pourquoi il est conseillé aux entreprises de ne pas placer de représentants (comme le directeur régional ou le directeur des activités) dans l'équipe chargée de l'EIDH, mais de superviser le processus en participant à des comités de pilotage qui comprennent d'autres parties prenantes ainsi que des membres de l'équipe chargée de l'EIDH⁴⁹.

Indépendance et objectivité

Une équipe chargée de l'EIDH doit être indépendante pour garantir que ses évaluations sont aussi objectives que possible. Si les entreprises décident néanmoins de placer leur propre personnel dans les équipes chargées de l'EIDH, elles peuvent encore atteindre l'objectivité en adoptant une approche interfonctionnelle. Cela permet d'ajouter à l'équipe du personnel d'autres départements et activités, et éventuellement des experts ou des consultants indépendants, pour équilibrer la présence du personnel interne.

49 Institut danois des droits de l'homme, *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, pp. 57-61. Pour une comparaison des avantages et inconvénients respectifs des évaluations internes et externes, voir International Alert, *Human rights due diligence in conflict-affected settings: Guidance for extractives industries*, p. 23.

5.2 Collecte de données et élaboration d'une base de référence

PHASE II. RECUEILLIR DES DONNÉES ET ÉTABLIR UNE BASE DE RÉFÉRENCE

- Sélectionner des indicateurs pertinents en matière de droits humains.
- Recueillir des informations et des preuves pertinentes.
- Définir une base de référence pour l'évaluation.

Au cours de la deuxième phase, l'équipe chargée de l'EIDH d'une ESP recueille des informations et des preuves afin d'identifier les incidences négatives potentielles ou réelles qui découlent des activités de l'entreprise. Pour guider la collecte des données, l'équipe doit sélectionner des indicateurs pertinents en matière de droits humains et adopter une approche fondée sur les droits humains.

Alors que l'étude d'impact sur les droits humains est un exercice essentiellement documentaire, la collecte des données exige que l'équipe s'engage auprès des parties prenantes, par le biais de réunions bilatérales, d'enquêtes, de consultations de groupe et d'autres moyens énumérés ci-dessus.

Il convient de souligner qu'un engagement significatif avec les détenteurs de droits est essentiel. Les ESP ne peuvent pas compter uniquement sur les consultations avec les clients et les partenaires pour obtenir les informations dont les EIDH ont besoin.

Indicateurs des droits humains

L'EIDH étant ancrée dans le cadre international des droits humains, il est important d'utiliser des indicateurs de droits humains pour identifier et évaluer correctement les incidences négatives⁵⁰.

Un indicateur des droits humains peut être défini comme « une information spécifique faisant le point sur l'état ou la situation d'un objet, d'un événement, d'une activité ou d'un résultat susceptible d'être rattaché aux règles et normes en matière de droits de l'homme ; qui concerne et reflète les préoccupations et les principes relatifs aux droits de l'homme ; et qui peut être utilisée pour évaluer et surveiller la promotion et la mise en œuvre des droits de l'homme⁵¹ ». Il s'agit d'un outil que les entreprises peuvent utiliser pour identifier et évaluer les incidences négatives (potentielles et réelles) de leurs activités sur les droits humains des détenteurs de droits, et pour suivre l'efficacité des mesures qu'elles prennent pour les atténuer et les gérer⁵².

Les indicateurs des droits humains peuvent être classés en plusieurs catégories⁵³. Dans les EIDH, il convient d'utiliser des indicateurs tant quantitatifs que qualitatifs. Les indicateurs

50 L'Institut danois des droits de l'homme a mis au point *des indicateurs des droits humains pour les entreprises*, une base de données à code source ouvert de 1 000 indicateurs couvrant un large éventail de questions, notamment : (1) la gestion ; (2) les ressources humaines ; (3) la santé et la sécurité sur le lieu de travail ; (4) la qualité des produits et les pratiques commerciales ; (5) l'incidence sur la communauté ; (6) les dispositions en matière de sécurité ; (7) les affaires juridiques et gouvernementales ; et (8) les entrepreneurs et la chaîne d'approvisionnement. À l'adresse : <https://old.business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib>.

51 Les points de repère sont liés aux indicateurs. Ce sont des « valeurs d'indicateurs prédéterminées qui peuvent reposer sur des considérations normatives ou empiriques ». Les deux définitions sont tirées de : HCDH, *Indicateurs des droits de l'homme : Guide pour mesurer et mettre en œuvre*, HR/PUB/12/5, 2012, pp. 19 et 23. Le Guide est disponible en plusieurs langues à l'adresse suivante : www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx.

52 Pour plus d'informations sur les caractéristiques appropriées des indicateurs utilisés dans les évaluations des droits humains, voir *ibid*, pp. 56-57.

53 Sur les différentes catégories d'indicateurs, voir *ibid*, pp. 19-23 ; et Institut danois des droits de l'homme, *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, pp. 78-81.

quantitatifs peuvent être mesurés en termes statistiques. Les indicateurs qualitatifs nécessitent une description narrative.

Exemples d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs

Indicateurs quantitatifs

- Nombre de plaintes reçues au cours de la dernière année d'exploitation qui allèguent une violation de la politique de l'entreprise en matière de droits humains.
- Pourcentage de fournisseurs ou de sous-traitants qui ont passé les évaluations de la DRDH.
- Incidence de l'exploitation et des abus sexuels (EAS) ou de la violence basée sur le genre (VBG) dans le contexte opérationnel (un chiffre peut être obtenu en comparant le nombre de cas enregistrés au nombre d'habitants, par exemple).
- Nombre d'incidents enregistrés au cours de la dernière année d'exploitation dans lesquels le personnel de l'entreprise aurait fait un usage excessif de la force.
- Pourcentage du personnel opérationnel formé aux risques liés aux droits humains dans le cadre d'une mission spécifique.

Indicateurs qualitatifs

- État d'avancement des mesures correctives prises par l'entreprise pour remédier aux violations avérées de sa politique en matière de droits humains.
- Alignement des fournisseurs ou des sous-traitants sur la politique de l'entreprise en matière de droits humains.
- Disponibilité de mécanismes de rapports de l'EAS ou de la VBG dans le contexte opérationnel.
- Les actions menées par l'entreprise pour diffuser ses règles sur l'emploi de la force (RUF) auprès du personnel (formations récurrentes, distribution de cartes RUF...).
- Contenu de la formation du personnel aux droits humains (domaines couverts).

Critères de collecte des données

Les critères suivants sont utilisés dans la collecte de données basée sur les droits humains :

- **Participation.** Les parties prenantes doivent être activement impliquées.
- **Ventilation des données.** Les données doivent être organisées de manière à permettre une analyse pertinente des informations statistiques sur les différentes catégories de parties prenantes, notamment les détenteurs de droits⁵⁴.
- **Auto-identification.** Les individus devraient être autorisés à se définir eux-mêmes (en termes d'appartenance à une communauté autochtone, par exemple) et autorisés à divulguer ou non des informations sur leurs caractéristiques personnelles (par exemple, leur orientation sexuelle).
- **Transparence.** Une entreprise doit expliquer de manière claire et transparente l'objectif de la collecte de données, la méthodologie utilisée pour collecter les données et les types d'informations recueillies. Les parties prenantes doivent avoir accès aux données collectées (convenablement anonymisées), dans une langue et un format accessibles dans le contexte opérationnel.

54 Dans l'analyse des droits humains, les données sont généralement ventilées par motifs de discrimination interdits. Parmi ces motifs figurent : le sexe, l'âge, la situation économique et sociale, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, la propriété, la naissance, le handicap, l'état de santé, la nationalité, l'état matrimonial et familial, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, le lieu de résidence et d'autres statuts.

- **Confidentialité.** Une entreprise doit protéger la confidentialité des réponses et des informations personnelles, sauf si les personnes concernées acceptent explicitement leur diffusion.
- **Responsabilité.** Les données doivent être utilisées dans le but pour lequel elles ont été collectées. Dans ce cas, les informations sont collectées par une entreprise afin qu'elle puisse se tenir responsable des incidences négatives sur les droits humains auxquelles elle peut être confrontée, et qu'elle puisse évaluer les mesures qu'elle a prises (ou devrait prendre) pour y remédier. En même temps, les collecteurs de données doivent être tenus responsables de l'incidence des activités de collecte et de la diffusion des données. Ils doivent être tenus responsables, par exemple, si des données sont diffusées alors que les parties prenantes n'ont pas accepté de les publier et qu'elles pourraient être mises en danger⁵⁵.

Base de référence de l'EIDH

Une fois que les informations pertinentes et les preuves nécessaires ont été collectées, l'équipe chargée de l'EIDH peut élaborer une base de référence pour l'évaluation, c'est-à-dire un document qui décrit l'état de la jouissance des droits humains dans un contexte spécifique à un moment précis. Le présent document servira ensuite de base à l'analyse d'incidence.

5.3 Analyse d'incidence

PHASE III. ANALYSER LES INCIDENCES

- Identifier les incidences négatives sur les droits humains qui découlent de l'activité.
- Évaluer l'ampleur, la portée et la possibilité de remédier aux incidences afin de déterminer leur gravité.
- Recommander des actions pour atténuer et gérer les incidences.

Après avoir recueilli les données et établi une base de référence, l'équipe chargée de l'EIDH peut procéder à l'identification et à l'analyse des incidences négatives sur les droits humains qui découlent de l'activité (incidences potentielles dans le cas des EIDH *ex ante* et incidences potentielles et réelles dans le cas des EIDH *ex post*). L'analyse d'incidence doit tenir compte de la base de référence développée précédemment et des normes pertinentes en matière de droits humains. L'équipe chargée de l'EIDH doit impliquer activement les parties prenantes afin de s'assurer que son analyse reflète le point de vue des personnes qui pourraient subir des incidences dans le futur ou qui en ont subi dans le passé.

Sur la base de son analyse d'incidence, l'équipe peut formuler des recommandations qui permettront à l'entreprise de développer un plan de gestion d'impact efficace [Pour plus d'informations sur l'atténuation et la gestion des incidences, voir la section 5.4.]

⁵⁵ HCDH, *Une Approche des Données Fondée sur les Droits de l'homme : Ne Laisser Personne de Côté dans le Programme de Développement Durable à l'horizon 2030*, 2018. Disponible en plusieurs langues sur le site : www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx.

Types d'incidence négative

Le DRDH doit couvrir les trois catégories suivantes d'incidences négatives (potentielles et réelles) sur les droits humains [Principe directeur 17(a)] :

1. Incidences négatives **directement causées** par les activités commerciales d'une entreprise [de sécurité privée].
2. Les incidences négatives auxquelles les activités d'une entreprise [de sécurité privée] **contribuent**.
3. Les incidences négatives qui sont **directement liées** aux activités, produits ou services d'une entreprise [de sécurité privée] par ses relations commerciales.

Dans certaines situations, la coopération d'une ESP avec les forces de sécurité de l'État est susceptible d'être particulièrement pertinente. Cette coopération est obligatoire dans certains contextes pour la fourniture de services armés. Cependant, les forces de sécurité de l'État commettent parfois des violations des droits humains tout en protégeant un projet. Une ESP peut être considérée comme ayant contribué ou étant directement liée à ces violations, même si les forces de sécurité publique qui les ont commises opèrent de manière indépendante et ont une chaîne de commandement totalement distincte.

Concepts de « lien direct » et de « relation d'affaires »

Un commentaire de 2014 du HCDH permet de clarifier la signification du « lien direct » et des « relations commerciales » dans la pratique. Il stipule que : « L'expression « lien direct » qualifie la relation entre les dommages et les produits, services et activités de l'entreprise du fait d'une autre entreprise (la relation commerciale [...]. Au sens large, les « relations commerciales » d'une entreprise recouvrent ses relations avec ses partenaires commerciaux, avec les entités constituant sa chaîne de valeur et toute autre entité étatique ou non étatique directement liées avec ses activités, produits et services. Figurent dans ce nombre les entités de sa chaîne logistique qui ne sont pas de premier plan ainsi que les relations commerciales aussi bien directes qu'indirectes⁵⁶ ».

Une lettre ultérieure du professeur John Ruggie apporte des précisions supplémentaires. Il a écrit : « en fin de compte, il faut décider si une instance spécifique relève de la catégorie « contribution » ou « lien » [...] Une variété de facteurs peuvent déterminer cela. Ils comprennent la mesure dans laquelle une entreprise a permis, encouragé ou motivé une atteinte aux droits humains commise par une autre entreprise, la mesure dans laquelle elle aurait pu ou dû avoir connaissance de cette atteinte et la qualité des mesures d'atténuation qu'elle a prises pour y remédier. En outre, l'implication d'une entreprise n'est pas forcément statique, mais peut évoluer dans le temps. Ces facteurs ne doivent pas être considérés isolément les uns des autres, mais comme faisant partie d'un ensemble de circonstances⁵⁷ ».

La distinction entre ces trois catégories d'incidences permet à une entreprise (et aux autres parties prenantes) de comprendre les mesures qu'elle doit prendre pour les atténuer et les gérer [Pour plus d'informations sur les différents types d'action, voir la section 5.4].

56 HCDH, *Questions Courantes sur les Principes Directeurs relatifs aux Entreprises et aux Droits de l'Homme*, HR/PUB/14/3, New York et Genève, 2014, p. 37. Disponible en plusieurs langues sur le site : www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Resources.aspx.

57 Lettre du 6 mars 2017 au Prof. Dr. Roel Nieuwenkamp, président du groupe de travail de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises, p. 2. À l'adresse : https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/OECD_Workshop_Ruggie_letter_-_Mar_2017_v2.pdf.

Exemples d'incidences causées, contribuées et directement liées

- Le personnel de sécurité privée qui fait un usage excessif de la force pour contrôler un membre de la communauté locale peut enfreindre le droit à l'intégrité personnelle de cette personne.
- Une entreprise de sécurité privée chargée de protéger la construction d'un oléoduc ferme une route pour faciliter la circulation des véhicules et la livraison des matériaux. D'autres routes sont disponibles, mais leur accès a été fortement limité par d'autres activités commerciales. En conséquence, la communauté locale se retrouve de facto dans une enclave, incapable de quitter la zone. L'ESP peut avoir contribué à une violation du droit à la liberté de mouvement des membres de la communauté.
- Une entreprise de sécurité privée sous-traite une partie d'une activité à une autre ESP. Le sous-traitant recrute des ressortissants de pays tiers pour la mission par l'intermédiaire d'une agence de recrutement dont on découvre par la suite qu'elle a facturé des frais de recrutement aux candidats. Par le biais de sa relation commerciale avec le sous-traitant, l'entrepreneur principal peut être directement lié à la servitude pour dettes.

Critères de l'analyse d'incidence

Lors de l'analyse des incidences négatives sur les droits humains, le principal aspect à prendre en compte est leur gravité (anticipée ou réelle)⁵⁸. Les évaluations de la gravité aident l'entreprise à fixer des priorités lorsqu'elle agit pour atténuer et gérer les incidences.

Trois éléments principaux déterminent la gravité de l'incidence :

1. **Portée.** Elle décrit le nombre et le profil des personnes affectées (par exemple, 50 enfants ou 20 membres d'une communauté locale).
2. **Échelle.** Elle décrit la gravité de l'incidence (du point de vue du détenteur de droits).
3. **Caractère remédiable.** Il s'agit d'évaluer dans quelle mesure il est possible de restaurer l'état qui existait avant l'incidence, ou d'établir un état équivalent, et quelle sera la difficulté de la restauration (par exemple, si un candidat a fait l'objet d'une discrimination au cours du processus de recrutement d'une entreprise, est-il possible et approprié de lui proposer un autre emploi, une compensation ou une autre forme de réparation).

L'évaluation de l'ampleur d'impact est subjective, car les détenteurs de droits qui subissent une incidence ne partagent pas nécessairement la même opinion sur sa gravité. Il est donc conseillé aux équipes chargées de l'EIDH de consulter soigneusement les parties prenantes lorsqu'elles évaluent l'ampleur des incidences.

Pour déterminer la gravité des incidences, la vulnérabilité des détenteurs de droits est également pertinente. Tous les détenteurs de droits ne sont pas exposés de la même manière aux incidences négatives ; certains groupes sont plus vulnérables que d'autres. Pour analyser l'ampleur d'une incidence, une entreprise doit donc tenir compte de la mesure dans laquelle les groupes de population sont différemment exposés aux

⁵⁸ La gravité de l'incidence est liée au concept de l'importance des risques pour les personnes (les détenteurs de droits touchés). La saillance diffère de la matérialité des risques, qui se concentre généralement sur les risques pour l'entreprise et est utilisée dans les évaluations traditionnelles de l'ERM. Pour plus d'informations sur la différence entre la saillance et la matérialité, voir : Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative (RAFI), Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies, *Salient Human Rights Issues*. À l'adresse : www.ungreporting.org/resources/salient-human-rights-issues.

incidences négatives, ainsi que de leur sensibilité et de leur capacité d'adaptation⁵⁹. Les détenteurs de droits dans des environnements touchés par un conflit peuvent avoir une résilience réduite, ce qui peut augmenter la gravité ressentie des incidences négatives. La faiblesse de l'État de droit rend les incidences moins remédiables.⁶⁰

Intégrer une perspective de genre dans l'analyse d'incidence

Les ESP doivent intégrer une perspective de genre dans leur analyse des incidences. Une entreprise doit examiner comment ses activités peuvent affecter différemment les femmes et les hommes dans certains contextes et ajuster les stratégies d'atténuation et de gestion d'incidence en conséquence, afin de garantir que les mesures correctives qu'elle prend sont appropriées et efficaces pour le groupe cible⁶¹. Par exemple, si les procédures de sécurité d'une entreprise exigent que les visiteurs montrent leur visage en public, cela pourrait avoir une incidence disproportionnée sur les femmes qui se couvrent le visage pour des raisons religieuses (dans ce cas, une ESP pourrait s'arranger pour permettre aux femmes de se découvrir discrètement le visage dans une pièce séparée en présence de personnel de sécurité féminin).

Les incidences sur les enfants et les autres groupes de population potentiellement vulnérables doivent être abordés de la même manière.

Les évaluations des risques, telles que les ERDH, prennent souvent en compte la probabilité du risque. La probabilité du risque est une estimation de la probabilité qu'un risque donné se matérialise. L'estimation est basée sur plusieurs facteurs, notamment la fréquence d'événements similaires dans le même environnement opérationnel dans le passé. Dans ce cas, elle sera également fondée sur la mesure dans laquelle une activité d'ESP permettra, facilitera ou empêchera un risque donné de se produire. La probabilité du risque dans les environnements touchés par un conflit est également déterminée par des facteurs externes, tels que la dynamique du conflit. La probabilité du risque aide clairement une entreprise à prévoir et à prévenir les incidences futures. Dans le contexte de la DRDH, il faut toutefois souligner qu'elle joue un rôle secondaire dans la détermination des priorités d'atténuation et de gestion. La gravité de l'incidence reste la considération principale.

5.4 Atténuation et gestion des incidences

PHASE IV. ATTÉNUER ET GÉRER LES INCIDENCES

- Intégrer les résultats de l'EIDH dans les fonctions internes concernées.
- Donner la priorité aux actions visant à remédier aux incidences plus graves, le cas échéant.
- Appliquer ou créer un effet de levier pour traiter les incidences négatives auxquelles l'entreprise a contribué ou est directement liée.
- Prendre les mesures appropriées en élaborant et en mettant en œuvre un plan de gestion de l'incidence.

59 Dylan Tromp, *Assessing Business-Related Impacts on Human Rights: Indicators and Benchmarks in Standards and Practice*, Institut pour le développement et la paix, Université de Duisburg-Essen, Rapport INEF 110/2016, pp. 22-30. À l'adresse : www.uni-due.de/imperia/md/content/inef/report110.pdf.

60 International Alert, *Human rights due diligence in conflict-affected settings: Guidance for extractives industries*, p. 40.

61 Organisation de coopération et de développement économiques, *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises*, p. 45-46. Voir également, Assemblée générale des Nations unies, Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, *Entreprises, droits humains et régions touchées par des conflits : vers une action renforcée*, p. 16.

Une fois que les incidences négatives sur les droits humains ont été identifiées et analysées, l'entreprise doit intégrer ces résultats dans les fonctions internes concernées et prendre les mesures appropriées pour y remédier [Principe directeur 19].

Hiérarchisation des priorités

Commentaire du HCDH sur le Principe directeur 24

« Pour autant que les entreprises doivent remédier à toutes leurs incidences sur les droits de l'homme, elles ne pourront peut-être pas toujours le faire simultanément. En l'absence d'indications juridiques spécifiques, s'il faut les classer par ordre de priorité, les entreprises devraient commencer par les incidences sur les droits de l'homme qui sont les plus graves, reconnaissant qu'un retard d'intervention peut les rendre irrémédiables. La gravité n'est pas considérée comme absolue dans ce contexte, mais s'établit par rapport à celle des autres incidences sur les droits de l'homme que l'entreprise a identifiées⁶² ».

Toutes les incidences négatives identifiées sur les droits humains doivent être traitées ; mais, comme les entreprises (y compris les ESP) sont souvent incapables de traiter toutes les incidences en même temps, les stratégies d'atténuation et de gestion de l'entreprise doivent établir des priorités. La gravité de l'incidence devrait déterminer ces décisions [Principe directeur 24]. En d'autres termes, les impacts que l'analyse d'incidence a jugés les plus importants en termes de portée ou d'ampleur ou les moins rémédiabiles doivent être traités en premier (par exemple, une entreprise doit donner la priorité à un décès dû à une mauvaise gestion des armes et des munitions ; ou à un cas de mauvais traitement, qui porte atteinte à un droit indérogeable). La probabilité d'une incidence n'est pas un facteur primordial dans la hiérarchisation des priorités.

Les entreprises qui opèrent dans des environnements touchés par des conflits devraient examiner dans quelle mesure tout retard dans la prise en compte d'un impact pourrait exacerber le conflit, générant des incidences supplémentaires, et établir des priorités d'action en conséquence (pour ces raisons, une entreprise qui opère dans une situation caractérisée par des tensions interethniques pourrait donner la priorité à une action visant à traiter un cas de discrimination à l'encontre d'un membre d'une tribu locale)⁶³.

Marge de manœuvre

En outre, la marge de manœuvre d'une entreprise conditionne les mesures qu'elle doit prendre pour remédier aux incidences négatives auxquelles elle est confrontée [Principe directeur 19 (b.ii)].

Commentaire du HCDH sur le Principe directeur 19

« On considérera qu'il y a influence lorsque l'entreprise a la capacité d'apporter des changements aux pratiques illicites d'une entité qui commet un abus⁶⁴ ».

62 HCDH, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies*, p. 30.

63 International Alert, *Human rights due diligence in conflict-affected settings: Guidance for extractives industries*, p. 40. Voir également, Assemblée générale des Nations unies, Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, *Entreprises, droits humains et régions touchées par des conflits : vers une action renforcée*, pp. 12-13.

64 HCDH, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies*, p. 25.

« La marge de manœuvre » désigne la capacité d'une entreprise à influencer le comportement d'un tiers - dans ce cas, un tiers responsable d'une incidence négative. Un tiers peut être un client, un sous-traitant, un partenaire, un fournisseur, une force de sécurité de l'État, une autre institution gouvernementale, etc. La marge de manœuvre devient pertinente lorsqu'une entreprise doit définir quelle action est appropriée pour traiter les incidences négatives auxquelles elle contribue ou qui sont directement liées à ses activités, produits ou services par ses relations commerciales. Une fois encore, le facteur clé dans les décisions de hiérarchisation des priorités est la gravité de l'incidence, et non la marge de manœuvre. Les ESP doivent donner la priorité aux actions visant à traiter les incidences les plus graves, en fonction de leur portée, de leur échelle et de la possibilité d'y remédier, et non les incidences plus faciles à gérer⁶⁵.

Évaluation des entreprises membres de l'ICoCA

« À mon avis, le plus grand défi pratique est d'évaluer, de contrôler et de s'assurer que les clients, partenaires et fournisseurs des entreprises ont adopté des politiques conformes aux droits humains, et qu'ils disposent des capacités et systèmes nécessaires pour les mettre en œuvre. Cela nécessite une surveillance continue qui peut parfois être difficile en raison des ressources limitées dont disposent certaines entreprises ».

« Dans l'un des sites où nous fournissons des services de sécurité, le détenteur de l'obligation (notre client) n'a pas pris les mesures adéquates pour fournir du chauffage dans le poste de garde, conformément à ce qui avait été convenu précédemment dans notre contrat. Nous avons été immédiatement informés de cette situation par nos employés et avons pris toutes les mesures nécessaires avec le client pour y remédier, afin que nos gardiens puissent jouir pleinement de leur droit à des conditions de travail justes et favorables ».

« Nous utilisons la marge de manœuvre par une collaboration constante avec nos partenaires, la fourniture d'un soutien au renforcement des capacités et l'inclusion de clauses contractuelles dédiées, le cas échéant ».

Types d'actions

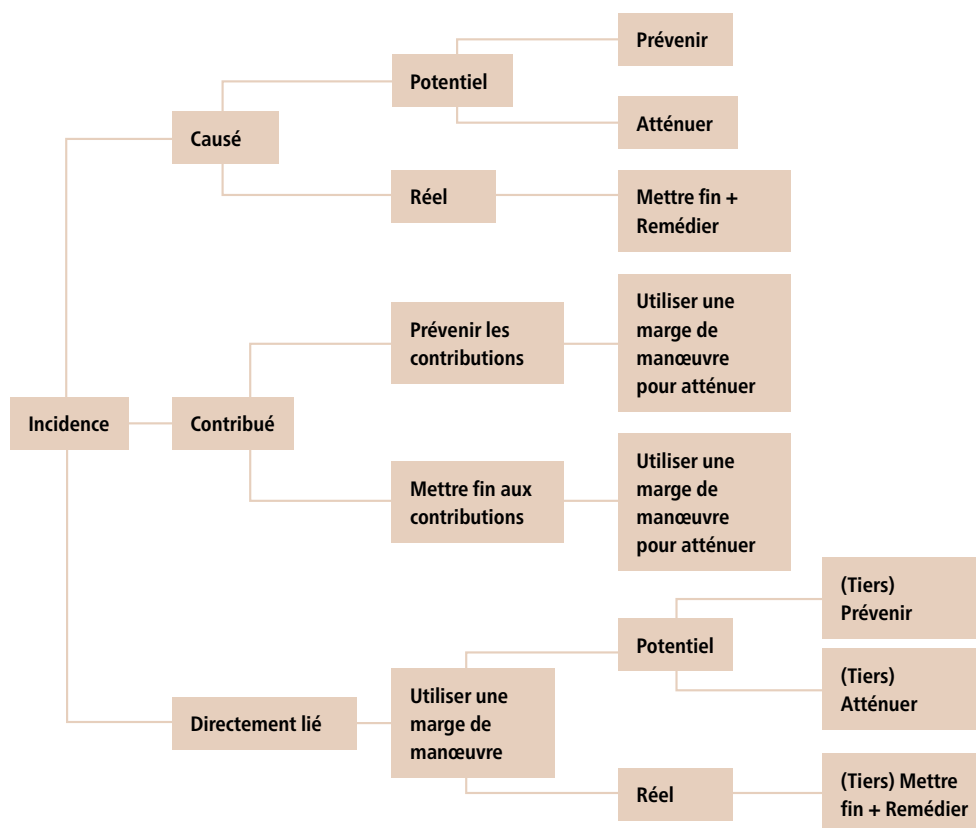
Il a été noté plus haut qu'une entreprise doit faire la distinction entre les différentes catégories d'incidence pour comprendre les actions qu'elle doit entreprendre pour y faire face [Principe directeur 19(b.i)].

Différentes formes d'action seront nécessaires pour traiter les incidences causées par l'entreprise, les incidences auxquelles elle contribue et les incidences qui sont directement liées à ses activités, produits ou services par ses relations commerciales, ainsi que pour traiter les incidences réelles et potentielles.

1. **Lorsqu'une entreprise provoque une incidence**, elle doit prévenir ou atténuer cette incidence (dans le cas d'une incidence potentielle) ou y mettre fin et y remédier (dans le cas d'une incidence réelle).
2. **Lorsqu'une entreprise contribue à une incidence**, elle doit prévenir ou cesser sa contribution et utiliser une marge de manœuvre pour atténuer, dans la mesure du possible, toute incidence continue ou résiduelle.
3. **Lorsqu'une incidence est directement liée** aux activités, aux produits ou aux services d'une entreprise par ses relations commerciales, l'entreprise doit exercer une marge de manœuvre pour influencer le comportement de la tierce partie à l'origine de l'incidence, en incitant cette partie à prévenir ou à atténuer l'incidence (dans le cas d'une incidence potentielle) ou à y mettre fin et à y remédier (dans le cas d'une incidence réelle).

⁶⁵ Dylan Tromp, *Assessing Business-Related Impacts on Human Rights: Indicators and Benchmarks in Standards and Practice*, p. 12.

Lorsqu'une ESP contribue ou est directement liée à des incidences négatives sur les droits humains, il peut également choisir de contribuer à la réparation de ces incidences.



Lorsqu'une entreprise a une marge de manœuvre limitée, elle doit élaborer des stratégies pour accroître son influence, notamment par le biais d'approches multipartites. Utiliser une marge de manœuvre pour influencer les relations commerciales implique généralement de prendre l'une des mesures suivantes :

- **Poursuivre la relation** avec le tiers à l'origine de l'incidence, mais en adoptant des mesures d'atténuation des risques (par exemple, une ESP pourrait fournir une formation sur les droits humains au personnel d'un sous-traitant).
- **Suspendre temporairement la relation** avec le tiers pendant que des efforts d'atténuation des risques sont déployés.
- **Se désengager** de la relation commerciale. Par exemple, une ESP peut mettre fin à sa relation avec tout sous-traitant qui ne respecte pas sa politique en matière de droits humains. Le désengagement est généralement considéré comme un dernier recours, à utiliser lorsque l'entreprise n'est pas en mesure d'utiliser une marge de manœuvre ou que l'incidence semble trop grave pour être gérée. Dans ce cas, l'entreprise doit se demander si le désengagement est susceptible d'exacerber des incidences déjà néfastes sur les droits humains ou d'en générer de nouvelles (par exemple, elle pourrait immédiatement faire perdre leur emploi aux employés des sous-traitants). Si de tels résultats existent, l'entreprise doit prendre des mesures pour les atténuer⁶⁶. Dans les environnements touchés par un conflit, le désengagement peut avoir un effet négatif sur la dynamique du conflit⁶⁷.

66 Organisation de coopération et de développement économiques, *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises*, p. 34-35.

67 International Alert, *Human rights due diligence in conflict-affected settings: Guidance for extractives industries*, pp. 59-60. Voir également, Assemblée générale des Nations unies, Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, *Entreprises, droits humains et régions touchées par des conflits : vers une action renforcée*, pp. 16-17.

L'intégration horizontale et le plan de gestion des incidences

Une entreprise intègre horizontalement les résultats de l'EIDH lorsqu'elle attribue à un personnel spécifique la responsabilité de traiter chaque incidence identifiée. Le personnel affecté doit avoir des fonctions appropriées et être suffisamment expérimenté pour assumer les responsabilités en question. Dans les opérations de sécurité privée et selon la taille de l'entreprise, l'intégration horizontale implique souvent une variété de départements, y compris l'engagement communautaire, les ressources humaines, la conformité, le bien-être du personnel et les opérations.

Commentaire du HCDH sur le Principe directeur 19

« L'intégration horizontale dans toute l'entreprise des résultats spécifiques de l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme ne peut être efficace que si l'engagement de principe en faveur des droits de l'homme a été incorporé dans toutes les fonctions commerciales pertinentes. C'est impératif pour faire en sorte que les résultats de l'évaluation soient bien compris, qu'il leur soit accordé l'importance voulue et qu'il leur soit donné suite⁶⁸ ».

Un plan de gestion d'incidence cartographie les accords d'intégration horizontale et décrit comment une entreprise entend traiter les incidences identifiées. Essentiellement, le plan :

1. **Résume les résultats de l'EIDH de l'entreprise.**
2. **Décrit en détail les mesures** que l'entreprise entend mettre en œuvre.
3. **Attribue des responsabilités spécifiques à un personnel particulier** pour la mise en œuvre de chaque mesure.
4. **Fixe un calendrier et un budget.**
5. **Définit les procédures de suivi et de rapports** qui seront utilisées pour évaluer et communiquer sur l'efficacité des mesures adoptées⁶⁹.

Pratique de l'ESP

Étant donné que les entreprises intègrent les EIDH dans des processus ERM plus larges afin de se conformer aux normes industrielles pertinentes [voir section 5.1], les ESP intègrent généralement les plans de gestion des incidences dans des plans de gestion des risques plus larges. Le cas échéant, elles prennent également en compte et traitent l'incidence des activités de sécurité privée sur les droits humains des détenteurs de droits, en plus de considérer les risques pour l'entreprise.

Le plan de gestion des incidences d'une entreprise fournit une feuille de route pour traiter les incidences en fonction d'un ordre de priorité convenu. Le plan doit être élaboré par l'équipe chargée de l'EIDH en consultation avec l'entreprise et les parties prenantes concernées afin de s'assurer que l'action envisagée est réalisable et appropriée par rapport aux groupes cibles et au contexte. En outre, il doit être revu et mis à jour régulièrement pour tenir compte des changements pertinents et des incidences nouvellement identifiées.

68 HCDH, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies*, p. 24.

69 Institut danois des droits de l'homme, *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, p. 95.

5.5 Évaluation et rapports

PHASE V. ÉVALUER ET FAIRE UN RAPPORT

- Évaluer l'EIDH. Examiner l'efficacité avec laquelle l'évaluation a identifié les incidences négatives, l'efficacité des mesures prises pour y remédier et si ces mesures ont été correctement mises en œuvre.
- Communiquer en externe la manière dont l'entreprise a identifié et traité les incidences négatives, y compris par le biais de rapports officiels.

Les Principes directeurs 20 et 21 exigent respectivement des entreprises qu'elles contrôlent l'efficacité de leur réponse aux incidences identifiées et qu'elles communiquent à l'extérieur les mesures qu'elles ont prises pour y remédier.

Évaluation

Commentaire du HCDH sur le Principe directeur 20

« Les entreprises devraient faire des efforts particuliers pour vérifier l'efficacité des mesures prises pour remédier aux incidences sur des individus ou des groupes de population qui peuvent être plus exposés à la vulnérabilité ou à la marginalisation⁷⁰ ».

L'évaluation EIDH est un exercice d'apprentissage continu qui aide l'entreprise à suivre ses progrès dans la réalisation des attentes de la DRDH, à planifier ses activités futures, à identifier les incidences négatives potentielles qui en découlent et à empêcher les incidences passées de se reproduire. Une évaluation doit établir à la fois :

- **l'efficacité avec laquelle l'évaluation** a identifié les incidences négatives potentielles et réelles sur les droits humains des détenteurs de droits.
- si les **mesures** prises pour remédier aux incidences ont été **efficaces** et si elles ont été **mises en œuvre correctement** (par exemple, comment la formation à l'emploi de la force et la distribution des cartes du RUF ont-elles été mises en œuvre ? Ces mesures ont-elles entraîné une diminution des cas d'emploi excessif de la force ?).

Les évaluations doivent appliquer les indicateurs de droits humains précédemment sélectionnés pour l'EIDH et doivent solliciter et prendre en compte le retour d'information des parties prenantes concernées, en particulier des détenteurs de droits, y compris leurs plaintes.

Pour évaluer l'efficacité des stratégies d'atténuation et de gestion des incidences d'une entreprise, les aspects suivants doivent être pris en compte :

- **Pertinence.** Les mesures ont-elles ciblé avec précision les incidences identifiées par l'EIDH ? (Par exemple, la formation sur le recours à la force a-t-elle abordé les raisons pour lesquelles le personnel de sécurité a utilisé une force excessive ?)
- **Résultats.** Les mesures ont-elles eu les effets escomptés ? (Par exemple, l'incidence du recours excessif à la force a-t-elle diminué ?)
- **Efficacité.** Les ressources allouées ont-elles été utilisées efficacement ? (Par exemple, combien de temps a été consacré à la formation sur l'emploi de la force, et combien cela a-t-il coûté ?)

⁷⁰ HCDH, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies*, p. 26.

- **Durabilité.** Les mesures peuvent-elles être poursuivies à l'avenir et les résultats seront-ils durables ? (Par exemple, pendant combien de temps le personnel
- **Flexibilité.** Les mesures peuvent-elles être adaptées pour répondre à des incidences nouvelles ou négligées ? (Par exemple, la formation sur le recours à la force peut-elle être adaptée pour traiter le risque d'appréhension illégale ?)⁷¹

Rapports

Une fois l'évaluation effectuée, l'entreprise doit communiquer à l'extérieur comment elle a traité les incidences négatives potentielles et réelles sur les droits humains qu'elle a identifiées. Par exemple, elle peut expliquer aux parties prenantes concernées comment elle a géré les incidences négatives qu'elle a (peut-être) causées ou auxquels elle a (peut-être) contribué. Cependant, lorsque les entreprises opèrent dans des contextes dans lesquels il existe des risques d'incidences graves sur les droits humains, ou lorsque des risques graves sont posés par l'activité commerciale elle-même, le Principe directeur 21 stipule que les entreprises doivent publier des rapports formels. C'est souvent le cas pour les activités des ESP dans des environnements complexes.

Commentaire du HCDH sur le Principe directeur 21

« Il est attendu des entreprises qu'elles fournissent des rapports officiels lorsqu'elles risquent d'avoir de graves incidences sur les droits de l'homme, que cela soit dû à la nature de leurs activités commerciales ou à leurs cadres de fonctionnement. Les rapports devraient porter sur des thèmes et des indicateurs afférents à la manière dont les entreprises identifient les incidences négatives sur les droits de l'homme et y remédient. Le contenu et la crédibilité des rapports sur les droits de l'homme peuvent être renforcés par une vérification indépendante. Des indicateurs sectoriels peuvent fournir des détails supplémentaires utiles⁷² ».

Les rapports officiels et autres communications externes doivent être :

- **Accessibles.** La langue et le format des rapports doivent être adaptés au public visé. Si un rapport est présenté, l'emplacement de la présentation doit être accessible. Dans les endroits où l'accès à l'Internet est limité, les communautés locales peuvent ne pas être en mesure de lire un rapport publié sur le site web de l'entreprise ; pour pallier cela, il faudra peut-être que des copies physiques soient imprimées et distribuées.
- **Ponctuels.** Les entreprises ne doivent pas retarder les communications au point de les rendre inutiles.
- **Exhaustifs.** La quantité d'informations fournies doit être suffisante pour permettre aux lecteurs d'évaluer l'adéquation des actions de l'entreprise.
- **Sensibles à la culture.** Les communications doivent respecter les valeurs du public visé.
- **Sûrs.** Les communications ne doivent pas divulguer d'informations susceptibles de présenter des risques pour les parties prenantes et ne doivent pas enfreindre les normes de confidentialité.

71 Forum international des chefs d'entreprises (IBLF) et Société financière internationale (IFC), *Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (HRIAM)*, 2010, p. 58. À l'adresse : www.globalgovernancewatch.org/docLib/20140206_hriam-guide-092011.pdf.

72 HCDH, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies*, p. 28.

Un rapport d'EIDH exhaustif devrait :

1. **Décrire la méthodologie utilisée pour effectuer l'évaluation.**
2. **Exposer les résultats de l'EIDH.**
3. **Détailler les mesures adoptées par l'entreprise** pour remédier aux incidences négatives identifiées par l'EIDH.
4. **Évaluer le processus** et les **leçons** qui en ont été **tirées**.
5. **Indiquer comment l'entreprise entend surveiller les incidences futures et communiquer** à leur sujet.

La diffusion d'informations sur la manière dont l'entreprise a traité les incidences négatives identifiées favorise non seulement la transparence, mais renforce la responsabilité de l'entreprise envers les parties prenantes et autres parties intéressées et permet à l'entreprise de démontrer par ses actions qu'elle s'engage à respecter les droits humains⁷³.

La communication avec les détenteurs de droits touchés ou potentiellement touchés est particulièrement importante.

73 Institut danois des droits de l'homme, *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, p. 107.

Conclusion

La conduite d'une diligence raisonnable robuste pour éviter de violer les droits humains d'autrui est une exigence claire pour toutes les entreprises membres et affiliées de l'ICoCA. La première étape pour toute ESP est d'identifier et d'évaluer les incidences réelles ou potentielles sur les droits humains dans lesquels elle peut être impliquée. Les EIDH sont un outil utile à cet effet.

Le domaine de la DRDH est en pleine évolution. Les nouvelles réglementations nationales et internationales précisent un nombre croissant d'obligations et d'exigences relatives aux rapports. L'ICoCA reconnaît que la réalisation d'EIDH rigoureuses peut s'avérer difficile, en particulier pour les petites et moyennes entreprises, car elles nécessitent des capacités et une expertise en matière de droits humains. Chaque ESP doit néanmoins développer des processus d'évaluation d'incidence et travailler à leur amélioration continue, conformément à une approche fondée sur les droits humains. L'ICoCA continuera à travailler avec ses membres et ses affiliés pour atteindre cet objectif et, si nécessaire, proposera aux entreprises une formation et un soutien pour les aider à améliorer leurs pratiques de DRDH.

Le présent Guide indique comment les entreprises peuvent mettre en œuvre efficacement les obligations qui découlent des paragraphes 2 et 6(d) du Code de conduite international. Il s'agit d'un « document vivant » qui peut être mis à jour et adapté au fur et à mesure que les processus de la DRDH et les réalités des ESP évoluent et que d'autres meilleures pratiques sont identifiées dans l'industrie. L'ICoCA accueille volontiers les commentaires de ses membres, de ses affiliés et des autres parties prenantes afin d'améliorer les efforts de diligence raisonnable en matière de droits humains des entreprises de sécurité privée opérant dans des environnements complexes.

Remerciements

L'ICoCA est reconnaissant à toutes les entreprises membres et affiliées, aux organisations de la société civile et aux gouvernements, ainsi qu'aux autres experts et parties prenantes, qui ont contribué de manière significative à l'élaboration du présent Guide. Ses recommandations sont issues de la recherche documentaire, de l'examen des demandes de certification ICoCA et de la consultation des parties prenantes.

L'Association remercie le Foreign, Commonwealth and Development Office du gouvernement du Royaume-Uni pour son généreux soutien qui a permis de développer et de mettre en œuvre le projet.

Giuseppe Scirocco, membre du secrétariat de l'ICoCA, était le chercheur principal et l'auteur du guide.

Annexe. Ressources utiles.

Sites Web

Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme, Mandatory Due Diligence. www.business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence

Institut danois des droits de l'homme, Indicateurs des droits humains pour les entreprises (HRIB). <https://old.business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib>

Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative (RAFI), Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies, www.ungpreporting.org

Verisk Maplecroft et le Pacte mondial des Nations unies, Forum sur les droits de l'homme et les dilemmes des entreprises. <https://hrbdf.org>

Orientations, outils et méthodologies

Aim for Human Rights, *Guide to Corporate Human Rights Impact Assessment Tools*, 2009. À l'adresse : www.commdev.org/pdf/publications/Human-Rights-in-Business-Guide-to-Corporate-Human-Rights.pdf

Business for Social Responsibility (BSR), *Conducting an Effective Human Rights Impact Assessment: Guidelines, Steps, and Examples*, 2013. À l'adresse : www.bsr.org/reports/BSR_Human_Rights_Impact_Assessments.pdf

CSR Europe, *Human Rights Impact Assessments: A tool towards better business accountability*, 2010. À l'adresse : <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/reports-and-materials/Impact-assessments-CSR-Europe-June-2010.pdf>

Institut danois des droits de l'homme, *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*, 2020. À l'adresse : www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/hria_toolbox_2020/eng/dihr_hria_guidance_and_toolbox_2020_eng.pdf

Institut danois des droits de l'homme et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), *Children's Rights in Impact Assessments: A guide for integrating children's rights into impact assessments and taking action for children*, 2013. À l'adresse : https://sites.unicef.org/csr/css/Children_s_Rights_in_Impact_Assessments_Web_161213.pdf

Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité de Genève (DCAF) et Comité international de la Croix-Rouge (CICR), *Relever les défis liés à la sécurité et aux Droits de l'Homme dans des environnements complexes, troisième édition*. À l'adresse : www.securityhumanrightshub.org/toolkit

Global Compact Network Germany, twentyfifty and Deutsches Institut für Menschenrechte, *Assessing Human Rights Risks and Impacts: Perspectives from corporate practice*, 2016. À l'adresse : www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Weitere_Publikationen/HRIA_Assessing_Human_Rights_Risks_and_Impacts_Perspectives_from_corporate_practice.pdf

ICoCA, *Manuel : Élaboration et mise en œuvre par les entreprises de mécanismes de traitement de plaintes équitables, accessibles et offrant des mesures correctives efficaces* et le *Guide d'interprétation* associé. Les deux sont disponibles à l'adresse : <https://icoca.ch/fr/what-we-do>.

International Alert, *Human rights due diligence in conflict-affected settings: Guidance for extractives industries*, 2018. À l'adresse : www.international-alert.org/sites/default/files/Economy_HumanRightsDueDiligenceGuidance_EN_2018.pdf

Forum international des chefs d'entreprises (IBLF) et Société financière internationale (IFC), *Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (HRIAM)*, 2010. À l'adresse : www.globalgovernancewatch.org/docLib/20140206_hriam-guide-092011.pdf

IPIECA, *Human rights due diligence process: A practical guide to implementation for oil and gas companies*, 2012. À l'adresse : www.ipieca.org/resources/good-practice/human-rights-due-diligence-process-a-practical-guide-to-implementation-for-oil-and-gas-companies

Monash University, *Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide*, 2017. À l'adresse : https://jmarketing.agency/monash/Monash_HRT_Final.pdf

NomoGaia, *Human Rights Impact Assessment: A toolkit for practitioners conducting corporate HRIAs*, 2012. À l'adresse : <http://nomogaia.org/tools/#item1>

Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme (HCDH), *Indicateurs des droits de l'homme : Guide pour mesurer et mettre en œuvre, HR/PUB/12/5*, 2012. À l'adresse : www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises*, 2018. À l'adresse : www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm

Shift, *Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business*, 2015. À l'adresse : https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2015/03/Shift_HRDDInhighriskcircumstances_Mar2015.pdf

Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands, *Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*, 2016. À l'adresse : https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/01/business_respect_human_rights_full-1.pdf

Banque mondiale, *Human Rights Impact Assessments: A Review of the Literature, Differences with other forms of Assessments and Relevance for Development*, 2013. À l'adresse : <http://documents1.worldbank.org/curated/en/834611524474505865/pdf/125557-WP-PUBLIC-HRIA-Web.pdf>

Autres ressources

HCDH, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies*, HR/PUB/11/04, New York et Genève, 2011. À l'adresse : www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf.

HCDH, *Questions Courantes sur les Principes Directeurs relatifs aux Entreprises et aux Droits de l'Homme*, HR/PUB/14/3, New York et Genève, 2014. À l'adresse : www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Resources.aspx

HCDH, *Une Approche des Données Fondée sur les Droits de l'homme : Ne Laisser Personne de Côté dans le Programme de Développement Durable à l'horizon 2030*, 2018. À l'adresse : www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx

Tromp, Dylan, *Assessing Business-Related Impacts on Human Rights: Indicators and Benchmarks in Standards and Practice*, Institut pour le développement et la paix, Université de Duisburg-Essen, Rapport INEF 110/2016. À l'adresse : www.uni-due.de/imperia/md/content/inef/report110.pdf

Nations unies (ONU), *Note d'orientation sur la politique de diligence voulue en matière de droits de l'homme en cas d'appui de l'ONU à des forces de sécurité non onusiennes*, 2015. À l'adresse : <https://unsdg.un.org/fr/resources/note-dorientation-sur-la-politique-de-diligence-voulue-en-matiere-de-droits-de-lhomme-en>

Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) et Groupe de travail des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme, *Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights*. À l'adresse : www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/gender-dimensions-guiding-principles-on-business-n-human-rights.html

Assemblée générale des Nations unies, Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, *Entreprises, droits humains et régions touchées par des conflits : vers une action renforcée*, A/75/212, 2020. À l'adresse : <https://undocs.org/fr/A/75/212>



www.icoca.ch

