



**Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux
entreprises et aux droits de l'homme
&**

**Principes volontaires des Nations Unies sur la sécurité et
les droits de l'homme**

**Le conseiller en RSE du secteur extractif du
Canada
Jeffrey Davidson**

Dar es Salaam
Fevrier 2018



Bureau du conseiller en RSE

Le conseiller - conseiller spécial du ministre du Commerce international

Bureau créé en 2009

Deux fonctions mandatées:

Avis - expliquer les attentes du gouvernement en matière de RSE aux sociétés minières, pétrolières et gazières canadiennes

Révision - mécanisme de résolution extrajudiciaire des litiges

Plus récemment guidée par la Stratégie de RSE 2014:

Focus déplacé des efforts de la réaction à la prévention

Approuvé deux normes internationales supplémentaires

- Valeur reconnue des initiatives à l'échelle de l'industrie visant à promouvoir les bonnes pratiques, notamment Towards Sustainable Mining (Association minière du Canada) et E3 Plus (Prospector and Developers Association)



L'approche du Canada: entreprises et des droits de la personne

- **Ombudsman canadien des entreprises responsables**
- **Stratégie de RSE: Faire des affaires au Canada**
- **Programme de commerce progressiste du Canada**
- **Des voix à risque: les lignes directrices du Canada sur le soutien aux défenseurs des droits de la personne**



Les Principes volontaires des Nations Unies sur la sécurité et les droits de l'homme

- conçu pour guider les acteurs de l'industrie extractive dans l'anticipation et l'atténuation des risques liés au déploiement de la sécurité publique et privée.
- Créés en 2000, les VP définissent des lignes d'action générales destinées à aider les entreprises à développer leurs propres politiques et procédures adaptées aux circonstances locales.
- En pratique, ils se sont révélés utiles aux entreprises opérant dans des zones à haut risque de conflit social liées à l'extraction des ressources naturelles, et sont utilisés par des entreprises du monde entier.



Normes internationales de RSE

- [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif](#)
- [Principes directeurs pour les entreprises multinationales de l'Organisation de coopération et de développement économiques \(OCDE\)](#)
- [Normes de performance en matière de durabilité environnementale et sociale de la Société financière internationale \(SFI\)](#)
- [Initiative mondiale sur les rapports de rendement](#)
- [Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme](#)
- [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#)
- [Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque](#)



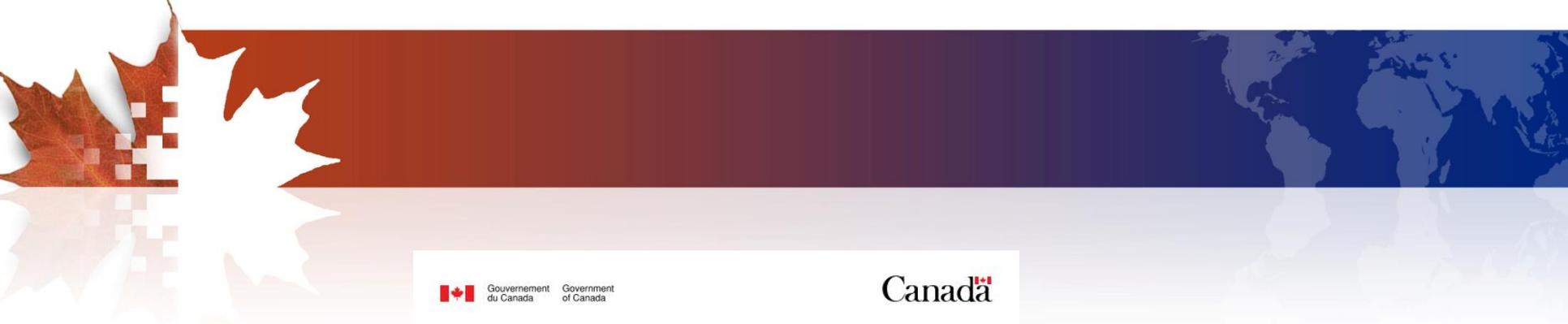
Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

- Les Principes directeurs (GP) opérationnalisent le Cadre de protection, de respect et de réparation, présenté pour la première fois au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en 2008 par le Dr John Ruggie, Représentant spécial pour les entreprises et les droits de l'homme.
- Les généralistes identifient les responsabilités distinctes mais complémentaires des entreprises et des gouvernements en matière de droits de l'homme, reposant sur trois piliers:
 - 1) le devoir de l'Etat de protéger contre les violations des droits de l'homme par des tiers, y compris des entreprises;
 - 2) la responsabilité de l'entreprise de respecter les droits de l'homme par une diligence raisonnable; et
 - 3) assurer un meilleur accès à des recours efficaces pour les victimes.

The header features a dark red and blue background. On the left, there is a stylized maple leaf graphic with a white and red checkerboard pattern. On the right, a faint world map is visible. The title text is centered and reads:

Outil de navigation des standards RSE

- **Permet aux entreprises d'accéder plus rapidement et de comprendre les attentes du GC et les principes selon lesquels leur rendement sera évalué**



Outil de navigation relatif aux normes en matière de RSE



Bureau du conseiller
en responsabilité sociale
des entreprises
de l'industrie extractive



Table des matières

Introduction / 1
↓
Comment utiliser cet outil / 2
↓
Six normes internationales en matière de RSE / 4
↓

Road Map

Gouvernance des entreprises	Aspects sociaux	Environnement	Travail
1. Gouvernance des entreprises / 6 11 Environnement institutionnel et politique / 6 12 Anticorruption / 10 13 Fiscalité / 14 14 Chaîne d'approvisionnement et gestion des sous-traitants / 18 15 Préparation et intervention en cas d'urgence / 22 16 Planification de la Fermeture / 26	2.1 Aspects sociaux : Les droits de la personne / 30 2.1.1 Généralités / 30 2.1.2 Forces de sécurité et droits de la personne / 35 2.2 Aspects sociaux : Les peuples autochtones / 40 2.3 Aspects sociaux : Les acteurs locaux / 45 2.3.1 Généralités / 45 2.3.2 Participation des parties prenantes / 50 2.3.3 Groupes vulnérables / 55 2.3.4 Mécanisme de règlement des griefs / 59 2.3.5 Santé et sécurité des collectivités / 63 2.3.6 Acquisition de terres et réinstallation / 67 2.3.7 Patrimoine culturel / 73 2.4 Aspects sociaux : L'exploitation minière artisanale et à petite échelle / 77	3. Environnement / 82 3.1 Général / 82 3.2 Eau / 88 3.3 Biodiversité / 92 3.4 Qualité de l'air et émissions / 96 3.5 Gestion des déchets / 100	4. Travail / 105 4.1 Généralités / 105 4.2 La non-discrimination et la diversité / 109 4.3 Conventions collectives / 115 4.4 Localisation, formation et développement des compétences / 117 4.5 Santé et sécurité / 121

2.1 Aspects sociaux : Les droits de la personne

2.1.1 Généralités

Identification (évaluation; diligence raisonnable)

Les entreprises doivent mener une recherche documentaire sur la façon dont les projets en vue pourraient toucher les parties prenantes, les fournisseurs et les sous-traitants en ce qui concerne les droits de la personne. Cette recherche devrait faire référence à des normes comme la Charte internationale des droits de la personne et tenir compte de la situation du pays hôte au chapitre de l'état de droit, du bilan des gouvernements en matière de droits de la personne, de l'existence de conflits et des risques de violence. Les entreprises doivent veiller particulièrement à cerner et à examiner les incidences possibles sur les groupes vulnérables. À cet égard, les instruments des Nations Unies ont précisé les droits des populations autochtones, des femmes, des personnes appartenant à des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques, des enfants, des personnes handicapées, des travailleurs migrants et de leur famille. Voir la section [Groupes vulnérables](#) pour un supplément d'information.

Si la recherche initiale révèle des risques en matière de droits de la personne, les entreprises doivent avoir recours à des spécialistes compétents et aux parties prenantes pertinentes pour en faire une analyse approfondie. Il faut tirer profit de l'expertise et de la consultation avec les intervenants concernés. Une attention particulière doit être accordée aux incidences possibles sur les droits de la personne des groupes vulnérables et marginalisés, comme les enfants, les femmes, les populations autochtones et les travailleurs migrants.

Les entreprises doivent évaluer régulièrement les incidences au chapitre des droits de la personne et se doter d'un mécanisme de règlement des griefs. Voir la section [Mécanisme de règlement des griefs](#).

Questions pour l'auto-évaluation

- Des processus ont-ils été mis en place pour déterminer si les activités de l'entreprise peuvent directement ou indirectement porter atteinte aux droits des parties prenantes du projet et de la chaîne d'approvisionnement?

NORMES INTERNATIONALES

Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

[Page 23 \(Chapitre II, Principes généraux, Recommandations 10, 11\)](#)

[Pages 37-40 \(Chapitre IV, Droits de l'homme, Recommandation 5; Commentaire 39, 40, 45\)](#)

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

[Pages 15, 16, 18, 20-24, 3-37 \(PD 12, PD 15, PD 17, PD 18; Commentaire, PD 29\)](#)

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

[Pages 2, 3 \(Évaluation des risques\)](#)

Normes de performance (NP) de la Société financière internationale (SFI)

[NP 1, Capacité et compétence organisationnelles, Sections 17-19](#)

1. Identification: Évaluation; vérifications nécessaires

2. Pratiques, politiques et procédures comportements

3. Contrôle et évaluation

4. Divulcation et transparence

Chacun a des questions d'auto-évaluation



2.1 Aspects sociaux : Les droits de la personne

2.1.1 Généralités

Identification (évaluation; diligence raisonnable)

Les entreprises doivent mener une recherche documentaire sur la façon dont les projets en vue pourraient toucher les parties prenantes, les fournisseurs et les sous-traitants en ce qui concerne les droits de la personne.

Cette recherche devrait faire référence à des normes comme la Charte internationale des droits de la personne, de l'existence de conflits et des risques de violence. Les entreprises doivent veiller particulièrement à cerner et à examiner les incidences possibles sur les groupes vulnérables. À cet égard, les instruments des Nations Unies ont précisé les droits des populations autochtones, des femmes, des personnes appartenant à des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques, des enfants, des personnes handicapées, des travailleurs migrants et de leur famille. Voir la section [Groupes vulnérables](#) pour un supplément d'information.

Si la recherche initiale révèle des risques en matière de droits de la personne, les entreprises doivent avoir recours à des spécialistes compétents et aux parties prenantes pertinentes pour en faire une analyse approfondie. Il faut tirer profit de l'expertise et de la consultation avec les intervenants concernés. Une attention particulière doit être accordée aux incidences possibles sur les droits de la personne des groupes vulnérables et marginalisés, comme les enfants, les femmes, les populations autochtones et les travailleurs migrants.

Les entreprises doivent évaluer régulièrement les incidences au chapitre des droits de la personne et se doter d'un mécanisme de règlement des griefs. Voir la section [Mécanisme de règlement des griefs](#).

Questions pour l'auto-évaluation

- Des processus ont-ils été mis en place pour déterminer si les activités de l'entreprise peuvent directement ou indirectement porter atteinte aux droits des parties prenantes du projet et de la chaîne d'approvisionnement?

NORMES INTERNATIONALES

Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

[Page 23 \(Chapitre II, Principes généraux, Recommandations 10, 11\)](#)

[Pages 37-40 \(Chapitre IV, Droits de l'homme, Recommandation 5, Commentaire 39, 40, 45\)](#)

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

[Pages 15, 16, 18, 20-24, 3-37 \(PD 12, PD 15, PD 17, PD 18, Commentaire, PD 29\)](#)

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

[Pages 2, 3 \(Évaluation des risques\)](#)

Normes de performance (NP) de la Société financière internationale (SFI)

[NP 1, Capacité et compétence organisationnelles, Sections 17-19](#)

Lien vers des pages spécifiques et des notes d'orientation





Informations de contact

Jeffrey Davidson
Conseiller RSE

Jeffrey.davidson@international.gc.ca

http://www.international.gc.ca/csr_counsellor