

# Pourquoi les droits de la personne important-ils?



## À propos de Rio Tinto

Rio Tinto est un leader mondial dans le domaine de l'exploration, de l'exploitation et de la valorisation des ressources minérales. Nos produits contribuent à répondre aux besoins essentiels des consommateurs du monde entier et à améliorer leur niveau de vie. Nous employons 68 000 personnes dans plus de 40 pays et sommes un chef de file dans les secteurs de l'aluminium, du cuivre, des diamants, du charbon, du minerai de fer, de l'uranium, de l'or et des minéraux industriels, comme les borates, le dioxyde de titane et le sel.

Nous sommes résolus à créer de la valeur à chaque étape de la production de métaux et de minéraux. Nos installations comprennent des mines à ciel ouvert et souterraines, des usines de traitement, des raffineries et des fonderies ainsi qu'un certain nombre d'établissements de recherche et de services.

Nous exploitons la majeure partie de nos activités en Australie et en Amérique du Nord, mais nous sommes aussi présents en Amérique du Sud, en Europe, en Afrique australe et en Asie.

Partout où nous sommes établis, la santé et la sécurité constituent notre priorité numéro un. Le développement durable est au cœur de toutes les activités du Groupe; nous travaillons aussi étroitement que possible avec les pays et les communautés hôtes, dans le respect de leurs lois et de leurs coutumes.

Nous sommes également déterminés à réduire au minimum l'incidence environnementale de nos activités et à veiller à ce que les collectivités locales en retirent le plus d'avantages possible.

Nos valeurs – responsabilité, respect, travail d'équipe et intégrité – se reflètent dans nos principes, nos politiques et nos normes et sous-tendent la manière dont nous gérons les répercussions économiques, sociales et environnementales de nos activités ainsi que la gouvernance de notre entreprise.

Notre approche, conjuguée à notre portefeuille diversifié d'actifs de qualité, nous permet d'offrir des rendements supérieurs à nos actionnaires au fil du temps et de continuer de prendre de l'expansion à l'échelle mondiale.

---

*En couverture  
Rio Tinto Exploration,  
Mozambique: des  
habitants observent  
un engin de forage entre  
deux opérations.*

*Photographe:  
Grant Lee Nuerenberg.*

---

# Pourquoi les droits de la personne important-ils?

## Guide pratique pour intégrer les droits de la personne dans le travail de Relations avec les communautés et performance sociale chez Rio Tinto

---

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

---



# Table de la matière

<b>1. Introduction</b>	
Avant-propos	06
Collaborateurs	08
Introduction	11
<b>2. Guide « Comment faire »</b>	
2.1 Engagement non discriminatoire	20
2.2 Connaître et comprendre	34
2.3 Planifier et mettre en œuvre	53
2.4 Faire un suivi, évaluer et améliorer	71
2.5 Produire des rapports et communiquer	84
<b>3. Document d'information générale (se reporter au disque ci-joint)</b>	
3.1 Que sont les droits de la personne?	
3.2 Entreprises et droits de la personne	
3.3 Droits de la personne dans le travail avec les communautés	
3.4 Les droits de la personne dans le contexte d'un pays	
3.5 Droits de la personne et peuples autochtones	
<b>4. Références</b>	
Annexes	89
Politiques, normes et notes d'orientation de Rio Tinto	91
Sites Web clés	92
Liste d'acronymes	93
Liste de références	94



## Études de cas

<b>1</b>	<b>Rio Tinto à East Kimberley, en Australie</b> Accord sur l'utilisation des terres autochtones	25
<b>2</b>	<b>Rio Tinto à Zvishavane, au Zimbabwe</b> Amélioration des conditions de vie lors de la réinstallation	29
<b>3</b>	<b>Rio Tinto à La Granja, au Pérou</b> Intégrer les considérations liées aux droits de la personne dans les évaluations de sûreté	39
<b>4</b>	<b>Rio Tinto à Simandou, en Guinée</b> Mettre l'accent sur la santé dans les études de base et les évaluations des impacts	47
<b>5</b>	<b>Rio Tinto au Sarawak, en Malaisie</b> Travailler avec le gouvernement pour améliorer la réinstallation	49
<b>6</b>	<b>Rio Tinto dans le Pilbara, en Australie</b> Emploi chez les Autochtones	55
<b>7</b>	<b>Rio Tinto dans la région de Bundelkhand, en Inde</b> Favoriser l'autonomisation des femmes pour promouvoir l'égalité des sexes	59
<b>8</b>	<b>Rio Tinto à OyuTolgoi, en Mongolie</b> Programme de formation sur les droits de la personne à Oyu Tolgoi	62
<b>9</b>	<b>Rio Tinto Exploration dans la province d'Orientale, en République démocratique du Congo</b> Formation sur les droits de la personne	64
<b>10</b>	<b>Rio Tinto en Inde</b> Modèle de fabrication d'Argyle	68
<b>11</b>	<b>Rio Tinto à Weipa, en Australie</b> Intégration du règlement des plaintes, des litiges et des griefs aux systèmes de gestion	79
<b>12</b>	<b>Rio Tinto à Kelian, en Indonésie</b> Règlement de demandes d'indemnisation de la communauté	82

## Avant-propos

Chez Rio Tinto, le respect des droits de la personne fait partie intégrante de notre façon de travailler.

Les droits de la personne sont importants dans tous les secteurs de notre entreprise; ils touchent autant les hommes et les femmes qui travaillent hors des sentiers battus dans le Pilbara (Australie), à Simandou (Guinée) ou dans la péninsule supérieure du Michigan que le personnel de bureau dans les grandes capitales. Nos employés, leurs familles, nos communautés hôtes, nos fournisseurs et les consommateurs de nos produits se trouvent tous sous la protection de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*. Le respect des droits de la personne est essentiel au travail de Relations avec les communautés et performance sociale; il nous permet de nouer des relations fondées sur la confiance et la collaboration avec les communautés qui nous accueillent.



Le monde s'intéresse de plus en plus à notre performance en matière de droits de la personne. Les investisseurs, gouvernements, organisations non gouvernementales, médias et associations industrielles scrutent les politiques et les processus qui nous incitent à respecter les droits de la personne et surveillent étroitement la manière dont nous faisons face aux torts que nous aurions pu créer, le cas échéant. En outre, nous nous implantons dans des régions difficiles où le risque d'être liés à des violations des droits de la personne, à travers nos relations d'affaires, est plus élevé. Nous voulons nous assurer que tous les travailleurs sur le terrain respectent les droits de la personne et puissent reconnaître tout impact éventuel et y remédier, s'il le faut.

Nous savons que nos décisions et nos actions, qu'elles soient délibérées ou non, peuvent se traduire par des effets néfastes au plan humain. Nous sommes également conscients que le respect des droits de la personne est un processus continu, et nous nous efforcerons toujours de l'améliorer. Nous sommes déterminés à agir de façon proactive. Nous pourrions croire qu'il suffit de nous laisser guider par le principe de la décence humaine, mais la complexité de nos interactions avec les communautés locales, et les questions de droits de la personne qui en découlent, nécessitent une approche systématique et des conseils d'expert.

**Bruce Harvey**

Responsable des pratiques mondiales,  
Relations avec les communautés et performance sociale

**Vicky Bowman**

Responsable des pratiques mondiales, Affaires externes

Le présent guide est fondé sur la signification des notions de diligence raisonnable, d'évaluation des risques et d'engagement communautaire dans le contexte des droits de la personne. Il explique comment les droits de la personne interviennent dans le travail Relations avec les communautés et performance sociale (CPS) et illustre, au moyen d'exemples réels vécus dans le cadre de nos activités, la manière dont nos processus et nos systèmes s'harmonisent avec les normes et les attentes internationales.

Ce guide s'adresse principalement aux professionnels CPS qui interagissent quotidiennement avec nos communautés hôtes et qui souhaitent réagir correctement aux dilemmes devant lesquels ils se trouvent. Nous espérons cependant que tous les employés de Rio Tinto, de même que nos parties prenantes qui veulent comprendre comment nous nous acquittons de notre responsabilité de respecter les droits de la personne, le trouveront utile également.

## Collaborateurs

Un groupe de travail interne composé de représentants de différents secteurs et de différentes régions de Rio Tinto, ainsi qu'un comité d'examen externe comprenant des spécialistes des droits de la personne, ont passé en revue le présent guide afin de recueillir des points de vue à l'échelle internationale sur les questions et les préoccupations en matière de droits de la personne et de promouvoir les bonnes pratiques, approches et expériences.

Le rôle du comité était de conseiller Rio Tinto, de susciter un débat, de suggérer des ressources et des documents clés et d'offrir un point de vue critique. Bien qu'il n'ait pas été possible d'intégrer tous les commentaires, l'apport du comité s'est avéré très précieux. La liste des membres du comité d'examen externe figurant ci-après ne signifie pas qu'ils approuvent entièrement le contenu de ce guide.

Le document d'information générale a été rédigé par des professionnels chevronnés du département Entreprises et droits de l'homme de l'Institut Danois pour les Droits de l'Homme (IDDH). Il a pour but de fournir de plus amples renseignements sur les normes actuelles en matière de droits de la personne et leur influence sur les entreprises en général. Il n'a pas été rédigé par Rio Tinto et ne représente pas nécessairement ses opinions.

Ce guide a été élaboré en partenariat avec le Centre pour la responsabilité sociale dans l'industrie minière (CSRMI), membre du Sustainable Minerals Institute de l'université du Queensland.

**Principaux auteurs:**

**Guide « Comment faire »**

**Deanna Kemp Ph.D**

Directrice adjointe, Centre pour la responsabilité sociale dans l'industrie minière

**Jane Gronow**

Conseillère principale, Relations avec les communautés et performance sociale, Rio Tinto

**Vanessa Zimmerman**

Conseillère principale en droits de la personne, Affaires externes, Rio Tinto

**Julie Kim**

Adjointe de recherche, Centre pour la responsabilité sociale dans l'industrie minière

**Document d'information générale**

**Institut Danois pour les Droits de l'Homme (IDDH)**

**Allan Lerberg Jørgensen**

Directeur, Entreprises et droits de l'homme

**Nora Götzmann**

Conseillère, Entreprises et droits de l'homme

**Collaborateurs clés:**

**Bruce Harvey**

Responsable des pratiques mondiales, Relations avec les communautés et performance sociale

**Vicky Bowman**

Responsable des pratiques mondiales, Affaires externes

**Groupe de travail interne de Rio Tinto**

**Jane Gronow (chef de projet)**

Conseillère principale, Relations avec les communautés et performance sociale

**Chris Anderson Ph.D**

Directeur, Relations avec les communautés et performance sociale – É.-U., Amériques

**Jason Bingham**

Responsable, Pratiques d'approvisionnement

**Elizabeth Bradshaw**

Conseillère principale, Patrimoine culturel, Relations avec les communautés et performance sociale

**Isabelle Brissette**

Directrice, Risques et droits de la personne, Sécurité mondiale

**Lisa Dean**

Conseillère principale, Relations avec les communautés et performance sociale

**Alicia Duex**

Conseillère principale, Rapports sur le développement durable

**John Hall**

Directeur, Affaires externes

**Angela Mullany**

Avocate gestionnaire et chef des Services juridiques, Rio Tinto Exploration

**Simon Wake**

Conseiller principal, Relations avec les communautés et performance sociale, Rio Tinto Exploration

**Jeremy van de Bund**

Chef de service, Communautés, Relations avec les communautés, Orissa, Rio Tinto Minerai de fer

**Kirsten Gollogly**

Conseillère principale, Développement durable, Santé, sécurité, environnement et communautés

#### Comité d'examen externe

**Luis Fernando de Angulo**  
Directeur général, Gestion  
Responsable: Amérique latine

**Richard Boele**  
Directeur général,  
Banarra: Australie

**Sumi Dhanarajan**  
Consultant expert en matière  
d'affaires et de droits de  
l'homme: Asie du Sud-Est

**Kathryn Dovey**  
Directrice, Global Business  
Initiative on Human Rights:  
Royaume-Uni et Europe

**Wambui Kimathi**  
Ancien commissionnaire,  
Kenya National Human Rights  
Commission: Afrique

**Rachel Nicolson**  
Associée principale, Allens  
Arthur Robinson: Australie

**Daniel Simard**  
Coordinateur principal,  
Bâtirente: Amérique du Nord

**Phoebe Wynn-Pope Ph.D**  
Conseillère, Affaires  
humanitaires: Australie

**Luc Zandvliet**  
Directeur, Corporate Engagement  
Project, CDA Collaborative Learning  
Projects: Europe et Amérique du Nord

#### Remerciements

Rio Tinto remercie tous ceux et celles  
qui ont passé en revue et commenté  
les différentes versions de ce guide,  
notamment:

**Rio Tinto**

**Josie Caird**  
Directrice des Services juridiques,  
Personnel et Organisation

**Skye Crawford**  
Conseillère du Groupe,  
Jeunes diplômés

**Tara Hopkins**  
Conseillère en chef, Affaires externes

**Carolyn Lidgerwood**  
Conseillère/avocate principale,  
Confidentialité

**Tanya Martin**  
Conseillère principale,  
Approvisionnement local  
et durable, RTP

**Melanie Wilson**  
Conseillère principale,  
Relations avec les communautés  
et performance sociale

**Nadia Younes**  
Conseillère mondiale,  
Diversité et inclusion

Centre pour la responsabilité sociale  
dans l'industrie minière

**Professeur David Brereton**  
Directeur du Centre

**Nora Götzmann**  
Ancienne adjointe de recherche

**Nina Collins**  
Adjointe de recherche

#### Collaborateurs pour les études de cas

Nous remercions aussi les employés  
suivants, qui ont participé à la  
rédaction des études de cas:

**Israel Chokuwenga  
et Zebra Kasete**  
Murowa Diamonds, Zimbabwe

**Sharon Flynn**  
Rio Tinto Minera, La Granja (Pérou)

**Angus Green Ph.D**  
Rio Tinto Alcan, Sarawak

**Catherine Garcia**  
Rio Tinto Minera de fer, Guinée

**Suugie Gonchigjantsan**  
Oyu Tolgoi (Mongolie)

**Lauren Heinritz**  
Rio Tinto Minera de fer, Pilbara  
(Australie)

**Budi Irianto**  
Rio Tinto Indonésie

**Ben Laidlaw and Scott McIntyre**  
Rio Tinto Alcan, Weipa (Australie)

**Vikram Merchant**  
Rio Tinto Diamants, Inde

**Santosh Pathak**  
Rio Tinto Minéraux, Bunder (Inde)

**Cara Peek and Robert  
Smith -Clare**  
Argyle Diamonds, Australie

**Simon Wake**  
Rio Tinto Exploration,  
République démocratique du Congo

# 1. Introduction

Rio Tinto a mis à jour sa politique sur les droits de la personne afin de refléter les développements récents au chapitre des entreprises et des droits de la personne, comme la révision des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, adoptés en 2011. Notre politique indique que nous défendons les droits de la personne conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme et que nous respectons ces droits dans l'exercice de nos activités à l'échelle mondiale. Le présent guide a pour but d'aider les professionnels de Relations avec les communautés et performance sociale (CPS) et les employés de Rio Tinto de tous les secteurs de l'organisation à intégrer les considérations liées aux droits de la personne dans leur travail.

---

1. Conseil international des mines et métaux (2012). *Intégration de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme aux processus de gestion des risques des entreprises*. Mars 2012, p. 64.

---

Le respect des droits de la personne contribue à notre réussite commerciale.

Rio Tinto comprend qu'une entorse aux droits de l'homme comporte des risques très réels, comme des retards d'exploitation, des problèmes juridiques, une atteinte à la réputation, de l'inquiétude chez les investisseurs, la perte du permis social d'exploitation et l'insatisfaction des employés. Cependant, les mesures que nous prenons pour défendre les droits de la personne nous aident à tisser des liens durables et positifs avec les communautés, partout dans le monde.

Notre cadre des droits de l'homme, qui s'harmonise avec nos engagements en vertu des *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* et des *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies*, est fondé sur les principes de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, qui font partie de nos processus d'affaires. Nous sommes conscients que certains droits sont plus « à risque » que d'autres dans le cadre de nos activités quotidiennes.

Le Conseil international des mines et métaux (ICMM) a récemment dressé la liste des principaux enjeux en matière de droits de la personne pour le secteur des mines et métaux<sup>1</sup>. Bon nombre de ces enjeux, comme la réinstallation, l'approvisionnement en eau et la sécurité, sont plus susceptibles de toucher les communautés qui accueillent des entreprises de l'industrie des mines et des métaux que celles qui accueillent des entreprises d'autres secteurs d'activité. Il est important que les professionnels CPS et les autres employés qui travaillent avec les communautés locales comprennent notre approche des droits de la personne et les processus qui sont en place pour protéger ces droits. Ce document fournit des conseils et doit être lu parallèlement à la politique et à la note d'orientation du Groupe sur les droits de l'homme du Groupe ainsi qu'aux autres outils pertinents (voir annexes A et B).

Le présent guide comprend:

- **des renseignements sur la manière** d'intégrer les considérations liées aux droits de la personne dans le travail de CPS;
- **un document d'information générale**, préparé par l'Institut Danois de Droits de l'Homme (IDDH), qui fournit des détails sur les instruments internationaux en matière de droits de l'homme, leur pertinence dans un contexte d'affaires, les débats actuels et les ressources externes;
- **des annexes** sur La politique de Rio Tinto sur les droits de l'Homme et notre engagement volontaire en matière de droits de la personne.

Ce guide s'adresse surtout aux employés et aux gestionnaires de Rio Tinto qui doivent composer avec les questions de droits de la personne dans leur travail auprès des communautés. Il s'adresse autant au personnel de CPS qu'aux employés qui travaillent dans les secteurs de la santé, de la sécurité, de l'environnement, des ressources humaines et de l'approvisionnement ou qui participent à tout autre projet qui touche la communauté. Ce guide propose aussi des outils, des listes de vérification et des études de cas. Ces dernières constituent des exemples de bonnes pratiques et sont fournies à titre indicatif seulement. Ce guide ne vise pas à couvrir l'ensemble des aspects des droits de la personne qui concernent Rio Tinto; à cette fin, reportez-vous au document *Conseils en matière de droits de l'Homme* et aux notes d'orientation connexes qui portent sur des aspects précis.

Le guide « *Pourquoi les droits de la personne importent-ils?* » est le troisième d'une série de guides pratiques, amorcée avec « *Pourquoi les relations de genre importent-elles?* » et « *Pourquoi le patrimoine culturel importe-t-il?* ».

2. Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC).

#### Encadré 1: Les principaux éléments des droits de l'homme

**Universels et inaliénables:** Les droits sont maintenus sans égard au contexte politique, économique et culturel et ne peuvent pas être retirés.

**Interdépendants et indivisibles:** Tous les droits revêtent la même importance. Il n'y a aucune hiérarchie entre les droits civils, culturels, économiques, politiques et sociaux. Les droits de l'homme ne s'excluent pas mutuellement. La jouissance d'un droit dépend, en tout ou en partie, de la réalisation des autres droits. De la même façon, toute violation d'un droit porte atteinte aux autres droits.

**Égaux et non discriminatoires:** Toutes les personnes ont les mêmes droits, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

(Adapté du *Guide d'évaluation et de gestion de l'impact sur les droits de l'homme*, Société financière internationale, 2010.)

#### Encadré 2: Exemples de droits de l'homme qui s'appliquent aux activités de Rio Tinto

- Droit à la liberté et à la sécurité
- Droit de ne pas être soumis à la torture ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants
- Droit à l'égalité devant la loi, à une égale protection de la loi et à la non-discrimination
- Droit à la vie privée
- Droit de circuler librement
- Droit à la propriété
- Droit à la liberté d'opinion, d'information et d'expression
- Droit à la liberté de réunion
- Droit à la liberté d'association
- Droit de participer à la vie publique
- Droit à la sécurité sociale, y compris à l'assurance sociale
- Droit au travail
- Droit à des conditions de travail équitables et satisfaisantes
- Droit à un niveau de vie suffisant
- Droit à la santé
- Droit à l'éducation
- Droit de prendre part à la vie culturelle et de participer au progrès scientifique; droit à la protection des intérêts moraux et matériels des auteurs et des inventeurs
- Droit à l'autodétermination
- Droit à de l'eau potable propre et à l'assainissement

(Adapté du *Guide d'évaluation et de gestion de l'impact sur les droits de l'homme*, Société financière internationale, 2010.)

#### Que sont les droits de l'homme?

Les droits de l'homme se disent des libertés et des droits fondamentaux dont jouissent tous les êtres humains, peu importe où ils vivent.

L'encadré 1 explique les principaux éléments des droits de l'homme. En 1948, l'ONU a adopté la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui contient 30 articles. La Déclaration et deux autres instruments internationaux adoptés en 1966<sup>2</sup> forment la Charte internationale des droits de l'homme de l'ONU. Parmi les autres instruments importants, mentionnons les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT), énoncées dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. L'encadré 2 répertorie certains des droits dont traitent ces instruments.

Aujourd'hui, il est largement admis que les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits de l'homme.

En 2008, le Représentant spécial du Secrétaire général (RSSG) de l'ONU pour la question des entreprises et des droits de l'homme a élaboré le cadre de référence « Protéger, respecter et réparer » afin de clarifier les responsabilités des entreprises et des gouvernements en ce qui a trait aux préjudices que peuvent porter les entreprises à la jouissance des droits de la personne (voir l'encadré 3). Ce cadre a donné lieu aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (Principes directeurs de l'ONU), approuvés par le Conseil des droits de l'homme de l'ONU en 2011. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les Principes directeurs de l'ONU, lisez la Section 3.2 du document d'information générale.

Selon les Principes directeurs de l'ONU, les entreprises doivent au minimum respecter les droits de l'homme énoncés dans la Charte internationale des droits de l'homme et les conventions fondamentales de l'OIT. L'encadré 4 fournit davantage d'explications sur la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. Les Principes directeurs de l'ONU indiquent que d'autres instruments internationaux peuvent être utiles aux entreprises qui font face à des défis particuliers (mentionnés également dans le document d'information générale).

Pour que les entreprises puissent vérifier et démontrer qu'elles respectent les droits de l'homme, les Principes directeurs de l'ONU recommandent d'avoir recours à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, calquée sur le modèle de la gestion des risques. La section « Comment faire » du présent guide explique ce que signifie la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour les professionnels de CPS.

En vertu des Principes directeurs de l'ONU, les entreprises sont tenues de mettre en place des mécanismes de gestion des griefs et de réparer les préjudices qu'elles causent ou auxquels elles contribuent. Les Principes directeurs prévoient également des critères permettant d'évaluer l'efficacité des entreprises et de leurs processus de gestion des griefs. La Note d'orientation de Rio Tinto sur les plaintes, les litiges et les griefs et la section 2.4.3 expliquent les mesures que nous prenons pour régler les plaintes et les griefs liés aux droits de la personne dans la communauté.

Les Principes directeurs de l'ONU n'exigent pas des entreprises qu'elles aillent au-delà du respect des droits de l'homme, mais ils précisent qu'elles peuvent prendre d'autres engagements ou mesures visant à défendre et à promouvoir les droits de la personne et à favoriser la jouissance de ces droits. En outre, ils indiquent clairement qu'une entreprise ne peut pas réparer une entorse aux droits de la personne en faisant « une bonne action » ailleurs.

Partout où nous sommes établis, nous nous engageons auprès des communautés et cherchons à comprendre les implications sociales, culturelles, environnementales et économiques de nos activités. Nous pouvons ainsi répondre aux préoccupations des communautés et travailler à accroître les avantages et à réduire les répercussions négatives, tant pour notre bénéfice que celui des communautés. Nous sommes convaincus que ces mesures, conjuguées à nos programmes d'engagement auprès des communautés (qui peuvent comprendre des initiatives de développement d'entreprises, de santé communautaire, de formation, d'emploi et de préservation du patrimoine social et culturel), peuvent contribuer à la réalisation et au plein exercice des droits de la personne.

Le tableau 1 fournit des exemples d'effets préjudiciables que peuvent avoir les entreprises de l'industrie des mines et des métaux et des secteurs connexes sur les droits des communautés; il est à noter que les enjeux varient selon les contextes. Ce tableau n'est pas exhaustif et ne tient pas compte des chevauchements potentiels entre les différents droits. Les professionnels doivent se reporter à la liste complète des droits de l'homme, tels qu'énoncés dans la Charte internationale des droits de l'homme et dans les huit conventions fondamentales de l'OIT, au moment de procéder aux évaluations de base initiales. Consultez le document *Conseils en matière de droits de l'Homme de Rio Tinto* pour obtenir une liste plus complète des droits de la personne pouvant s'appliquer au Groupe Rio Tinto.

#### Encadré 3: Le cadre « Protéger, respecter et réparer » de l'ONU

En 2008, le Secrétaire général de l'ONU a nommé un Représentant spécial (RSSG) pour la question des entreprises et des droits de l'homme, John Ruggie, qui a présenté un cadre de référence pour aider les entreprises à relever leurs défis en matière de droits de la personne. Ce cadre repose sur trois piliers complémentaires:

1. L'obligation de **protéger** incombant à l'État lorsque des tiers, y compris des entreprises, portent atteinte aux droits de l'homme, ce qui suppose des politiques, des règles et des recours appropriés.
2. La responsabilité des entreprises de **respecter** les droits de la personne, autrement dit de faire preuve de diligence raisonnable pour s'assurer de ne pas porter atteinte aux droits d'autrui et de parer aux incidences négatives.
3. La nécessité pour les victimes d'un accès plus effectif à des mesures de **réparation**, tant judiciaires que non judiciaires

En 2011, le RSSG a présenté au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, qui l'a adopté à l'unanimité, le document *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en oeuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies*.

#### Encadré 4: Ce que signifie « respecter » les droits de l'homme

Selon les Principes directeurs (PD) relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'ONU, la « responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme » signifie que les entreprises doivent éviter de porter atteinte aux droits d'autrui et parer aux incidences négatives dans lesquelles elles ont une part (PD 11). En gros, cela signifie qu'elles doivent s'efforcer de ne causer aucun préjudice. Il n'appartient pas aux entreprises de combler les lacunes dans les dispositions de l'État en matière de droits de l'homme, mais elles doivent éviter de causer des préjudices, les réparer le cas échéant, et respecter les droits de la personne dans le cadre de leurs activités et de leurs relations commerciales.

(Adapté de Ruggie (2011) *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en oeuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies*)

3. Ce tableau fournit des exemples hypothétiques d'entorses aux droits de la personne que les entreprises de l'industrie des mines et des métaux et des secteurs connexes peuvent commettre. La liste n'est pas exhaustive et n'a pas de valeur hiérarchique. Certains risques peuvent découler de l'impact cumulatif de multiples exploitations et ne sont pas imputables uniquement à Rio Tinto.

**Tableau 1<sup>3</sup>: Exemples de problèmes en matière de droits de la personne auxquels les sociétés du secteur des mines et des métaux peuvent faire face**

Droit au logement	<p>Une société minière contraint des habitants à quitter leur maison et leurs terres, sans mener les consultations appropriées, ce qui se traduit par des conditions de logement inférieures au terme de la réinstallation.</p> <p>L'afflux de population à la suite d'un projet minier entraîne une hausse du prix des logements, obligeant les moins nantis à déménager dans des habitations insalubres.</p>
Droit à la santé	<p>Une exploitation minière expose les communautés locales à des matières dangereuses.</p> <p>L'afflux de travailleurs de la construction contribue à la propagation des ITS (infections transmissibles sexuellement) dans la communauté locale.</p> <p>L'afflux de population à la suite d'un projet minier exerce de la pression sur le réseau de santé local et nuit à l'accès aux services.</p>
Droit à l'éducation	<p>Un projet minier entraîne la relocalisation ou la destruction d'une école locale, ou encore la réinstallation de la communauté à un endroit dépourvu d'installations pédagogiques adéquates.</p> <p>Les enseignants locaux se tournent vers des postes plus lucratifs dans le secteur minier et les écoles sont à court de personnel.</p>
Droit à un niveau de vie suffisant	<p>Les activités minières restreignent ou bloquent l'accès de la population aux terres qui assurent leur subsistance et mettent en péril la sécurité alimentaire de la communauté.</p> <p>La perturbation de l'écoulement naturel des eaux fait en sorte que les gens ne sont plus capables d'irriguer les cultures ou de produire suffisamment de nourriture pour combler leurs besoins.</p> <p>Une entreprise ou le gouvernement interdit toute exploitation minière artisanale à petite échelle, ce qui affecte les moyens de subsistance traditionnels.</p>
Droit de prendre part à la vie culturelle	<p>Des activités minières entraînent la destruction d'un élément important du patrimoine culturel ou en entravent l'accès.</p> <p>Des activités minières nuisent considérablement au mode de vie traditionnel ou culturel.</p> <p>Une migration imprévue entraîne la détérioration d'importantes pratiques liées au patrimoine culturel.</p>
Droit à la sécurité de sa personne	<p>Le personnel de sécurité (publique ou privée) utilise une force excessive afin d'expulser de petits exploitants miniers d'un site ou de disperser des manifestants.</p> <p>Une migration imprévue entraîne des problèmes d'ordre public dans la communauté.</p> <p>L'afflux de travailleurs contractuels cause une augmentation de la criminalité et de la violence à l'égard des femmes et des enfants.</p>
Droit à la liberté d'opinion et d'expression	<p>Lors de consultations dans la communauté, des représentants du gouvernement ou des forces de sécurité entravent la libre expression des participants.</p> <p>Une entreprise dissuade les médias locaux de publier un article défavorable sur les impacts de ses activités.</p> <p>Les forces de sécurité d'un prestataire de services empêchent une manifestation pacifique de se dérouler.</p>
Droit à la non-discrimination	<p>Une entreprise consulte uniquement les hommes parmi les décideurs de la communauté; les femmes et les jeunes sont exclus.</p> <p>Une entreprise embauche uniquement des hommes non autochtones pour les postes de main-d'œuvre et exclut les femmes et les autochtones de toute possibilité d'emploi.</p>
Droit à de l'eau potable propre et à l'assainissement	<p>Les activités minières polluent un cours d'eau que la population locale utilise comme source d'eau potable.</p> <p>Les activités minières touchent un aquifère et causent l'assèchement des puits d'eau potable de la communauté.</p>
Droit au travail, y compris à des conditions de travail sûres	<p>La paie que versent les prestataires de services aux travailleurs locaux n'est pas conforme aux conditions économiques du moment.</p> <p>Les fournisseurs de produits, notamment d'aliments, n'offrent pas des conditions de travail sûres à leurs employés dans les entreprises communautaires.</p>



### **Notre cadre global pour les droits de la personne**

Rio Tinto exerce ses activités partout dans le monde, dans des régions très différentes sur le plan social, économique, politique et culturel. Néanmoins, nous sommes déterminés à respecter les droits de la personne peu importe le pays, qu'il soit développé ou en voie de développement, qu'il présente des risques faibles ou élevés de préjudices aux droits de la personne et ce, à toutes les étapes de nos activités.

Le cadre des droits de la personne de Rio Tinto se fonde sur:

- *Notre approche de l'entreprise*. En vertu du code de conduite mondial de Rio Tinto, nous devons chercher activement à ne pas nous rendre complices de violations des droits de la personne et à éviter toute situation pouvant laisser croire que nous tolérons la violation des droits de la personne.
- Notre politique sur les droits de l'Homme, qui souligne l'engagement de Rio Tinto envers le respect des droits de la personne à l'échelle mondiale et met en valeur les engagements volontaires que nous avons pris à l'égard des instruments internationaux et des initiatives portant explicitement sur les droits de l'homme (voir les annexes). Ce document confirme également que le cadre des droits de la personne de Rio Tinto repose sur les principes de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, qui font partie de nos processus d'affaires.

Notre cadre des droits de la personne est mis en œuvre au moyen de contrôles et d'outils internes existants, y compris ceux qui ont été élaborés pour CPS. Il est également appuyé par des processus de formation, de communication et de gouvernance, notamment aux fins de recours hiérarchique et de sensibilisation.

Ces éléments sont présentés dans le document Conseils en matière de droits de l'Homme de Rio Tinto.

Ce guide explique comment utiliser les processus établis de CPS visant le respect des droits de la personne. Ces processus touchent notamment les aspects suivants:

- conception et réalisation d'analyses situationnelles dans la communauté, profilage et travail de référence (reportez-vous à la Note d'orientation sur la base de connaissances socioéconomiques de Rio Tinto);
- évaluation des risques sociaux et communautaires et réalisation d'analyses complètes sur les risques pour les droits de la personne, s'il y a lieu (reportez-vous à la Note d'orientation de Rio Tinto sur l'analyse des risques sociaux (ARS) et aux Conseils en matière de droits de l'Homme);
- évaluations de l'impact social (à des fins réglementaires ou opérationnelles) et évaluations spéciales des impacts en matière de droits de la personne, s'il y a lieu (reportez-vous à la Note d'orientation de Rio Tinto sur l'évaluation de l'impact social (EIS) et aux Conseils en matière de droits de l'Homme);

- élaboration de plans pluriannuels CPS tenant compte de toutes les dimensions de la performance sociale (reportez-vous à la Note d'orientation de Rio Tinto sur la planification pluriannuelle relative aux relations avec les communautés et à la performance sociale);
- conception et mise en œuvre de politiques, de procédures et de plans propres aux établissements ayant une incidence sur les communautés locales, tels que:
  - recrutement et gestion de la main-d'œuvre (p. ex., plans et procédures en matière de ressources humaines);
  - approvisionnement en biens et services (p. ex., recours à des prestataires de services, à des politiques et à des procédures de sourcing ainsi qu'à des programmes de développement des affaires à l'échelle locale);
  - accords relatifs à la sécurité (voir la note d'orientation de Rio Tinto: « Mettre en œuvre les principes sur la sécurité et les droits de l'Homme et appuyer les forces de sécurité publiques »);
  - santé et sécurité des communautés;
  - formation de nos professionnels CPS relativement aux droits de la personne.
- conception et mise en œuvre de programmes et d'initiatives communautaires;
- conception et mise en œuvre de processus de règlement des plaintes, des litiges et des griefs à l'échelle des projets (reportez-vous à la Note d'orientation sur les plaintes, les litiges et les griefs);
- conception et mise en œuvre de cadres de surveillance, d'évaluation et de signalement;
- assurance au moyen des évaluations CPS gérées par le site (EGS), des évaluations du groupe d'évaluation technique (GET) et des revues des plans de fermeture;
- planification pour les étapes de fermeture et de post-fermeture opérationnelles.

# Comment intégrer les droits de la personne dans notre travail auprès des communautés

Au chapitre des droits de la personne, les professionnels CPS sont véritablement « aux premières loges », car leur travail les amène à traiter les questions de réinstallation, d'occupation et d'acquisition des terres, de patrimoine culturel et d'affaires autochtones. De plus, ils agissent souvent comme premier point de contact quand il s'agit de répondre aux préoccupations de la communauté. Les autres secteurs de l'entreprise leur rendent la tâche plus ou moins facile en fonction du degré de respect de leurs propres pratiques sur le plan des droits de la personne. Il est important que le personnel CPS comprenne les responsabilités qui lui incombent pour éviter de porter préjudice aux droits de la personne, et qu'il travaille en étroite collaboration avec les autres employés afin d'intégrer le respect des droits de la personne dans tous les aspects de notre entreprise.

La diligence raisonnable nous permet de savoir et de démontrer que nous respectons les droits de la personne. L'encadré 5 explique les éléments fondamentaux d'une approche de diligence raisonnable.

Les bonnes pratiques de CPS passent par l'application de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Cependant, certains établissements présentent parfois des lacunes que nous devons combler afin de tenir compte de manière exhaustive et explicite des droits de la personne dans tous les aspects de nos activités.

Pour ce faire, nous pourrions rendre plus explicites les droits de la personne dans nos bases de connaissances et nos processus de gestion des risques, aider les employés à comprendre nos responsabilités dans ce domaine et mieux faire face aux enjeux en matière de droits de la personne lorsqu'ils se présentent.

## **Les quatre phases de l'intégration des droits de la personne dans le travail de CPS**

Les quatre phases du système de gestion CPS de Rio Tinto, fondées sur le principe d'engagement non discriminatoire, sont alignées sur l'approche de diligence en matière de droits de l'homme énoncée dans les Principes directeurs de l'ONU.

Les démarches de Rio Tinto pour intégrer les droits de la personne au travail de CPS sont représentées dans le cadre conceptuel simplifié ci-après (page 18). Il comprend quatre phases, qui s'articulent autour du thème transversal de **l'engagement non discriminatoire**.

### **L'engagement non discriminatoire**

S'assurer que nos pratiques d'engagement sont respectueuses des droits de la personne.

Veiller à ce que des voix diverses, tant celle des femmes que celle des hommes, puissent se faire entendre, et que les groupes vulnérables et « à risque » puissent participer au processus d'engagement.

## **1. Connaître et comprendre**

Enrichir notre connaissance et notre compréhension des droits de la personne selon divers contextes particuliers en nous appuyant sur les évaluations de CPS.

Cerner et comprendre les répercussions de notre exploitation minière, de nos activités connexes et de nos prestataires de services et les risques qu'ils représentent sur le plan des droits de la personne tout au long du cycle de vie d'un projet.

Déterminer et comprendre comment le gouvernement et les institutions publiques traitent les questions de droits de la personne.

Identifier les droits de la personne et les titulaires de droits susceptibles d'être touchés par nos activités ou nos relations commerciales, notamment avec les prestataires de services.

Élaborer des stratégies pour éviter de porter préjudice aux droits de la personne.

Repérer les occasions d'accroître la capacité des communautés locales à jouir de leurs droits.

## **2. Planifier et mettre en œuvre**

Respecter nos engagements à l'égard des droits de la personne.

Intégrer notre connaissance et notre compréhension des droits de la personne dans nos contrôles et nos systèmes de supervision existants, y compris : les politiques à l'échelle des unités d'affaires, les plans de gestion opérationnelle, les stratégies et les plans pluriannuels CPS, les buts, les objectifs, les cibles et les indicateurs, les plans d'action, le processus de règlement des plaintes, des litiges et des griefs à l'échelle des projets ainsi que les procédures et les protocoles d'exploitation standards propres aux établissements.

Prendre les mesures qui s'imposent chaque fois que nous identifions un risque ou une incidence en matière de droits de la personne que nous pourrions avoir contribué à causer.

**Encadré 5: Qu'est-ce que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme?**

La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est le processus en vertu duquel les entreprises identifient leurs incidences sur les droits de la personne, préviennent ces incidences, en atténuent les effets et rendent compte de la manière dont elles y remédient. Selon les Principes directeurs de l'ONU, ce processus consiste à:

- **identifier et évaluer** les incidences effectives et potentielles sur les droits de la personne, causées par les activités et les relations connexes de l'entreprise;
- **intégrer** les conclusions des évaluations d'impact aux fonctions et aux processus internes pertinents;
- **faire un suivi** de la performance de l'entreprise en matière de droits de la personne et vérifier si les incidences négatives sur les droits de la personne font l'objet d'une gestion efficace;
- **communiquer** publiquement, au moyen de rapports officiels s'il y a lieu, les mesures prises par l'entreprise en cas d'incidences effectives et potentielles sur les droits de la personne.

La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme s'inscrit dans les systèmes de gestion des risques de l'entreprise au sens large. Cependant, au-delà des risques importants auxquels l'entreprise est elle-même exposée, le processus doit prendre en compte les risques auxquels sont exposés les titulaires de droits externes.

L'établissement de procédures de règlement des plaintes, des litiges et des griefs à l'échelle des projets, pour les employés et les communautés, joue un rôle de soutien important, tout comme les déclarations de principe qui articulent l'engagement des entreprises envers le respect des droits de la personne.

Inciter nos fournisseurs et nos prestataires de services à améliorer leur performance en matière de droits de la personne dans les situations où nous pourrions être directement liés à des préjudices causés par ces partenaires.

Veiller à la sensibilisation et à la conformité de nos fournisseurs et de nos prestataires de services locaux en matière de droits de la personne.

S'assurer que tous nos employés sont capables d'identifier les problèmes potentiels en matière de droits de la personne dans leurs relations avec les communautés.

**3. Faire un suivi, évaluer et améliorer**

Surveiller et évaluer l'issue des stratégies et des initiatives CPS visant à atténuer les risques en matière de droits de l'homme et à favoriser le plein exercice de ces droits.

Passer en revue et évaluer régulièrement notre performance en matière de droits de la personne (p. ex., au moyen d'évaluations CPS gérées par le site, d'ateliers de diagnostic et de processus de règlement des plaintes à l'échelle des projets).

S'il y a lieu, aligner les facteurs liés aux droits de la personne sur les indicateurs de performance sociale afin de surveiller notre performance en matière de droits de la personne, y compris les indicateurs sexospécifiques.

S'assurer que les indicateurs liés aux droits de la personne et les activités de surveillance reflètent le contexte local et que la communauté les appuie.

Prendre des mesures à la lumière des conclusions afin d'améliorer les résultats des projets et des programmes.

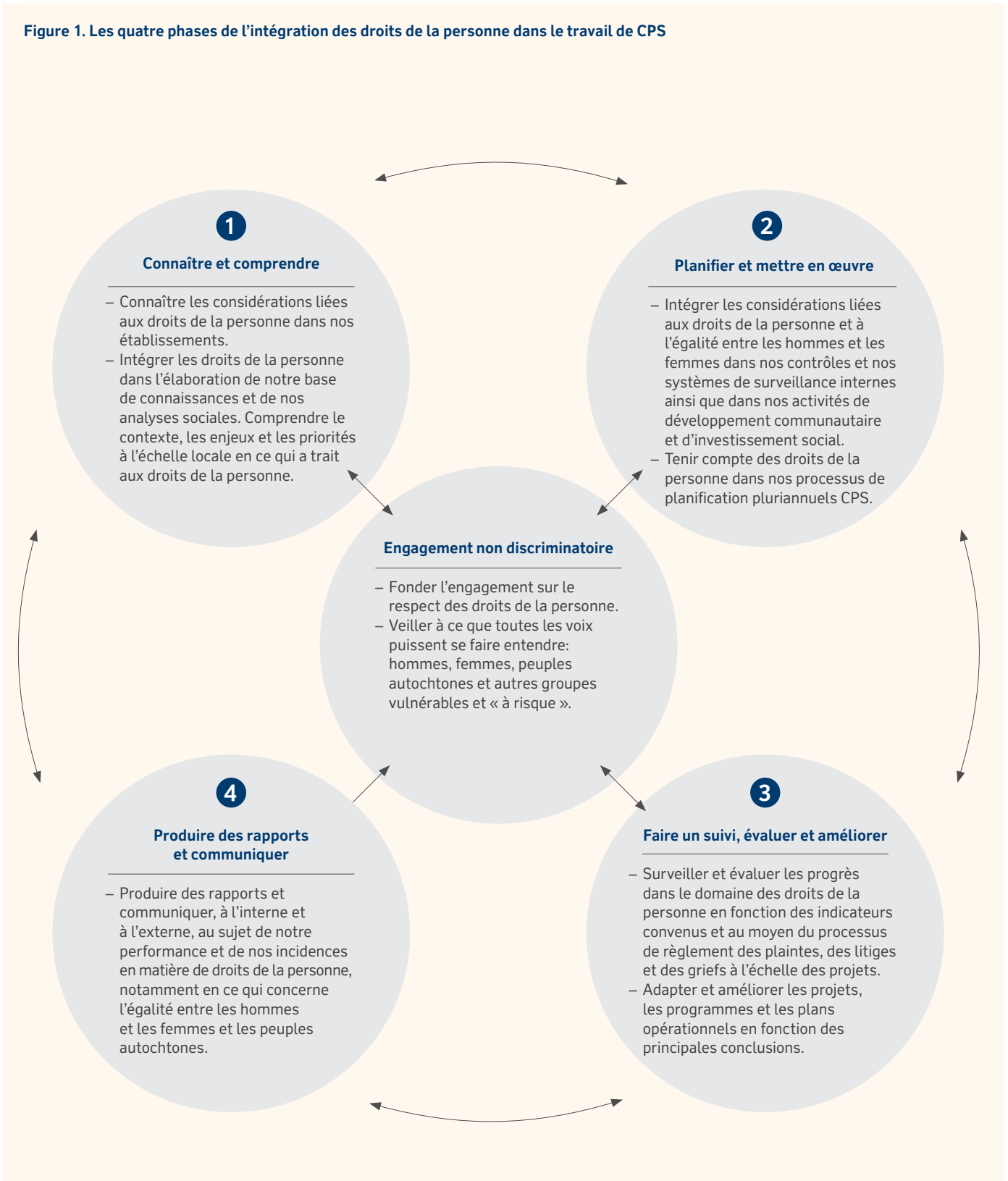
**4. Produire des rapports et communiquer**

Produire des rapports et communiquer, à l'interne et à l'externe, sur la manière dont nous gérons les incidences sur les droits de la personne (positives et négatives) dans le travail de CPS.

S'assurer que nos communications sont adaptées au public cible.

Les sections suivantes fournissent des conseils sur la mise en œuvre et l'intégration de chaque phase dans le travail de CPS au moyen d'études de cas, d'exemples concrets et d'outils.

Figure 1. Les quatre phases de l'intégration des droits de la personne dans le travail de CPS



## 2. Guide « Comment faire »

<b>2.1 Engagement non discriminatoire</b>	<b>20</b>
2.1.1 Principes d'engagement	22
2.1.2 Établir dès le début des relations durables avec les communautés	27
<b>2.2 Connaître et comprendre</b>	<b>34</b>
2.2.1 Intégrer les droits de la personne aux études de base	35
2.2.2 Comprendre le contexte des droits de la personne	37
2.2.3 Analyse des risques et évaluations des impacts	42
2.2.4 Collecte de données	51
<b>2.3 Planifier et mettre en œuvre</b>	<b>53</b>
2.3.1 Plans pluriannuels CPS	54
2.3.2 Objectif mondial en matière de relations avec les communautés	57
2.3.3 Formation sur les droits de la personne	61
2.3.4 Approvisionnement – risques liés aux droits de la personne dans la chaîne d'approvisionnement	66
2.3.5 Droits de la personne et sécurité	70
<b>2.4 Faire un suivi, évaluer et améliorer</b>	<b>71</b>
2.4.1 Suivi et évaluation	72
2.4.2 Indicateurs de performance en matière de droits de la personne	74
2.4.3 Processus de règlement des plaintes, des litiges et des griefs	76
2.4.4 Participation de la communauté	81
<b>2.5 Produire des rapports et communiquer</b>	<b>84</b>
2.5.1 Rapports internes	85
2.5.2 Rapports externes et communications	86

## 2.1 Engagement non discriminatoire

Notre objectif est de favoriser un engagement non discriminatoire pendant toutes les phases de notre travail de CPS et à toutes les étapes du cycle de vie d'un projet. Chez Rio Tinto, l'engagement non discriminatoire correspond à un échange actif d'informations, à l'écoute des préoccupations et des suggestions de la communauté, ainsi qu'à la définition d'un plan d'amélioration sur une base consensuelle. L'engagement non discriminatoire nous aide à comprendre les contextes aussi complexes que diversifiés dans lesquels nous exerçons nos activités sur le plan des droits de la personne et nous permet d'identifier des occasions d'aider les communautés à jouir pleinement de leurs droits.

Liste de vérification	
[✓]	Les communautés locales ont-elles été consultées dès le début du cycle du projet?
[✓]	A-t-on assuré la participation d'un large éventail de personnes et de parties prenantes locales pour identifier et comprendre les questions de droits de la personne liées aux activités de l'entreprise dans la région?
[✓]	En ce qui a trait aux relations avec les communautés, votre entreprise a-t-elle pris des mesures spéciales pour inclure tous les intervenants, y compris les groupes vulnérables et « à risque »?
[✓]	Votre entreprise a-t-elle tenu compte de l'égalité entre les sexes et des différences culturelles lors des échanges et des consultations avec les communautés?
[✓]	Votre entreprise communique-t-elle aux communautés, de façon proactive et en temps voulu, des informations exactes et pertinentes sur le développement et la mise en œuvre tout au long du cycle de vie d'un projet
[✓]	Les communautés disposent-elles de plusieurs avenues pour se faire entendre (p. ex., consultations, visites et portes ouvertes, processus de règlement des plaintes, des litiges et des griefs)? Des bureaux communautaires et des points d'information ont-ils été établis?

Il est primordial que nous établissions des liens avec nos communautés hôtes en tant que titulaires de droits de la personne et parties prenantes (voir l'encadré 6).

L'engagement non discriminatoire permet de s'assurer que tous les titulaires de droits, y compris les groupes vulnérables et « à risque », peuvent participer à des processus d'engagement significatifs, exprimer leurs préoccupations, partager leurs expériences et prendre part aux décisions influant sur les droits (voir l'encadré 7 pour des remarques sur la terminologie employée dans ce guide).

Nos processus de règlement des plaintes, des litiges et des griefs, qui sont compatibles avec les droits de la personne, constituent un important mécanisme d'engagement. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez la section 2.4.3 ainsi que la Note d'orientation sur les plaintes, les litiges et les griefs de Rio Tinto.



Employés de Rio  
Tinto Alcan à Weipa  
(Queensland), en Australie.  
De gauche à droite: Jerry  
Wapau, Bella Savo, Moira  
Hart et Bianca Graham  
en compagnie de Tony  
Kerindun, propriétaire  
traditionnel Wik Waya.

#### Encadré 6: Parties prenantes et titulaires de droits

Dans le domaine des entreprises et des droits de la personne, il est important de comprendre le lien entre parties prenantes et titulaires de droits.

Au chapitre des relations avec les communautés et de la performance sociale, « **partie prenante** » se dit d'une personne qui manifeste un intérêt à l'endroit d'une décision ou d'une activité particulière, à titre individuel ou en tant que représentante d'un groupe. Il s'agit autant des personnes qui influent ou peuvent influencer sur une décision que de personnes qui sont touchées par celle-ci. Les parties prenantes peuvent également représenter des organismes et des agences.

Dans le contexte des droits de la personne, un **titulaire de droits** est une personne dont les droits de la personne sont potentiellement « à risque », tant à titre individuel que collectif (dans certains cas). Tous les êtres humains sont titulaires de droits dans un contexte personnel.

Une personne peut être à la fois titulaire de droits et partie prenante. Cependant, quand il s'agit de discuter des incidences sur les droits de la personne, le terme « titulaire de droits » est souvent employé pour désigner les personnes dont les droits sont (ou peuvent être) personnellement affectés. Par définition, toutes les parties prenantes sont en quelque sorte des titulaires de droits, mais ce ne sont pas les droits de la personne de toutes les parties prenantes qui sont « à risque » dans le contexte de nos activités.

Lors de l'identification des parties prenantes, les établissements et les projets doivent s'assurer que tous les titulaires de droits susceptibles d'être touchés ont les mêmes chances de participer aux processus d'engagement, et que des mesures spéciales sont prises pour inclure les groupes vulnérables comme les femmes, les enfants et les groupes autochtones.

(Adapté de Boesen, J.K. et Martin, T. (2007), *Applying a Rights-based Approach*, DIHR)

#### Encadré 7: Vulnérable et « à risque » – remarques terminologiques

Dans le domaine des droits humains, les termes « marginalisées », « vulnérables » et « à risque » sont souvent employés pour désigner les personnes pouvant exiger une attention spéciale selon les circonstances sociales, culturelles, économiques, environnementales ou politiques. Les femmes, les groupes autochtones, les minorités ethniques et religieuses, les enfants, les aînés, les personnes handicapées, les familles monoparentales, les travailleurs migrants et les personnes qui ne sont pas propriétaires fonciers, entre autres, ne sont pas nécessairement vulnérables en soi, mais le risque que leurs droits de la personne subissent des incidences négatives est plus élevé. Ces groupes disposent souvent de moins de ressources ou ont moins d'influence que les autres sur les décisions. La gravité des incidences peut également être plus importante pour ces groupes que pour d'autres. Dans le présent guide, « groupes vulnérables et "à risque" » renvoie à ces différents groupes. Pour obtenir plus d'explications, allez à la page 23 du document d'information générale.

## 2.1.1 Principes d'engagement

### Encadré 8: Discuter des droits de la personne

Bon nombre de personnes n'utilisent pas la terminologie appropriée pour décrire les incidences ou les griefs liés aux droits de la personne. C'est peut-être parce qu'elles ne connaissent pas les termes et les concepts officiels en matière de droits de l'homme, les préférences culturelles ou le contexte politique. Quoi qu'il en soit, même si des problèmes ou des préoccupations sont abordés dans d'autres termes que ceux normalement employés dans le domaine des droits de la personne, ils peuvent tout aussi bien concerner ce domaine.

Notre objectif est de respecter les droits de la personne partout où nous sommes établis, et certains facteurs locaux exigent que nous soyons prudents lorsque nous utilisons la terminologie des droits de la personne ou que nous incitons d'autres personnes à le faire, particulièrement si elles sont susceptibles de se placer en situation de risque. Par exemple, dans certains pays, les personnes qui discutent ouvertement des droits de la personne s'exposent à des persécutions de la part de leurs propres gouvernements.

En pratique, on conseille de centrer les discussions sur les éléments constitutifs des droits. Par exemple, plutôt que d'évoquer la « liberté d'association », mieux vaut poser des questions sur les syndicats locaux et les autres modalités de représentation des travailleurs. De la même manière, plutôt que de discuter du « droit à la vie, à la liberté et à la sécurité », on préférera s'informer de la présence policière dans la région. Peu importe le contexte, il vaut toujours mieux relier le « droit » au contexte réel et donner des exemples.

La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme se rapporte autant au « processus » (manière dont nous faisons les choses) qu'aux « résultats » (effets de ce que nous faisons). Les méthodes que nous employons pour favoriser l'engagement des personnes et des groupes sont importantes du point de vue des droits de la personne, car elles peuvent avoir des répercussions sur certains droits: droits à la liberté d'expression et d'opinion, droit à l'autodétermination, droit à la non-discrimination, droits spéciaux des peuples autochtones, etc.

Rio Tinto entend poursuivre un processus de consultation continue, libre, et éclairée auprès de toutes les communautés avec lesquelles il noue des liens. Cela implique d'établir un processus de consultation convenu mutuellement et de communiquer l'information de façon appropriée, en temps opportun et en toute transparence (reportez-vous à la Note d'orientation sur la consultation et l'engagement communautaire de Rio Tinto). Au-delà des consultations, nous tenons à obtenir l'appui généralisé des communautés à l'égard de nos projets dans le respect des principes suivants:

- compréhension mutuelle des intérêts et des activités;
- profond respect des valeurs sociales et de la propriété culturelle;
- bonne foi, respect mutuel et engagement à long terme;
- accès à des conseils fiables et indépendants;
- renseignements complets sur les activités prévues, incluant les répercussions négatives potentielles et les occasions favorables;
- participation des communautés aux évaluations sociales et environnementales;
- participation des communautés à la planification des efforts de relocalisation et aux volets des projets susceptibles de toucher les communautés;
- soutien actif et participation aux débouchés économiques locaux.

La terminologie propre aux droits de la personne peut échapper à certains, soulever des questions délicates ou placer certaines personnes en position de risque. Il est important d'évaluer le degré de sensibilisation, de confort et de compréhension des intervenants et d'adapter les relations en conséquence pour qu'elles soient fructueuses. L'encadré 8 fournit des suggestions concernant la manière de discuter des droits de la personne selon différents contextes.



### **Droit à la liberté d'opinion et d'expression**

Selon l'Article 19 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), le droit à la liberté d'expression comprend la liberté de rechercher, de recevoir et de répandre des informations et des idées de toute sorte. Afin de respecter ce droit, notre engagement doit être transparent et accessible.

« Transparent » signifie que nous partageons de l'information de façon proactive avec les communautés au sujet de nos décisions et de nos activités et de leur impact potentiel tout au long du cycle de vie d'un projet. Ce terme signifie également que nous rendons publique, de façon générale, la nature de leurs préoccupations, plaintes et griefs.

« Accessible » signifie que l'information doit être facile à comprendre et rapidement disponible dans les formats, les langues et les emplacements qui conviennent le mieux aux groupes divers au sein de chaque communauté. Dans les communautés où le taux d'alphabétisation est faible, il vaut parfois mieux communiquer l'information verbalement, plutôt qu'au moyen de documents écrits.

En outre, il convient parfois de renforcer les capacités de la communauté à comprendre ce qui est dit et à exprimer des points de vue constructifs. Pour ce faire, nous pouvons leur fournir un accès à des conseils d'expert impartiaux ou faire appel à un organisme externe crédible afin de les aider à comprendre ce qu'on leur propose. Dans certains cas, il se peut que nous devions renforcer notre propre capacité à traiter ce genre de questions (voir la section 2.3.4).

### **Droit à l'autodétermination**

Il est important, du point de vue du droit à l'autodétermination, d'obtenir l'appui le plus large possible de la communauté avant de lancer quelque projet que ce soit. En vertu de l'Article 1 du PIDCP et du PIDESC, ce droit permet à tous les peuples souverains de déterminer librement leur statut politique, d'assurer librement leur développement économique, social et culturel et de disposer librement de leurs richesses et de leurs ressources naturelles, sans préjudice. Le droit à l'autodétermination est considéré comme un droit collectif détenu par les « peuples » et il nous concerne surtout en ce qui a trait aux peuples autochtones (voir l'encadré 9).

### **Droits des peuples autochtones**

Les peuples autochtones bénéficient de tous les droits figurant dans la Déclaration universelle des droits de l'homme. De plus, le droit international stipule qu'ils détiennent des droits collectifs sur leurs terres et leurs ressources, y compris des liens spéciaux et spirituels, qui justifient une attention et une protection particulières.

La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUPA), à laquelle nous adhérons, reconnaît aux peuples autochtones le droit « de conserver et de renforcer leurs liens spirituels particuliers avec les terres, territoires, eaux et zones maritimes côtières et autres ressources qu'ils possèdent ou occupent et utilisent traditionnellement » (Article 25).

### **Encadré 9: Droits individuels et collectifs**

Lors de discussions sur les droits de la personne, la question des « droits individuels » et des « droits collectifs » revient souvent. La principale distinction est la suivante: les droits collectifs protègent les groupes d'individus et les droits individuels, les individus mêmes.

Une personne possède des droits individuels, peu importe si elle participe ou adhère à un groupe. Par exemple, le « droit à la sécurité de sa personne » est un droit individuel que détient une personne, mais c'est aussi un droit que partagent toutes les personnes.

Les droits collectifs sont des droits que détiennent les personnes en vertu du fait qu'elles font partie d'un groupe. Les droits des peuples autochtones sont un exemple de droits collectifs.

Même s'ils sont liés, les droits collectifs et les droits individuels peuvent entrer en conflit. Concilier les demandes des groupes aux demandes des individus peut s'avérer complexe. Par exemple, certains États protègent les droits des groupes autochtones de pratiquer une pêche traditionnelle dite de subsistance, en leur donnant accès à une zone de pêche avant d'en autoriser l'exploitation commerciale. Des pêcheurs non autochtones ont fait valoir que ce « traitement de faveur » à l'endroit des groupes autochtones empiète sur leurs moyens de subsistance.

### **Encadré 10: Note d'orientation de la Société financière internationale (SFI) sur le consentement libre, préalable et éclairé (CLPÉ) et les peuples autochtones**

En vertu des Normes de performance en matière de durabilité environnementale et sociale de la SFI, tout projet doit obligatoirement être conforme aux principes du consentement libre, préalable et éclairé (CLPÉ) dans les communautés autochtones touchées.

Ces normes portent sur les éléments suivants:

- répercussions sur les ressources foncières et naturelles visées par des droits de propriété traditionnelle ou d'utilisation coutumière;
- relocalisation de peuples autochtones à distance des ressources foncières et naturelles sur lesquelles ils exercent des droits de propriété ou d'utilisation traditionnelle;
- répercussions importantes sur des éléments de patrimoine culturel essentiels à l'identité des peuples autochtones ou touchant les aspects culturels, cérémoniaux et spirituels de leur existence (p. ex., bois, plans d'eau, arbres et rochers sacrés);
- utilisation du patrimoine culturel, incluant les connaissances, les innovations et les pratiques des peuples autochtones, à des fins commerciales.

4. NP7 de la SFI, NO26:  
« Les États ont le droit de prendre des décisions sur le développement des ressources conformément à la législation nationale applicable, y compris les lois de mise en œuvre des obligations du pays hôte en vertu du droit international. La Norme de performance 7 ne contredit pas le droit de l'État à développer ses ressources. Un État peut avoir des obligations ou des engagements afin d'assurer que les Peuples autochtones donnent leur Consentement libre, préalable et éclairé aux questions relatives au développement global des territoires autochtones. »

#### Encadré 11: Respecter les normes culturelles pour réaliser l'engagement non discriminatoire

Les sociétés font parfois preuve de discrimination en donnant la préférence à des personnes d'un sexe ou d'un rang social particulier au détriment des autres membres de la communauté. Lorsque les structures traditionnelles excluent certains groupes des processus d'engagement entreprise-communauté, il peut être nécessaire de solliciter la participation de ces groupes par des moyens moins directs afin de ne pas perpétuer les pratiques de discrimination et d'exclusion existantes et de ne pas porter préjudice aux droits de la personne.

Le fait de s'engager directement avec certains groupes peut, parfois, les placer dans une position de risque. Dans les situations où les consultations directes sont risquées ou tout simplement impossibles, il convient d'explorer d'autres avenues. Il est notamment possible de consulter des experts indépendants, des ONG ou d'autres intervenants qui collaborent étroitement avec ces groupes.

(Note d'orientation de Rio Tinto sur la consultation et l'engagement communautaire et *Guide de bonnes pratiques: les peuples autochtones et l'exploitation minière* (ICMM, 2010))

La convention 169 de l'OIT, à laquelle adhère Rio Tinto, insiste sur l'importance de protéger les droits des peuples autochtones sur les ressources naturelles de leurs terres. Ces droits comprennent celui, pour ces peuples, de participer à l'utilisation, à la gestion et à la conservation de ces ressources (Article 15).

Nous reconnaissons que chaque communauté autochtone est unique. Par conséquent, nous nous efforçons de convenir avec chacune de la manière dont elle compte participer au développement et à la performance de nos activités selon le contexte social, ce qui implique d'établir des mécanismes lui permettant d'exprimer son soutien et ses préoccupations à l'égard de nos activités. Nous sommes conscients que ces mesures nous empêcheront parfois d'explorer certaines terres ou de développer certains projets, même si nous en avons l'autorisation d'un point de vue juridique (voir la Note d'orientation de Rio Tinto sur le développement des ententes avec les communautés, notamment l'annexe 1).

Rio Tinto entend exercer ses activités conformément à la DNUPA. Plus particulièrement, nous faisons le nécessaire pour assurer le consentement libre, préalable et éclairé (CLPÉ) des communautés autochtones touchées, comme le précise la Norme de performance 7 de la Société financière internationale (NP7 de la SFI) et les notes d'orientation connexes (voir l'encadré 10 et la Note d'orientation de Rio Tinto sur la consultation et l'engagement communautaire).

Rio Tinto respecte les lois des pays dans lesquels il exerce ses activités; nous nous employons donc à atteindre le niveau de consentement propre à chaque région et à nous assurer que les processus de conclusion d'ententes sont conformes aux lois. Ni la politique de Rio Tinto ni la NP7 de la SFI n'ont pour but que l'application du principe de CLPÉ aille à l'encontre du droit des gouvernements souverains de prendre des décisions relatives à l'exploitation de leurs ressources<sup>4</sup>.

#### Droit à la non-discrimination

En vertu des normes internationales, nous avons la responsabilité d'éviter toute discrimination fondée sur la race, le sexe, l'origine nationale, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, les opinions politiques ou toute caractéristique personnelle protégée par la loi. Notre engagement doit être non discriminatoire afin que l'ensemble des intervenants (communautés, employés et autres parties prenantes concernées) aient des chances égales d'exprimer leurs opinions et d'être écoutés en ce qui a trait aux politiques et aux activités susceptibles de les toucher. Des mesures spéciales peuvent être nécessaires pour assurer l'inclusion des personnes dont les droits de la personne peuvent être « à risque » (voir l'encadré 11). Certaines installations sont situées sur des terres qui revêtent une signification particulière pour les peuples autochtones. Pour pouvoir accéder à leurs terres, obtenir notre permis social et respecter les droits de la personne, il est important de reconnaître leur perspective et de s'engager activement auprès d'eux. L'étude de cas ci-après, qui provient d'Australie-Occidentale, illustre la manière dont nos établissements peuvent reconnaître et honorer les droits des peuples autochtones.

## Étude de cas 1: Rio Tinto à East Kimberley, en Australie Accord sur l'utilisation des terres autochtones



East Kimberley  
Australie

### Contexte

Depuis 1985, la mine de diamants Argyle, située dans la région d'East Kimberley, en Australie-Occidentale, exerce ses activités sur les terres traditionnelles des peuples Miriwoong, Gija, Malgnin et Woolah, dans un secteur appelé Barramundi Gap. Cet endroit revêt une grande importance culturelle pour les communautés aborigènes locales, particulièrement pour les femmes Miriwoong et Gija, car il représente le mythe du poisson Barramundi.

À la fin des années 1970, au cours des travaux d'exploration, l'entreprise s'est heurtée à une vive opposition de la part du peuple aborigène local. À l'époque, il existait peu de règlements et de politiques d'État encadrant les relations avec les communautés aborigènes. Malgré tout, en 1980, l'entreprise d'exploration et quatre propriétaires traditionnels sont parvenus à un accord d'exploitation minière. Cet accord a été critiqué du fait qu'il n'y a pas eu de processus de consultation inclusif et éclairé auprès de tous les groupes aborigènes touchés. Plusieurs personnes, en particulier des femmes, ont déploré que leurs préoccupations n'aient pas été prises en compte adéquatement en ce qui a trait à la destruction de leur site sacré et à l'impact de la mine en général. Par conséquent, les relations entre Rio Tinto et les communautés aborigènes concernées se sont détériorées.

### Accords sur l'utilisation des terres autochtones

En 2001, le gouvernement australien a établi certains règlements, comme la loi sur les titres fonciers autochtones et les accords sur l'utilisation des terres autochtones (ILUA), qui reconnaissent les droits des peuples autochtones sur leurs terres et territoires. Un ILUA est un accord volontaire entre un groupe d'aborigènes ou d'insulaires du détroit de Torres et une autre partie, comme le gouvernement ou une entreprise, relativement à l'utilisation et à la gestion de ressources foncières et hydriques. D'autres exigences visant la consultation des peuples autochtones et la conformité aux procédures réglementaires contribuent au respect des droits des peuples autochtones en Australie.

### L'Accord Argyle

Afin de réparer les torts du passé et d'intégrer les intervenants qui ont été exclus de l'accord antérieur, Rio Tinto et les propriétaires traditionnels locaux ont engagé un processus de renégociation exhaustif en 2001. Conclu en 2004, l'Accord de participation Argyle qui en a découlé reflète l'engagement de Rio Tinto et des communautés environnantes à travailler ensemble pour bâtir des relations mutuellement profitables, fondées sur le respect, et à créer des avantages à long terme pour assurer l'avenir de la mine et l'essor de la communauté. Cet accord exprime notamment la reconnaissance mutuelle des droits et souligne l'importance culturelle de Barramundi Gap pour les femmes aborigènes. Les responsabilités cérémoniales et culturelles des propriétaires traditionnels à l'égard des concessions minières sont également reconnues dans l'accord.

Une main d'enfant à la  
mine de diamants Argyle,  
en Australie.



L'accord comprend deux parties. La première porte sur les modalités d'indemnités officielles et les autres avantages, y compris les possibilités d'emploi et d'affaires pour la communauté aborigène locale. La seconde comprend huit plans de gestion qui décrivent en détail les activités quotidiennes de l'établissement et facilitent la mise en œuvre de l'accord. Ces plans de gestion, dont certains sont résumés ci-après, sont fondés sur le respect des droits des Autochtones et des femmes et favorisent un engagement transparent et non discriminatoire.

Le **plan de gestion de la protection des sites aborigènes** comprend un processus d'autorisation en vertu duquel la direction de la mine est tenue de soumettre un programme de travail aux propriétaires traditionnels avant de procéder à toute perturbation du sol. Il facilite également les discussions sur le terrain afin de favoriser un dialogue suivi et transparent entre la mine et les propriétaires traditionnels et de s'assurer que les travaux ne nuisent pas aux sites de patrimoine culturel. Ce processus d'autorisation patrimoniale assure le respect des droits des hommes et des femmes, même lorsque leurs préoccupations culturelles et spirituelles sont différentes.

Les **programmes de formation et d'emploi** visent à assurer une plus grande participation directe des communautés aborigènes locales dans la vie économique de la mine. Par exemple, à compétences égales, les politiques de recrutement favorisent l'emploi des propriétaires traditionnels. La mine offre également un programme de stages spécialement consacré aux communautés aborigènes locales.

La **formation interculturelle** est obligatoire pour tous les employés de la mine et les prestataires de services à long terme. Cette formation dirigée par des propriétaires traditionnels (hommes et femmes) sert de complément aux autres activités favorisant la compréhension et le respect entre les cultures. Par exemple, les femmes organisent régulièrement des cérémonies aux étapes importantes du développement de la mine souterraine, entre autres occasions. Une cérémonie de bienvenue traditionnelle appelée « Manthe », célébrée par les peuples Miriwoong et Gija, vise à accueillir les nouveaux employés et à leur offrir protection en sol Miriwoong et Gija.

1

## 2.1.2 Établir dès le début des relations durables avec les communautés

*Rencontre communautaire  
organisée par Rio  
Tinto Exploration au  
Mozambique.*



L'engagement non discriminatoire doit être maintenu pendant les quatre phases du travail de CPS. Il doit être mis en place dès le début et se poursuivre tout au long du cycle de vie du projet, de l'exploration à la fermeture. Il est important que nous nous engagions de façon ouverte et transparente auprès de nos communautés afin d'entretenir des relations durables et positives.

L'étude de cas à la page 29, « Rio Tinto Diamants au Zimbabwe », montre comment le fait de s'engager rapidement et efficacement auprès de la communauté, lors du processus de réinstallation, peut contribuer à améliorer les conditions de vie des populations déplacées et à éviter de porter préjudice aux droits de la personne.

Le tableau 2 souligne les facteurs susceptibles de nuire à l'engagement non discriminatoire dans nos établissements.

**Tableau 2: Facteurs susceptibles de nuire à l'engagement non discriminatoire à l'égard des droits de la personne**

Idées fausses/ méconnaissance des droits de la personne	Méconnaissance ou incompréhension des droits de la personne et de l'ampleur des enjeux en la matière parmi nos parties prenantes et nos propres employés. Par exemple, les employés d'un établissement dans un pays développé ne se rendent pas toujours compte que les questions de discrimination ou de patrimoine culturel ont une incidence sur le plan des droits de la personne.
Accès aux personnes	Les lois et les normes sociales actuelles peuvent rendre obligatoire la consultation de certains décideurs. Cependant, cela peut nuire à l'engagement auprès de la communauté élargie. Par ailleurs, certains groupes vulnérables ou marginalisés peuvent être difficiles à joindre pour diverses raisons. Les exigences du travail ou d'autres engagements peuvent empêcher certaines personnes de participer à la consultation (p. ex., les responsabilités domestiques et l'éducation des enfants, chez les femmes).
Protocoles culturels	Les protocoles sociaux et culturels peuvent empêcher les femmes ou les jeunes de participer aux rencontres où sont présents des hommes et des aînés. Le fait qu'ils ne participent pas aux rencontres formelles ne signifie pas nécessairement que ces groupes n'ont aucune influence sur le processus ni qu'ils sentent que leurs intérêts ne sont pas pris en compte. Il est important de comprendre ces dynamiques sociales et de déployer tous les efforts nécessaires pour assurer l'inclusion.
Accès à l'information	L'accès aux connaissances et à l'information au sujet des droits de la personne dépend souvent du contexte. Un engagement direct peut placer des personnes en position de risque, si elles divulguent certains renseignements ou du simple fait qu'elles participent au processus d'engagement. Les restrictions peuvent être liées au sexe, à l'âge, à l'ethnicité, à la classe sociale ou à une affiliation quelconque.
Contraintes logistiques	L'éloignement, le relief accidenté qui complique les déplacements, le déséquilibre du pouvoir (connaissances et éducation, langue et compréhension des procédures), les antécédents d'engagement inadéquat auprès d'autres organisations, les coûts, la distance, la circulation de l'information et d'autres facteurs peuvent nuire à l'engagement.
Sensibilité	Les expériences relatives aux droits de la personne peuvent être très sensibles et difficiles à raconter. La présence de professionnels qualifiés ayant les compétences nécessaires pour travailler avec la communauté est primordiale. Par exemple, il est parfois plus approprié qu'une femme s'adresse aux femmes de la communauté, et inversement. Des dispositions spéciales peuvent être nécessaires lorsqu'il s'agit de consulter des enfants.

## Étude de cas 2: Rio Tinto à Zvishavane, au Zimbabwe Amélioration des conditions de vie lors de la réinstallation



---

Zvishavane

---

Zimbabwe

---

### Contexte

La mine de diamants Murowa, située dans le district de Zvishavane, dans le sud-ouest du Zimbabwe, est une exploitation de petite taille. Rio Tinto a fait la découverte de minerai diamantifère dans la région en 1992 et y a amorcé ses activités en 2004. La mine de diamants Murowa produit environ 250 000 carats par année.

La région est aride, relativement sous-développée et compte quelques communautés qui pratiquent une économie traditionnelle de subsistance. En 1999, Rio Tinto a déterminé que la concession minière Murowa devrait couvrir une superficie de 1 200 hectares. Pour que le développement de la mine puisse aller de l'avant, Rio Tinto a dû procéder à la réinstallation de 142 familles et à la relocalisation de 250 tombes.

### Les effets de la réinstallation

Rio Tinto savait que son projet de réinstallation était susceptible d'avoir des effets négatifs sur les conditions de vie de la population (logement, droits fonciers, activité économique, réseaux communautaires, accès aux ressources et aux services) et, par conséquent, sur les droits de la personne: droit à la propriété, droit à la santé, droit à de l'eau potable propre et à l'assainissement, droit à un niveau de vie suffisant. Bon nombre de droits de la personne se recourent: la transgression d'un droit peut se répercuter sur d'autres droits. De plus, la relocalisation des tombes présentait un risque de préjudice aux droits culturels de la communauté.

Rio Tinto s'est donc engagé à respecter les normes de performance internationales en matière de réinstallation, en particulier l'exigence selon laquelle les conditions de vie des communautés déplacées doivent être rétablies, voire améliorées. Rio Tinto a insisté sur l'importance d'assurer les droits fonciers des populations réinstallées et de remplacer les biens perdus de façon juste et équitable. À l'époque, ces mesures n'étaient pas des procédures standards appuyées par le gouvernement du Zimbabwe.

### Engagement équitable

Un engagement transparent et rigoureux fait partie intégrante d'un processus de négociation juste et équitable et permet de s'assurer que les droits de la communauté sont reconnus et respectés. Pour ce faire, Rio Tinto a mis en œuvre un programme exhaustif de consultation communautaire. L'analyse des impacts sociaux et environnementaux (AISE) a intégré un programme de participation publique qui a permis d'identifier les parties prenantes et les titulaires de droits potentiellement touchés.

En 2000, les négociations ont commencé entre Rio Tinto, le gouvernement, des ONG et les communautés touchées afin d'établir une compréhension mutuelle et d'élaborer une approche commune en vue du programme de réinstallation. Une attention spéciale a été accordée aux femmes et aux enfants afin que tous les membres de la communauté aient des chances égales de participer au processus de consultation. Le processus a été approuvé à l'unanimité. Un médiateur externe a supervisé les négociations, et la communauté a élu un comité représentatif comprenant des porte-parole pour les femmes et les jeunes.

*Levie Moyo dans le kraal  
aménagé par la mine de  
diamants Murowa, qui fait  
partie des installations  
agricoles fournies aux  
familles déplacées, afin  
de leur permettre de  
maintenir leur mode de  
vie traditionnel après la  
réinstallation.*



### **Négociations sur l'occupation des terres**

Par suite des négociations, Rio Tinto a trouvé et acheté six parcelles totalisant 15 000 hectares, connues sous le nom de « zone de Shashe », dans la province voisine de Masvingo, afin d'y réinstaller la communauté. Cependant, en vertu du programme de réforme agraire et de réinstallation du gouvernement du Zimbabwe, un grand nombre de familles de Masvingo avaient déjà commencé à s'établir sur les mêmes parcelles que Rio Tinto avait retenues pour la communauté de Murowa. Malgré ses engagements envers la communauté de Murowa, Rio Tinto voulait éviter d'expulser les familles de Masvingo de la zone de Shashe et de porter préjudice à leur droit à la propriété. L'entreprise a donc reconnu qu'il lui fallait revoir son plan de réinstallation afin de tenir compte des incidences négatives potentielles sur l'ensemble des parties prenantes, y compris les familles de Masvingo. Par conséquent, Rio Tinto a engagé des négociations exhaustives, qui ont duré deux ans et qui ont débouché sur une solution commune permettant aux familles de Murowa et de Masvingo de s'établir dans la zone de Shashe. Tout au long du processus, Rio Tinto a fait preuve de transparence auprès du gouvernement, des communautés et des propriétaires fonciers et s'est assuré que tous les points de vue étaient pris en compte. Malgré la priorité accordée à la réinstallation de la communauté de Murowa, Rio Tinto n'a pas perdu de vue les droits des communautés avoisinantes et l'impact de la réinstallation sur leur mode de vie. Au final, une solution mutuellement profitable, permettant de réduire au minimum les répercussions sur les droits de la personne de toutes les parties concernées, a été convenue.

### **Résultats**

En 2003, Rio Tinto avait achevé la réinstallation de toutes les familles de Murowa et de leurs biens mobiliers dans la zone de Shashe et les avait indemnisées pour toute perte supplémentaire subie. Pour améliorer leurs conditions de vie, Rio Tinto a également construit une école, un centre de santé rural, des habitations pour les enseignants et les infirmières, une église, des routes et un approvisionnement en eau pour le bénéfice de toutes les parties prenantes installées à Shashe. Un an plus tard, les agriculteurs ont indiqué qu'ils produisaient de meilleures récoltes à Shashe que dans leur ancienne communauté à Murowa. À la fin de 2003, au moment de la passation du programme de réinstallation au gouvernement, Rio Tinto s'est engagé à respecter un "Plan d'action communautaire", visant à fournir des programmes de santé, de formation et de renforcement des capacités en agriculture pour les dix années suivant la réinstallation, en collaboration avec les autorités locales.

**2**



### 2.1.3 Engagement interne

Pour renforcer notre performance en matière de droits de la personne lors des échanges avec les communautés, il est important que nous discutons des droits de la personne dans le cadre de nos activités quotidiennes et que nous les intégrions dans tous nos secteurs d'opération. Les gestionnaires sont invités à parler des droits de la personne – au même titre que la sécurité et l'environnement – lors de la planification des projets et des séances d'information. Notre objectif est de créer une culture organisationnelle consciente et respectueuse des droits de la personne. L'engagement interne est primordial pour s'assurer que les enjeux en matière de droits de la personne sont traités de façon homogène dans toute l'entreprise.

L'amélioration des communications et du transfert des connaissances entre les différents services nous aidera à résoudre tout problème éventuel relatif aux droits de la personne. Rio Tinto dispose de plusieurs mécanismes à l'échelle des fonctions et des groupes Produits pour résoudre les questions de droits de la personne spécifiques et systémiques. Ces mécanismes visent à bâtir un réseau plus solide de « champions » en matière de droits de la personne pour diffuser les meilleures pratiques, compiler les études de cas et servir de forum de discussion pour traiter et discuter des dilemmes.

#### L'engagement tout au long du cycle de vie d'un projet

Il est important que les professionnels de CPS et les autres employés qui travaillent avec les communautés soient conscients de tous les aspects d'un projet susceptibles d'avoir des incidences sur les droits de la personne. Ils doivent faire part de leurs observations aux autres secteurs de l'entreprise afin d'évaluer tout impact pouvant se présenter aux différents stades du cycle de vie d'un projet, de l'exploration à l'exploitation et à la fermeture.

Les risques pour les droits de la personne peuvent surgir et évoluer au fil du temps; il est donc essentiel d'en assurer une réévaluation constante. Comme la conception de la mine peut influencer considérablement le niveau de risque pour les droits de la personne, il est important d'intégrer toutes les considérations liées aux droits de la personne dès le début des travaux de conception. Le tableau ci-après illustre la manière dont la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme peut être intégrée au cycle de vie d'un projet, dans la mesure où l'engagement non discriminatoire fait partie intégrante de chaque étape. Ce tableau ne constitue pas un plan d'action définitif; il n'y a pas de solution universelle qui convient à tous les besoins.

---

*Des employés de la mine  
de bauxite de Rio Tinto  
Alcan à Weipa, dans le  
Queensland, en Australie.*

---



**Tableau 3: Intégrer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans le cycle de vie d'un projet**

Étapes du projet	Principales activités	Considérations liées aux droits de la personne
Conception/ exploration	Entrée dans un nouveau pays – identifier les zones ayant un potentiel géologique	<p>Identifier les principaux risques pour les droits de la personne en fonction du contexte politique, culturel et social.</p> <p>Identifier tous les groupes vulnérables et « à risque ». S'engager avec eux de façon non discriminatoire, à toutes les étapes.</p> <p>Passer en revue la base de connaissances sur les risques pour les droits de la personne dans ce pays (disponible auprès des Affaires externes, à partir du portail interne Prospect) et appliquer les recommandations en fonction de l'envergure du projet. S'il y a lieu, commander une évaluation ciblée des risques propres au pays.</p> <p>Utiliser le processus d'analyse des risques liés au projet pour évaluer s'il y a lieu de réaliser une analyse exhaustive des risques pour les droits de la personne.</p> <p>Conformément aux notes d'orientation de la Sûreté mondiale, s'assurer que le projet respecte les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'Homme (PVSDH), particulièrement si des agents de sécurité armés sont présents ou si l'évaluation des risques liés au projet montre que l'intervention de la police ou des forces armées pourrait être requise.</p>
Ordre de grandeur	Élaborer un dossier d'analyse préliminaire; dresser un profil initial du contexte social et environnemental; identifier les principaux problèmes; établir des calendriers indicatifs pour l'octroi de permis	<p>Passer en revue la base de connaissances sur les risques pour les droits de la personne dans ce pays et appliquer les recommandations.</p> <p>Lors de l'analyse des risques sociaux, évaluer la nécessité de réaliser une analyse exhaustive des risques pour les droits de la personne.</p> <p>Passer en revue et mettre à jour les évaluations et modifier les activités au besoin.</p> <p>Vérifier la conformité du projet en fonction des PVSDH et des autres engagements volontaires, y compris ceux qui concernent les plans de réinstallation ainsi que le consentement libre, préalable et éclairé des peuples autochtones.</p>
Pré faisabilité	Étudier les options de développement; analyser les coûts, l'environnement ainsi que les risques et les avantages pour les communautés; étudier les options d'infrastructure; garder les options ouvertes jusqu'à une recommandation finale pour parvenir aux options de développement proposées	<p>Surveiller tout risque pour les droits de la personne relevé à l'étape de pré faisabilité.</p> <p>Passer en revue et mettre à jour les évaluations et modifier les activités au besoin.</p> <p>Vérifier la conformité du projet en fonction des PVSDH et des autres engagements volontaires, y compris ceux qui concernent les plans de réinstallation ainsi que le consentement libre, préalable et éclairé des peuples autochtones.</p>

Faisabilité	Approfondir l'option retenue; entreprendre l'AISE; remplir les exigences visant l'octroi des permis	<p>Surveiller tout risque pour les droits de la personne relevé à l'étape de préfaisabilité.</p> <p>Passer en revue et mettre à jour les évaluations, en tenant compte notamment des droits de la personne dans l'analyse des impacts sociaux et environnementaux (AISE), et les modifier au besoin.</p> <p>Vérifier la conformité du projet en fonction des PVSDH. Tenir compte des impacts liés aux PVSDH dans le processus AISE. La Sécurité mondiale peut également décider qu'une visite séparée, axée sur la sûreté et les droits de la personne, s'impose.</p> <p>Vérifier la conformité en fonction des engagements volontaires pertinents, y compris ceux qui concernent les plans de réinstallation et le consentement libre, préalable et éclairé, dans le cadre du processus AISE.</p> <p>S'assurer que les documents sur l'ingénierie, l'approvisionnement et la gestion de la construction (IAGC) et la documentation connexe destinée aux prestataires de services comprennent des exigences minimales en ce qui a trait au comportement personnel des employés ainsi qu'aux pénalités en cas de violation.</p> <p>Assurer la formation, la sensibilisation et le suivi de tous les employés et prestataires de services.</p> <p>Établir un processus de règlement des plaintes, des litiges et des griefs. En assurer la visibilité, l'acceptabilité et l'application étendue dans la communauté locale.</p>
Mise en œuvre/ construction	Mettre en œuvre les plans de construction; appliquer les documents sur l'IAGC sur le site	<p>Surveiller tout risque pour les droits de la personne relevé à l'étape de mise en œuvre/construction.</p> <p>Passer en revue et mettre à jour les évaluations et modifier les activités, s'il y a lieu (y compris l'évaluation des risques propres au pays, la nécessité d'une analyse exhaustive des risques pour les droits de la personne, etc.).</p> <p>Établir des règles visant le comportement personnel des employés et leurs interactions dans la communauté locale.</p> <p>Continuer la formation, la sensibilisation et le suivi de tous les employés et prestataires de services.</p> <p>Continuer de vérifier la conformité en fonction des PVSDH et des autres engagements volontaires pertinents.</p> <p>S'assurer que le projet et les documents sur l'IAGC sont conformes à l'ensemble des lois nationales et des normes internationales.</p> <p>Faire le suivi de l'utilisation et de l'efficacité du processus de règlement des plaintes, des litiges et des griefs.</p>
Exploitation	Expansions; licenciements; changement d'empreinte, etc.	<p>Passer en revue l'environnement opérationnel pour détecter tout autre risque pour les droits de la personne.</p> <p>Faire un suivi du processus de règlement des plaintes, des litiges et des griefs ainsi que des autres contrôles existants.</p> <p>Continuer la formation, la sensibilisation et le suivi de tous les employés et prestataires de services.</p>
Fermeture	Remise en état du site, transfert d'actif, etc.	<p>Identifier et surveiller tout risque potentiel pour les droits de la personne découlant de la fermeture d'une exploitation.</p> <p>Faire un suivi du processus de règlement des plaintes, des litiges et des griefs ainsi que des autres contrôles existants.</p> <p>Continuer la formation, la sensibilisation et le suivi.</p>

## 2.2 Connaître et comprendre

Dès notre arrivée dans un nouveau pays jusqu'à ce que nous le quittions, nous devons investir temps et efforts pour apprendre à connaître les communautés de la région. Il faut notamment prendre connaissance des préjudices que sont susceptibles d'entraîner nos activités sur le plan des droits de la personne, y compris les incidences négatives – effectives et potentielles – aux yeux de la population locale. Pour respecter notre engagement envers les droits de la personne, il est essentiel que nous renforçons continuellement nos connaissances et notre compréhension en la matière.

### Liste de vérification

- [✓] Avez-vous fait appel à plusieurs sources pour comprendre le contexte local et national de vos activités sur le plan des droits de la personne?
- [✓] Votre établissement tient-il compte de manière explicite des droits de la personne dans ses études de base et ses analyses des risques sociaux?
- [✓] Si vous êtes dans un contexte à haut risque, votre établissement a-t-il entrepris une évaluation spéciale axée sur les risques pour les droits de la personne?
- [✓] Les études de base et les processus d'engagement sont-ils inclusifs et adaptés aux différentes parties prenantes, y compris les groupes vulnérables et « à risque »?
- [✓] Votre établissement tient-il compte des impacts sur les droits de la personne qui pourraient survenir aux différentes étapes du cycle de vie d'un projet, y compris dans la chaîne d'approvisionnement et au stade de la fermeture?

Cette section fournit des conseils sur la manière dont les droits de la personne peuvent être intégrés aux études visant à bâtir notre base de connaissance et à garantir que nos analyses des risques sociaux et nos évaluations des impacts sociaux tiennent compte des considérations liées aux droits de la personne

## 2.2.1 Intégrer les droits de la personne aux études de base

En vertu de notre Norme en matière de relations avec les communautés, nous devons développer et mettre à jour régulièrement une base de connaissances « adaptée au contexte », ce qui signifie qu'il nous faut avoir une bonne compréhension du contexte social, culturel, environnemental, économique et juridique dans lequel nous exerçons nos activités, y compris les conditions, les tendances, les interactions sociales et les incidences potentielles sur les droits de la personne. Nous devons notamment identifier les parties prenantes et les titulaires de droits susceptibles d'être directement touchés par nos activités et déterminer la nature de l'impact. (Voir l'encadré 12 pour obtenir des exemples de questions liées aux droits de la personne qu'il est possible d'intégrer aux études de base. Pour en savoir plus sur ces études de base, consultez la Note d'orientation de Rio Tinto sur la base de connaissances socioéconomiques.)

En règle générale, pour avoir une meilleure connaissance des risques locaux pour les droits de la personne, il faut d'abord réaliser une revue documentaire des études, des informations et des données existantes. Ces études sont connues sous différentes appellations: évaluation de base des communautés, analyse de la situation socio-économique, analyse des risques sociaux et évaluation des impacts sociaux. Elles décrivent de diverses façons les communautés touchées, expliquent en détail les principaux facteurs sociaux, environnementaux et économiques

et analysent le niveau de risque social. En cernant les implications liées aux droits de la personne dans nos études de base antérieures, nous pouvons non seulement améliorer notre compréhension globale des communautés qui nous accueillent, mais également identifier les risques pour les droits de la personne longtemps à l'avance. (L'encadré 13 répertorie quelques éléments à considérer dans le cadre de la revue documentaire initiale. Les équipes CPS et Affaires externes offrent une large gamme de ressources permettant de mieux comprendre le contexte des droits de la personne dans divers pays, notamment des guides nationaux provenant du portail de l'Institut danois pour les droits de l'homme, accessibles auprès des Affaires externes. Ces documents ne sont généralement pas préparés spécifiquement pour Rio Tinto, mais peuvent l'être sur demande.)

Les études doivent être mises à jour tout au long du cycle de vie d'un projet et en cas de changements opérationnels importants: retard, prolongation, mise hors service, etc. Il convient également de réaliser une mise à jour si le contexte d'exploitation change de façon importante au plan des droits de la personne, comme un changement de loi ou de politique du gouvernement ou de Rio Tinto. L'acquisition de nouveaux actifs ou la participation à un partenariat de coentreprise sont également des occasions d'effectuer ou de mettre à jour les études. including entry into joint venture partnerships.

### Encadré 12: Questions liées aux droits de la personne à intégrer dans les études de base

La plupart des renseignements recueillis dans le cadre des études de base ont des implications en matière de droits de la personne. Les aspects suivants doivent être pris en compte:

- contexte général des droits de la personne à l'échelle nationale, régionale et provinciale;
- compte-rendu des allégations de violations passées et actuelles, y compris celles qui se rapportent à de potentiels partenaires d'affaires;
- histoire politique et sociale de la communauté, de la région ou de l'État;
- enjeux locaux, notamment les problèmes connus liés à la sécurité ou au travail des enfants.

(Adapté de la Note d'orientation de Rio Tinto sur la base de connaissances socioéconomiques)

Encadré 13: Considérations liées aux droits de la personne pour les études de base	
Cadre d'ensemble en matière de droits de l'homme	Cadres juridiques et réglementaires, y compris les lacunes ou les conflits dans les lois nationales en ce qui a trait à la protection des droits de l'homme, et attentes des tiers (investisseurs, prêteurs, ONG) en matière de droits de la personne.
Contexte d'exploitation	Défis en matière de droits de la personne propres au contexte. Par exemple, le projet est-il situé dans une zone où la gouvernance laisse à désirer ou sur des terres autochtones? Quels groupes ou personnes sont-ils le plus « à risque » (p. ex., femmes, enfants, groupes autochtones ou tribaux)?  Application faible ou disproportionnée des lois et des règlements locaux par le gouvernement du pays d'accueil.
Étendue des relations d'affaires	Relations d'affaires, y compris la chaîne d'approvisionnement locale, partenaires de coentreprise, gouvernement ou prestataires de services.  Mesures visant à assurer le respect des droits de la personne de la part de ces intervenants (p. ex., exigences contractuelles, formation, suivi de la performance, codes de conduite).
Jalons clés dans le cycle de vie du projet	Défis en matière de droits de la personne propres à l'étape de l'exploitation (p. ex., utilisation des terres et accès aux terres au stade de préféabilité, forces de sécurité engagées au stade de l'exploitation, implications d'une fermeture éventuelle sur les moyens de subsistance et le niveau de vie de la communauté).
Contexte local	Égalité entre les sexes et différences culturelles (p. ex., rôles et relations entre les hommes et les femmes, systèmes culturels et hiérarchies culturelles et sociales).  Intérêts et priorités d'une large gamme d'intervenants (femmes, hommes, groupes vulnérables et « à risque »).  Historique local des violations des droits de la personne, des tensions et des conflits dans la communauté.

Adapted from IBLF, IFC, UNGC (2010). *Guide to Human Rights Impact Assessment and Management*.

### Terminologie des droits de l'homme

L'inclusion de la terminologie et des concepts des droits de l'homme dans les études nous aide à mieux comprendre les enjeux clés en matière de droits de la personne qui s'inscrivent dans le contexte de nos activités. Par exemple, l'utilisation du terme « titulaire de droits » pour décrire nos parties prenantes (voir l'encadré 6 à la page 21). Comme il a été mentionné précédemment, il y a divers facteurs à prendre en compte au plan de la terminologie, car il s'agit d'un sujet délicat (voir l'encadré 7 à la page 21). Pour empêcher toute discrimination, il est important que les données soient ventilées selon les sexes. Ces données peuvent ensuite servir à comprendre les risques pour les droits de la personne, à élaborer des stratégies d'atténuation des impacts et à cerner les occasions de favoriser le plein exercice des droits de la personne dans les communautés touchées, dans une optique d'égalité entre les hommes et les femmes.

### Mise en commun des connaissances

Les équipes de CPS sont habituellement responsables des études de base socioéconomiques. Cependant, les autres secteurs de l'entreprise doivent être informés des conclusions et des implications qui s'appliquent à leur fonction et qui pourront servir à étayer l'analyse des risques sociaux. Il est important d'éviter « l'effet de silo », qui se produit souvent lorsque la responsabilité des droits de la personne incombe à un service ou à une fonction en particulier. Dans la mesure du possible, il faut favoriser la collaboration interfonctionnelle.

Les conclusions tirées de la base de connaissances doivent également être mises à la disposition des communautés touchées de façon transparente et accessible. Elles pourront servir de point de départ pour discuter des priorités et des préoccupations des communautés.

## 2.2.2 Comprendre le contexte des droits de la personne

Nous devons considérer le contexte élargi des droits de la personne lors de l'évaluation des impacts sociaux de l'industrie des mines et des métaux et des secteurs connexes. Il faut notamment comprendre comment les gouvernements, les autres sociétés et secteurs d'activité et notre propre entreprise ont traité les questions des droits de la personne par le passé. Le fait de savoir quels sont les enjeux importants en matière de droits de la personne dans un contexte particulier renforce notre capacité à identifier, à prévoir et à éviter les incidences négatives sur les droits de la personne.

Lors de l'analyse du contexte des droits de la personne, il faut également déterminer si la population a accès à des mécanismes judiciaires et non judiciaires de règlement des plaintes et des griefs, ce qui nous permettra d'établir notre propre processus de règlement des plaintes, des litiges et des griefs à l'échelle des projets (voir la section 2.4.3).

Il est possible d'examiner le contexte élargi des droits de la personne au moyen d'une revue documentaire, mais la meilleure façon d'y arriver consiste à impliquer directement les titulaires de droits susceptibles d'être affectés. Même si ce n'est pas toujours possible, c'est ce qui permet de mieux comprendre les impacts effectifs et potentiels pouvant toucher nos projets et nos établissements.

### Problèmes hérités du passé

L'exploitation minière se déroule souvent sur fond de tensions sociales, culturelles et politiques. Dans de nombreuses régions, la colonisation, la guerre, les conflits ethniques, les catastrophes naturelles et d'autres perturbations sociales ont engendré des violations et des abus au plan des droits de la personne. Il arrive donc que les entreprises aient de la difficulté à comprendre leurs propres responsabilités en matière de droits de la personne. Par exemple, dans un pays où le gouvernement a commis des violations des droits de la personne, une entreprise court davantage de risque d'être associée aux effets négatifs qui en découlent, ce qui pourrait se traduire par une atteinte à sa réputation, des poursuites, etc. La méfiance de la communauté locale à l'égard des institutions d'État existantes peut également compromettre d'entrée de jeu l'engagement entreprise-communauté. Dans ces situations, nous devons travailler fort pour comprendre comment nos actions se répercuteront sur les droits de la personne et bâtir des liens de confiance grâce à l'engagement et au dialogue avec les représentants de la communauté. L'étude de cas à la page 39 illustre la manière dont les tensions préexistantes peuvent intervenir dans nos processus d'évaluation.

Malgré tous nos efforts pour respecter les droits de la personne, nous sommes conscients de nos propres antécédents à ce chapitre. Ces antécédents continuent, encore à ce jour, d'affecter notre réputation et d'influencer nos interactions avec les communautés. L'étude de cas à la page 82 explique comment nous avons réagi aux allégations d'entorse aux droits de la personne qui ont été formulées à notre endroit par le passé à l'un de nos établissements.

### Impacts cumulatifs

Les impacts cumulatifs sont de plus en plus pris en considération d'un point de vue environnemental, mais ils s'appliquent aussi aux impacts sociaux qui s'accumulent dans une région donnée au fil du temps. Pris individuellement, un impact particulier sur les droits de la personne peut ne poser aucun risque et sembler mineur, mais une série d'impacts mineurs peuvent s'additionner et entraîner un « abus ». Il est important de tenir compte du caractère cumulatif des actions des gouvernements, des autres secteurs d'activité, des institutions et de nos propres établissements lors de l'élaboration d'une base de connaissances sur les droits de la personne. Prenons l'exemple d'une communauté préoccupée par les impacts des émissions de poussière sur la santé; dans ce cas, ce sont le droit à un environnement propre et le droit à la santé qui sont en jeu. Même si nos systèmes de surveillance environnementale indiquent que les niveaux de poussière provenant de nos installations sont bien inférieurs aux limites légales, les niveaux de poussière combinés provenant des entreprises et des industries avoisinantes peuvent poser un risque grave pour la santé ou nuire sérieusement à la qualité de vie de la communauté. Les perceptions de la communauté à l'égard des niveaux de poussière excessifs peuvent également témoigner de lacunes sur le plan des communications et de l'engagement. Dans de telles situations, il convient d'adopter une approche collaborative, multipartite, faisant intervenir les autres entreprises concernées, les communautés touchées, des ONG et des représentants gouvernementaux afin de cerner et d'éliminer les impacts cumulatifs liés aux émissions de poussière.

*Des enfants lors  
des consultations  
communautaires menées  
par Rio Tinto Exploration  
au Mozambique.*



### Sensibilité aux conflits

Il est reconnu, dans les Principes directeurs de l'ONU, que les risques que les entreprises portent préjudice aux droits de la personne, notamment de se rendre complices de crimes internationaux, sont exacerbés dans les régions en proie à des conflits. C'est particulièrement le cas des États qui ont un historique de corruption et d'instabilité politique, des régions qui connaissent des troubles sociaux et politiques et des communautés marquées par des affrontements entre groupes ethniques. Dans de tels contextes, nous devons être conscients que notre présence peut attiser ces conflits et accroître les risques d'entorse aux droits de la personne. Par exemple, les risques de violences sexuelles ou à caractère sexiste sont souvent beaucoup plus élevés là où il y a des conflits.

Il est important de tenir compte de l'historique des conflits à l'échelle nationale, régionale et locale lors des études de base, des analyses des risques sociaux et des évaluations des impacts sociaux. Nous devons analyser les sources, les facteurs, les acteurs et les dynamiques de ces conflits et comprendre dans quelle mesure ils touchent nos propres activités afin d'éviter de causer quelque préjudice que ce soit. Il est souvent plus difficile de s'engager auprès des communautés qui vivent ou ont vécu des conflits. L'établissement de relations fondées sur la confiance et le respect exige plus de temps et d'efforts dans ces situations.

Dans les régions en proie à des conflits, les établissements doivent effectuer des évaluations rigoureuses des risques pour les communautés et la sécurité. Selon les directives de la Sûreté mondiale, il faut notamment comprendre qui sont nos partenaires de sécurité et s'assurer que nous respectons nos engagements en vertu des PVSDH (voir les notes d'orientation de Rio Tinto Mettre en œuvre les principes sur la sécurité et les droits de l'homme et Appuyer les forces de sécurité publiques).

L'étude de cas ci-après, portant sur le projet La Granja, au Pérou, montre comment les considérations liées aux droits de la personne peuvent être intégrées, à l'étape de préféabilité, dans les évaluations axées sur la sécurité, les relations avec les communautés et la performance sociale. Elle illustre également les bonnes pratiques de collaboration avec les autres services à l'interne afin de réaliser les évaluations et de partager les connaissances.



## Étude de cas 3: Rio Tinto à La Granja, au Pérou

### Intégrer les considérations liées aux droits de la personne dans les évaluations de sécurité



---

La Granja

---

Pérou

---

#### Contexte

Situé dans le nord du Pérou, dans la région de Cajamarca (district de Querocoto), le projet de mine de cuivre La Granja est géré par Rio Tinto Minera Peru. Dans le cadre de ce projet, qui en est à l'étape de préféabilité, des activités d'exploration exhaustives ont lieu afin de déterminer la viabilité de la mise en valeur des ressources. En 2009, Rio Tinto Minera a réuni les experts en sécurité et en relations communautaires de Rio Tinto afin de réaliser une évaluation rigoureuse des risques pour la sécurité et les communautés. L'évaluation a tenu compte des risques et des conflits potentiels susceptibles de nuire à la sécurité du projet La Granja, y compris aux biens et au personnel, ainsi que des risques que représente le projet pour les communautés environnantes. Ce processus a donné lieu à l'élaboration d'une stratégie exhaustive en matière de sécurité et a contribué à structurer l'évaluation globale des risques pour la sécurité de l'ensemble du projet.

L'approche antérieure de Rio Tinto mettait l'accent sur les interactions entre le personnel de sécurité de l'entreprise, les forces de sécurité locales et nationales et les communautés environnantes. À La Granja, Rio Tinto a voulu aller plus loin en s'attachant à comprendre comment les conflits sociaux et les enjeux intracommunautaires existants pourraient exacerber les problèmes liés à la sécurité et aux droits de la personne, et comment ses propres comportements pourraient aggraver ces problèmes.

#### Antécédents

Divers facteurs influant sur le projet La Granja au plan de la sécurité ont été pris en compte. Par exemple, au Pérou, certaines parties prenantes ont souvent recours à la contestation sociale et au blocage de voies de transport pour exprimer leur insatisfaction et attirer l'attention sur leurs revendications. Parfois, ces manifestations conduisent à des actes de violence.

Le chevauchement du travail des *Rondas Campesinas* et de la police nationale a également une influence au chapitre de la sécurité. Les Rondas sont les principaux fournisseurs de services de sécurité publique dans le secteur du projet. En l'absence de services policiers, civils et étatiques, elles ont émergé dans les années 1970 sous forme d'organisations sociales locales afin de contrer le vol de bétail et le banditisme. Dans le secteur du projet, les Rondas participent activement à la gouvernance en matière de santé et d'éducation et à la vie citoyenne, en plus d'assurer la défense des droits des citoyens et la sécurité publique. Par exemple, les Rondas dirigent la coordination interne des questions de santé et d'éducation dans la communauté et représentent également les intérêts de la communauté auprès des ministères de la Santé et de l'Éducation. En termes de sécurité, la police d'État et la police nationale sont très peu présentes.

Formation avec des  
membres de la communauté  
près du projet La Granja,  
au Pérou.



5. Accessible à l'adresse:  
[http://www.international-alert.org/pdf/conflict\\_sensitive\\_business\\_practice\\_section\\_1.pdf](http://www.international-alert.org/pdf/conflict_sensitive_business_practice_section_1.pdf)
6. Accessible à l'adresse: [www.voluntaryprinciples.org](http://www.voluntaryprinciples.org).
7. Accessible à l'adresse:  
[http://www.international-alert.org/pdf/Voluntary\\_Principles\\_on\\_Security\\_and\\_Human\\_Rights.pdf](http://www.international-alert.org/pdf/Voluntary_Principles_on_Security_and_Human_Rights.pdf)

### Processus et outils visant l'évaluation des risques pour la sécurité et les communautés

L'équipe d'évaluation de Rio Tinto Minera Peru était composée d'employés de l'établissement, du siège social et de divers secteurs fonctionnels, comme CPS et la Sûreté. La direction y a également participé. Leur approche a porté sur un éventail d'aspects fonctionnels.

L'équipe a effectué:

1. des entretiens avec les principales parties prenantes;
2. une évaluation des conflits en fonction du document *Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries*<sup>5</sup> (International Alert, 2005);
3. une évaluation indépendante des droits de la personne, incluant une analyse de sûreté;
4. une évaluation fondée sur les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme<sup>6</sup>, en fonction du document *Voluntary Principles on Security and Human Rights: Performance Indicators* (International Alert, 2005)<sup>7</sup>.

### Entretiens avec les parties prenantes

Des entretiens ont été menés auprès d'un grand nombre de parties prenantes, y compris des leaders communautaires locaux, les services de police, des représentants du gouvernement, des spécialistes péruviens de la sûreté et des droits de la personne, ainsi que des anthropologues et des économistes péruviens ayant une bonne connaissance de la zone d'influence du projet. Ces entretiens ont permis d'identifier et de comprendre les conflits sociaux existants et la possibilité que Rio Tinto Minera Peru les exacerbe ou en provoque de nouveaux. Ils ont également aidé à éclaircir les liens entre impacts socioéconomiques et impacts sur la sûreté.

### Évaluation des conflits

Le document *Conflict-Sensitive Business Practice* d'International Alert a été utilisé afin d'évaluer les conflits actuels et potentiels dans le secteur du projet. Ce document aborde divers sujets, dont les suivants: identification des causes structurelles/fondamentales, causes rapprochées, enjeux conflictuels, sources de conflits réelles ou potentielles, impacts et maîtrise actuels et potentiels. L'analyse a principalement porté sur les communautés directement touchées ainsi que sur les enjeux d'ordre régional et national.

### Évaluation indépendante des droits de la personne

Un spécialiste indépendant des droits de la personne a reçu le mandat de passer en revue les problèmes liés aux droits de la personne pouvant surgir des projets miniers au Pérou. Bon nombre de ses conclusions ont corroboré les enjeux critiques cernés lors des entretiens, notamment les suivants: historique des conflits dans le secteur du projet, double rôle des groupes communautaires locaux et de la police nationale au plan de la sécurité publique, culture locale, port de petites armes à feu et conflits, situation en matière de sécurité publique dans le secteur du projet, inégalités économiques réelles et perçues associées aux activités minières. L'évaluation indépendante a permis de consolider les informations tirées des entretiens avec les parties prenantes.

### Évaluation fondée sur les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme

Une évaluation du programme de sécurité du projet a été réalisée en fonction du document *Voluntary Principles on Security and Human Rights: Performance Indicators* (International Alert, 2005). Cette évaluation a permis d'identifier des occasions d'améliorer la gestion des prestataires de services de sécurité privés par Rio Tinto Minera Peru.

Vue panoramique de  
La Granja, dans la région  
de Cajamarca, au Pérou.



Enfin, une version adaptée du document d'évaluation des conflits tiré du guide d'International Alert (2005) a été utilisée pour structurer l'information recueillie dans le cadre des quatre volets d'enquête afin de générer l'évaluation des risques pour la sécurité et les communautés.

#### Conclusions et prochaines étapes

L'évaluation a conclu que la responsabilité des problèmes potentiels en matière de droits de la personne, sur le plan de la sûreté, n'incombe pas uniquement au service de sécurité de l'entreprise. Plutôt que de simplement viser la « protection du périmètre », la stratégie de sécurité de l'entreprise doit se fonder sur une approche préventive afin d'éviter toute forme de conflit susceptible d'entraîner des risques pour la sécurité et les droits de la personne. Pour ce faire, il faut une solide compréhension des tensions et des conflits existants dans la communauté ainsi que des risques que les impacts socioéconomiques de la mine exacerbent ces conflits ou en déclenchent de nouveaux.

Il ressort également de l'évaluation que la principale source de paix et de sécurité pour le projet La Granja réside dans la capacité de l'équipe à travailler avec les communautés et les organisations locales, telles que les Rondas, afin de gérer les changements sociaux et économiques provoqués par le projet. Voici quelques recommandations clés:

- élaborer des protocoles pour travailler de façon efficace avec les Rondas;
- établir un processus formel de règlement des plaintes, des litiges et des griefs;
- évaluer périodiquement les risques sociaux;
- identifier les impacts de façon proactive;
- améliorer la gestion des forces de sécurité privées.

L'évaluation a également amené Rio Tinto Minera Peru à revoir ses activités d'embauche locale, d'investissement social et d'engagement communautaire pour mieux comprendre et prévoir les impacts socioéconomiques et renforcer l'intégration des activités du projet dans le contexte économique et social local. L'équipe du projet s'est également attachée à diversifier ses interactions avec les Rondas, plutôt que de continuer de s'en tenir à des relations bilatérales. Par exemple, une « mesa » (table ronde) périodique a été établie afin de discuter avec les Rondas et d'autres parties prenantes de différents sujets, notamment de sécurité.

3

## 2.2.3 Analyse des risques et évaluation des impacts

Rio Tinto attend de ses établissements qu'ils effectuent des analyses des risques sociaux (ARS) et des évaluations des impacts sociaux (EIS). L'ARS s'attarde aux risques (menaces et possibilités) et aux conséquences potentielles **pour l'entreprise** qui découlent des interactions avec la société d'accueil – retards opérationnels, méfiance de la communauté, atteintes à la réputation, etc. Elle a lieu à toutes les étapes critiques du cycle de vie d'un projet ou d'un établissement. À l'inverse, l'EIS met l'accent sur les **risques pour les communautés** qui résultent des activités d'un projet proposé; elle se déroule généralement à l'étape de faisabilité et constitue souvent une exigence réglementaire.

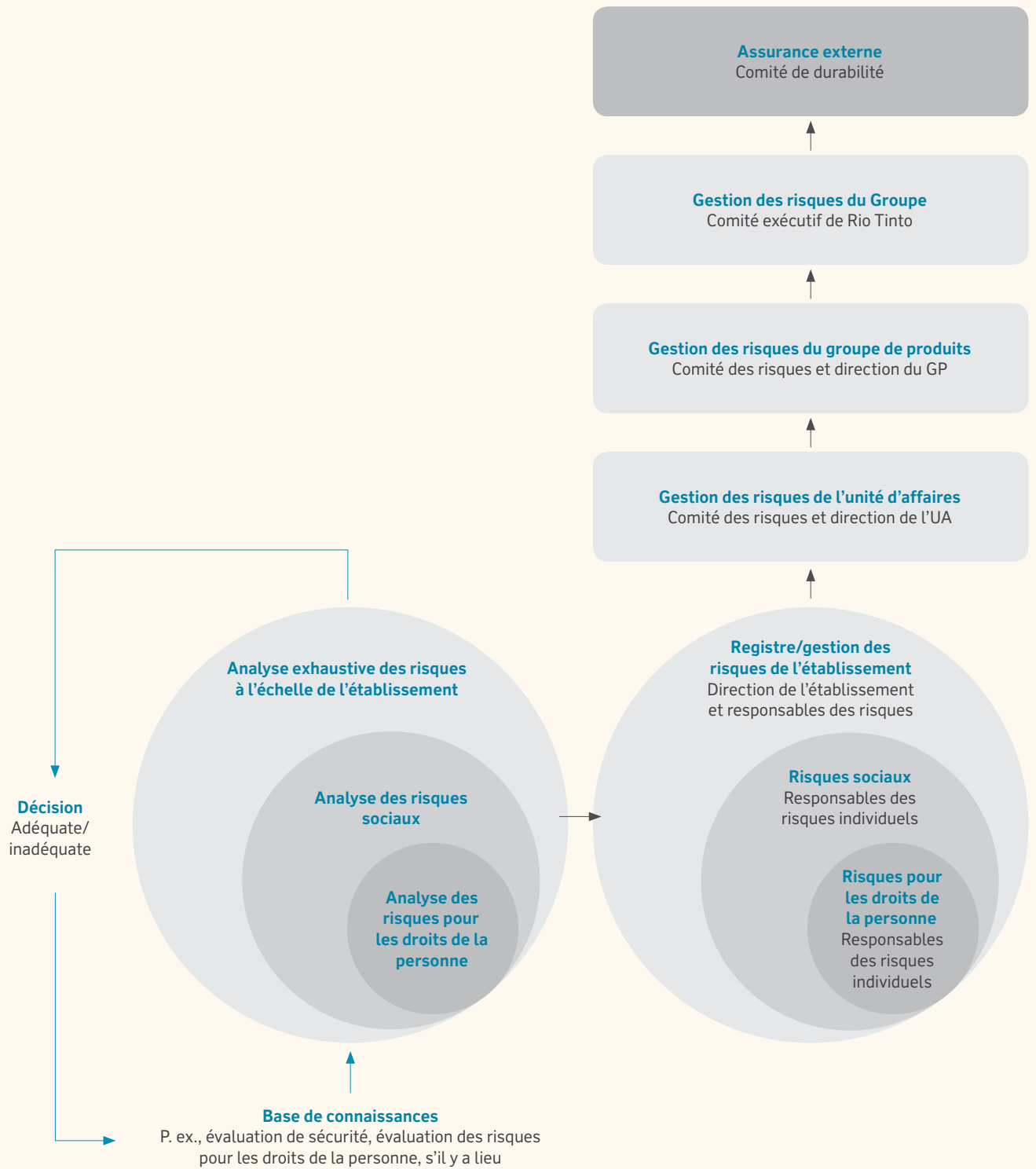
Comme l'indique la figure 1, les considérations liées aux droits de la personne doivent être intégrées tant aux ARS qu'aux EIS. Dans certains cas, il convient d'effectuer une analyse des risques ou une évaluation des impacts spécialisée portant spécifiquement sur les droits de la personne. Les processus intégrés évitent de tomber dans la redondance et d'isoler les droits de la personne des processus généraux, mais un processus spécialisé peut s'avérer nécessaire dans les situations à risque élevé où il faut porter une attention particulière aux droits de la personne.

La relation entre l'ARS et l'EIS est itérative, c'est-à-dire que ces deux exercices sont complémentaires. Par exemple, il est impossible d'effectuer une ARS efficace, permettant notamment de déterminer les conséquences auxquelles l'entreprise s'exposerait si elle se rendait complice de préjudices aux droits de la personne, sans d'abord comprendre les types d'impacts potentiels sur les droits de la personne qui peuvent survenir dans les circonstances.

### **Intégrer les droits de la personne dans l'analyse des risques sociaux**

En vertu des processus de gestion des risques de Rio Tinto et de la Norme en matière de relations avec les communautés, nous sommes tenus d'effectuer l'analyse des risques sociaux de façon périodique et à chaque étape critique d'un projet. Comme le souligne la figure 1, l'objectif est d'examiner les risques pour les droits de la personne dans l'analyse des risques sociaux; on pourrait aussi faire une analyse spécifique des risques pour les droits de la personne si nécessaire. La Note d'orientation de Rio Tinto sur l'analyse des risques sociaux explique les types de risques dont il faut tenir compte et la manière de les évaluer, tant en termes de probabilité que de conséquences. Le document Conseils en matière de droits de l'Homme de Rio Tinto brosse un portrait plus général du cadre de risques pour les droits de la personne, notamment des facteurs à considérer pour effectuer une analyse spécialisée de ces risques; ce genre d'exercice s'impose dans les pays où les risques pour les droits de la personne sont élevés, d'où un danger accru que nous nous rendions complice par inadvertance d'abus commis par d'autres (voir l'encadré 14 pour des exemples de questions clés à considérer). Adressez-vous aux responsables des pratiques mondiales Affaires externes et CPS pour obtenir de plus amples renseignements, notamment pour savoir à quels spécialistes internes et externes vous pouvez faire appel dans le cadre de l'analyse des risques sociaux ou pour réaliser une analyse spécifique des risques pour les droits de la personne.

Figure 1: Exemple d'un processus de gestion des risques pour les droits de la personne dans un établissement de Rio Tinto



**Encadré 14: Questions à se poser pour intégrer les droits de la personne à une analyse des risques sociaux**

<p><b>Exploitation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- À quelle étape de l'exploitation en sommes-nous? Quels projets sont en place ou en cours de développement?</li> <li>- Quelle est l'envergure de notre projet?</li> <li>- Quelles sont nos relations d'affaires?</li> <li>- Quels sont les impacts perçus des activités de l'entreprise sur la population?</li> </ul>	<p><b>Contexte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En quoi le bilan du pays en matière de droits de la personne nous renseigne-t-il au sujet des violations/abus commis par le passé?</li> <li>- Le contexte du pays présente-t-il des « signaux d'alarme »?</li> <li>- Qui sont les groupes les plus vulnérables/« à risque » et/ou les plus susceptibles d'être victimes de préjudice aux droits de la personne?</li> <li>- Quels sont les enjeux en matière de droits de la personne les plus susceptibles de nous toucher?</li> <li>- Qui sont les personnes les plus susceptibles de commettre des abus?</li> <li>- Y a-t-il un écart entre les lois locales et les normes internationales en matière de droits de l'homme?</li> <li>- Les lois locales sont-elles appliquées efficacement?</li> </ul>
<p><b>Implication:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quelles activités ou relations de l'entreprise peuvent entraîner des violations ou des abus en matière de droits de la personne?</li> <li>- Avons-nous tenu compte des risques réels et potentiels pour les droits de la personne ainsi que des risques de complicité liés à nos relations d'affaires (partenaires d'exploitation, fournisseurs de services de sécurité, organismes gouvernementaux, prestataires de services, fournisseurs)?</li> <li>- L'entreprise peut-elle être associée à des préjudices aux de la personne?</li> </ul>	<p><b>Analyse/méthodologie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Avons-nous intégré les droits de la personne à notre analyse des risques?</li> <li>- Disposons-nous d'une expertise interne suffisante pour comprendre nos risques en matière de droits de la personne. Faisons-nous appel aux parties prenantes touchées afin de consolider notre base de connaissances?</li> <li>- Avons-nous attribué la responsabilité de la gestion des risques identifiés?</li> </ul>

Adapté de Taylor, Zandvliet et Forouhar (2009), *Due Diligence for Human Rights: A Risk-Based Approach*, page 9.

**Intégrer les droits de la personne dans les évaluations des impacts**

Il est essentiel de cartographier et d'analyser les impacts potentiels sur les droits de la personne afin de déterminer comment éviter les risques identifiés et d'élaborer des stratégies d'atténuation efficaces. Cet exercice permet en outre de mieux comprendre les relations entre divers impacts sur les droits de la personne.

Nos évaluations des impacts sociaux couvrent déjà un grand nombre d'aspects liés aux droits de la personne, comme l'égalité entre les hommes et les femmes, la réinstallation, le patrimoine culturel, les communautés autochtones, l'emploi et les groupes vulnérables. Cependant, elles ne tiennent pas toujours compte de ces aspects dans l'optique des droits de la personne. Il peut également y avoir des risques pour les droits de la personne que nous avons omis de considérer. Par conséquent, nous devons prendre soin d'identifier et de combler les lacunes dans les études existantes (voir l'encadré 15).

Dans le cadre des évaluations des impacts, nous devons prendre en considération toute l'étendue de notre implication, comme le décrit l'encadré 16. Des soupçons de « complicité » peuvent naître lorsqu'une entreprise contribue ou est perçue comme contribuant à des incidences négatives sur les droits de la personne causées par d'autres parties. Le terme « complicité » a des significations juridiques et non juridiques. En droit criminel, il revêt un sens spécifique et technique (« se faire complice de, prêter assistance à »). Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, consultez le document d'information générale à la page 15.

#### Exemple de liste de vérification pour l'évaluation des impacts

- [✓] Votre établissement a-t-il pris en compte la politique sur les droits de la personne de Rio Tinto et les notes d'orientation destinées à tout le Groupe (y compris les notes d'orientation propres aux fonctions, comme celles qui s'adressent à la Sécurité mondiale), les normes internationales pertinentes en matière de droits de l'homme, les lois et les règlements nationaux et locaux ainsi que les exigences des tiers (p. ex., financiers) qui ont trait aux droits de la personne?
- [✓] L'évaluation des impacts de l'établissement se fonde-t-elle sur les renseignements en matière de droits de la personne recueillis lors de la définition de la portée, des études de base et des analyses des risques?
- [✓] Avez-vous fait appel à des spécialistes en matière de droits de la personne?
- [✓] Vos processus d'évaluation des impacts sont-ils respectueux des droits de la personne en termes de non-discrimination (consultations, accessibilité, etc.)?
- [✓] Les groupes vulnérables et « à risque » ont-ils été intégrés aux processus d'évaluation des impacts?
- [✓] Les processus d'évaluation des impacts auprès des communautés locales sont-ils respectueux de l'égalité des sexes et des différences culturelles?
- [✓] L'évaluation a-t-elle débouché sur des recommandations pratiques permettant de gérer les risques pour les droits de la personne et les impacts potentiels connexes?
- [✓] Les conclusions et les recommandations de l'évaluation des impacts ont-elles été intégrées aux plans et aux systèmes de gestion?
- [✓] Votre établissement a-t-il communiqué les principales conclusions de l'évaluation des impacts aux communautés et aux parties prenantes concernées?

Adapté de Lenzen, O. et d'Engelbronner, M. (2009), *Human rights in business: Guide to corporate human rights impact assessment tools. Aim for Human Rights* (pp. 9-10) et Ruggie, J. (2007), *Études d'impact sur les droits de l'homme – résoudre les principales questions méthodologiques*.

#### Encadré 15: Évaluation combinée des impacts sociaux et des impacts sur les droits de la personne

Il arrive que les évaluations conventionnelles des impacts sociaux n'abordent les questions de droits de la personne qu'implicitement, sans en faire une analyse exhaustive, et qu'elles négligent les violations des droits de la personne qui sont ancrées dans la société (p. ex., quand le droit à la liberté d'association est bafoué, voire dénié, ou que la discrimination sexuelle est une norme socialement acceptée). Mieux vaut s'appliquer à comprendre les répercussions d'un projet sur chacun des droits de l'homme (Ruggie 2007, « *Études d'impact sur les droits de l'homme – résoudre les principales questions méthodologiques* »).

Le fait d'utiliser les normes relatives aux droits de l'homme comme point de référence, plutôt que de se concentrer uniquement sur les changements potentiels par rapport à la base de connaissances socioéconomiques actuelle, permet de mieux définir les enjeux importants en matière de droits de la personne. La prise en compte explicite des droits de la personne permet aussi de mettre en évidence les défis propres au contexte d'exploitation élargi qui sont susceptibles d'influencer notre capacité à établir des liens de confiance avec les communautés locales, notamment les restrictions imposées par l'État sur la liberté d'expression (ICMM 2012, *Intégration de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme aux processus de gestion des risques des entreprises*).

Dans toute évaluation des impacts, la méthodologie doit respecter les droits de la personne, en particulier les droits qui se rapportent spécifiquement au contexte d'exploitation (voir l'encadré 2 pour une description de ces droits).

Dans certaines circonstances, il peut être plus approprié d'effectuer une évaluation spécifique des impacts sur les droits de la personne. Pour obtenir plus d'information, consultez la section 2.3.3 et les Conseils en matière de droits de l'Homme de Rio Tinto.

**Encadré 16: Implication des entreprises dans les incidences négatives sur les droits de l'homme selon les Principes directeurs de l'ONU**

Type d'implication	Réaction	Complicité	Exemple
<b>Cause:</b> L'entreprise cause des incidences négatives sur les droits de la personne par le biais de ses propres activités.	L'entreprise doit éviter de porter atteinte aux droits de la personne et remédier aux incidences négatives, le cas échéant.	Non, l'entreprise a elle-même causé les incidences négatives.	Une société minière se livre à des pratiques discriminatoires à l'égard des femmes; par exemple, elle refuse d'engager des conductrices.
<b>Contribue à:</b> L'entreprise contribue à des incidences négatives sur les droits de la personne par le biais de ses propres activités.	L'entreprise doit prendre les mesures nécessaires pour empêcher ou faire cesser sa contribution et user de son influence pour atténuer les incidences restantes dans la mesure du possible. Elle devrait prévoir des mesures de réparation ou collaborer à leur mise en œuvre.	Possibilité d'actes de complicité criminelle ou civile ainsi que d'allégations de complicité plus générales (fondées ou non sur des termes juridiques).	Une société minière demande à une entreprise de sécurité privée de protéger à tout prix ses installations contre des manifestants. Face aux allégations d'usage de force excessive et de non-respect d'autres droits de la personne dont elle fait l'objet, la société ne fait rien.
<b>Est directement liée à:</b> Les incidences négatives sur les droits de la personne découlent directement des activités, produits ou services de l'entreprise, par le biais de ses relations commerciales.	L'entreprise doit s'efforcer de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de la personne, notamment en usant de son influence sur les fournisseurs.	Possibilité d'allégations de complicité plus générales (fondées sur des termes non juridiques).	Une société minière octroie un contrat à une entreprise du secteur du vêtement pour ses uniformes. L'entreprise fait affaire avec des fournisseurs de deuxième rang qui ont recours au travail des enfants.

### Évaluation spécifique des impacts sur les droits de la personne

Bien que notre objectif soit d'intégrer les droits de la personne aux processus existants, il est parfois plus approprié d'effectuer une évaluation spécialisée des impacts sur les droits de la personne (EIDP), particulièrement lorsqu'il s'agit de traiter un enjeu particulier en matière de droits de la personne, comme la réinstallation. Par exemple, quand le contexte d'opération présente des risques élevés ou qu'un enjeu spécifique justifie qu'on y porte une attention particulière, l'EIDP est tout indiquée. Il arrive parfois aussi que notre évaluation des impacts sociaux mette en lumière la nécessité de mieux comprendre le contexte des droits de la personne; une évaluation spécialisée s'impose alors pour combler cette lacune. Peu importe si l'évaluation est spécialisée ou intégrée, les droits de la personne doivent être pris en compte explicitement. Consultez les *Conseils en matière de droits de l'Homme* pour en savoir plus.

L'étude de cas ci-après, portant sur Rio Tinto en Guinée, illustre la manière dont les évaluations spécialisées peuvent contribuer à identifier et à gérer les risques et les impacts potentiels liés au droit à la santé.

L'étude de cas 5 (page 49), portant sur Sarawak, en Malaisie, montre comment la cartographie et l'analyse des risques pour les droits de la personne peuvent aider les entreprises à élaborer des stratégies d'atténuation efficaces. En travaillant avec les autres parties prenantes et en faisant la promotion des meilleures pratiques internationales, Rio Tinto Alcan a contribué à renforcer les capacités locales et régionales afin de mettre en œuvre des processus compatibles avec les droits de la personne et de s'assurer que les projets éventuels n'entraînent pas d'incidences négatives pour les droits de la personne à l'avenir.



## Étude de cas 4: Rio Tinto à Simandou, en Guinée

### Mettre l'accent sur la santé dans les études de base et les évaluations des impacts



Simandou  
Guinée

#### Contexte

Le projet de minerai de fer Simandou est situé en République de Guinée, à quelque 700 km à l'est de la capitale, Conakry. Ce projet, qui en est à l'étape de pré-faisabilité, pourrait avoir une durée de vie de plus de 50 ans.

#### Pourquoi mettre l'accent sur la santé?

Dans le cadre du projet Simandou, la santé de la communauté et des employés a été identifiée comme une priorité clé à la lumière d'une étude menée à l'étape de l'exploration, de travaux préliminaires d'évaluation des impacts ainsi que d'une étude de base sociale effectuée plus récemment. Ces études ne se sont pas appuyées sur des indicateurs explicites en matière de droits de la personne, mais elles ont tenu compte de plusieurs aspects pertinents liés aux droits de la personne, comme l'éducation, la nutrition et les groupes vulnérables. Pour chacun de ces aspects, plusieurs facteurs susceptibles d'entraîner des impacts sur la santé ont été répertoriés (comme l'immigration, qui peut avoir des incidences négatives sur la nutrition, l'hygiène publique et la propagation des maladies). Les études ont également indiqué que l'accès à des installations de soins de santé de qualité, abordables et acceptables constituait un important défi dans le secteur du projet Simandou. Les facteurs qui influent sur le droit à la santé ont des répercussions sur l'exercice d'autres droits de la personne, comme le droit à un niveau de vie suffisant et le droit à l'eau potable et à l'assainissement.

Par conséquent, Rio Tinto a commandé une évaluation spécialisée des impacts sur la santé, ce qui a permis à l'équipe du projet Simandou d'identifier et d'atténuer les incidences négatives potentielles sur la santé ainsi que de cerner les occasions, pour l'entreprise, de renforcer l'exercice du droit à la santé et des autres droits de la personne connexes à l'échelle locale.

#### Études de base sur la santé et évaluations des impacts

La Société financière internationale (SFI), qui détient une participation de cinq pour cent dans le projet Simandou, exige que l'établissement prévoie des mesures visant à réduire au minimum les incidences négatives sur la santé. Pour se conformer à la Norme de performance 4 de la SFI et donner suite aux conclusions des études préliminaires, le projet Simandou a établi un groupe directeur composé d'employés de Rio Tinto et de consultants externes dont le mandat est de réaliser les quatre étapes de l'élaboration d'un plan de gestion de la santé communautaire (PGSC):

- définition de la portée de l'étude sur la santé;
- enquête de base sur la santé;
- évaluation des impacts sur la santé;
- élaboration du PGSC.

L'étude exploratoire a permis d'identifier les lacunes dans les statistiques locales et nationales disponibles en matière de santé communautaire; ces renseignements ont ensuite servi à effectuer l'enquête de base et l'évaluation des impacts. L'étude visait à comprendre les impacts sur la santé susceptibles d'être associés au projet Simandou ainsi que les besoins existants en matière de santé dans la population locale.

L'enquête de base a quant à elle permis d'évaluer le contexte local sur le plan de la santé et d'étayer le programme initial de développement communautaire. La méthodologie de recherche a consisté à recueillir des données tant qualitatives que quantitatives ainsi qu'à tenir des consultations non discriminatoires avec les parties prenantes. Des discussions de groupe ont ensuite contribué à confirmer les priorités pour la population locale, notamment l'accès à l'eau et l'assainissement. Elles ont également aidé le projet Simandou à comprendre les perceptions de la communauté à l'égard des enjeux de santé qui les concernent. Par exemple, les discussions ont révélé un faible niveau de compréhension dans

---

À droite  
Programme de santé  
dans un village de Guinée.

En bas  
Des enfants dans un  
village de Guinée où Rio  
Tinto effectue des enquêtes  
de base et des évaluations  
des impacts sur la santé  
dans le cadre de son  
projet de minerai de fer  
Simandou.

---



---

9. Pour accéder à ce document, allez à l'adresse suivante: [http://ifcext.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/Publications\\_Handbook\\_HealthImpactAssessment](http://ifcext.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/Publications_Handbook_HealthImpactAssessment)

---

la communauté en ce qui a trait à la transmission du paludisme, ce qui a amené l'entreprise à faire davantage de sensibilisation à ce sujet.

Des données quantitatives ont été recueillies au moyen de questionnaires et d'un échantillonnage biomédical dans les foyers et les écoles. Comme les services de soins de santé et les statistiques sur la santé relèvent de l'État, l'équipe du projet Simandou a travaillé en étroite collaboration avec les autorités sanitaires gouvernementales à cette fin.

Enfin, l'évaluation des impacts pour la santé a consisté à évaluer de façon systématique divers facteurs déterminants pour la santé en fonction des 12 axes d'écosalubrité élaborés par la Banque mondiale et intégrés au dossier d'évaluation des impacts sur la santé de la SFI. La méthodologie employée est conforme aux lignes directrices et aux normes de la SFI ainsi qu'à la note d'orientation de la SFI sur les bonnes pratiques en matière d'évaluation des impacts sur la santé.<sup>9</sup>

Tous ces efforts ont débouché sur un plan de gestion de la santé communautaire (PGSC) fondé sur les renseignements recueillis lors de la définition de la portée de l'étude, de l'enquête de base, de l'évaluation des impacts et des consultations auprès des parties prenantes. Le PGSC comprend des mesures visant à atténuer les impacts sur la santé associés au développement du projet, tout en contribuant aux programmes d'investissement social dont le but est d'améliorer les services de santé et l'exercice du droit à la santé. Le suivi et l'évaluation constituent une composante clé du PGSC et exigent la participation active des communautés touchées. Le plan s'harmonise également aux politiques nationales en matière de santé.



## Étude de cas 5: Rio Tinto au Sarawak, en Malaisie Travailler avec le gouvernement pour améliorer la réinstallation



Sarawak

Malaisie

### Contexte

Rio Tinto Alcan a entrepris une étude de préféabilité visant la construction d'une usine d'électrolyse de l'aluminium à 60 kilomètres au nord de la ville de Bintulu, au Sarawak, le plus grand État de la Fédération de Malaisie, sur l'île de Bornéo. L'usine puiserait son énergie grâce à deux barrages hydroélectriques importants: le barrage Bakun de 2 400 mW et le barrage Murum de 940 mW. Lors de la construction du barrage Bakun, en 1989, le gouvernement du Sarawak a procédé à la réinstallation d'environ 10 000 Orang Ulu (« peuple en amont de la rivière »), provenant de cinq groupes ethniques, à Sungai Asap. Achevé à la fin de 2010, le barrage doit être pleinement opérationnel en 2013. La réinstallation, par le gouvernement du Sarawak, de 1 300 membres des peuples Penan et Kenyah, en vue du développement du barrage Murum, devait commencer en 2012.

La réinstallation au Sarawak pourrait empiéter sur plusieurs droits de la personne, en particulier les droits des peuples autochtones: déplacement interne, perte de terres, perturbation du patrimoine et des biens culturels, etc. Si les populations ne sont pas consultées ni indemnisées adéquatement, ces impacts pourraient s'aggraver. Même si la réinstallation n'a pas eu lieu dans le secteur visé par son projet d'usine, il était dans l'intérêt de Rio Tinto Alcan de s'assurer que toute réinstallation liée à ses activités respecte les meilleures pratiques internationales et les principes de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. L'entreprise s'est donc appliquée à considérer l'ensemble des facteurs pertinents, notamment les activités du gouvernement d'accueil. Dans cette optique, Rio Tinto Alcan a mis en œuvre diverses initiatives, en partenariat avec le gouvernement du Sarawak, pour s'assurer que toute réinstallation se déroule dans le respect des droits de la personne et produise des résultats favorables.

### Processus de réinstallation mené par le gouvernement

La majorité des personnes visées par le processus de réinstallation en vue de la construction du barrage Murum faisaient partie du peuple Penan, des habitants des forêts qui maintiennent un mode de vie de subsistance; la chasse et l'exploitation des ressources forestières représentent 70 % de leurs moyens d'existence et ils entretiennent des liens spirituels très forts avec les forêts et les terres où ils habitent. Le gouvernement du Sarawak avait fait l'objet de critiques relativement à certains aspects de la réinstallation de Bakun, achevée dans les années 1980, particulièrement en raison de la portée limitée des consultations et de la communication d'information. Rio Tinto Alcan a pris part à plusieurs initiatives avec le gouvernement afin d'améliorer sa performance dans le cadre de la réinstallation à Murum.

### Initiatives de Rio Tinto Alcan

1. Rio Tinto Alcan a fait partie d'un groupe de travail Murum, un comité technique composé de représentants gouvernementaux, de consultants et d'ONG ayant des intérêts dans le barrage. Ce forum, dont le but était de favoriser les communications et de mener à bien la réinstallation dans le respect des normes internationales, prévoyait des consultations périodiques avec les communautés touchées, la préparation d'une ethnographie contemporaine, l'établissement d'un plan d'action visant l'acquisition des terres et la réinstallation, ainsi que la diffusion de documents clés au public.
2. Rio Tinto Alcan a aidé le gouvernement à élaborer une procédure de règlement des plaintes et des griefs permettant aux communautés touchées et au gouvernement de discuter et d'exprimer leurs préoccupations à l'égard de la réinstallation, parallèlement à la mise en œuvre du plan d'action.

Terres défrichées près  
du barrage Murum, au  
Sarawak, en Malaisie.



3. L'entreprise a conseillé les consultants engagés par l'État pour effectuer l'analyse des impacts sociaux et environnementaux (AISE) visant Murum. Rio Tinto Alcan a également mis en contact le gouvernement et ses consultants avec des spécialistes tiers pour faire progresser le processus.
4. Rio Tinto Alcan a appuyé le Natural Resources and Environment Board (NREB), organisme de réglementation de l'État responsable des AISE, en l'aidant à organiser des ateliers sur l'application des meilleures pratiques internationales en matière d'hydroélectricité et de développement d'infrastructure au Sarawak. Depuis, le NREB a lancé ses propres ateliers, auxquels ont participé des représentants d'ONG, des investisseurs et des banques qui adhèrent aux Principes de l'Équateur.
5. Rio Tinto Alcan a publié, conjointement avec l'unité de planification de l'État, des documents portant sur l'application des normes internationales; l'entreprise a également facilité le dialogue entre les dirigeants du Sarawak, la Banque mondiale, la Banque asiatique de développement et d'autres institutions internationales.
6. Un soutien financier a été fourni à l'Asap Koyan Development Committee (AKDC), un organisme communautaire indépendant ayant le double mandat de promouvoir les droits des personnes réinstallées à Sungai Asap et d'amener les personnes devant être réinstallées à communiquer plus efficacement avec le gouvernement. L'AKDC facilite le dialogue entre les communautés touchées et l'État afin de ne pas reproduire les lacunes de la réinstallation de Bakun et de solliciter des fonds auprès de l'État et des ministères fédéraux pour le développement de projets à Sungai Asap.

#### L'avenir

Les processus de réinstallation liés à la construction des barrages Bakun et Murum demeurent complexes, mais des signes montrent que le gouvernement prend des mesures actives pour améliorer ses démarches et ses mécanismes de reddition de comptes. Récemment, les lois du Sarawak en matière de performance sociale et environnementale ont fait l'objet de révisions afin de mettre davantage l'accent sur l'information et la consultation du public. En 2010, le gouvernement de l'État du Sarawak s'est engagé publiquement à appliquer les normes internationales lors de réinstallations futures au sein du corridor d'énergie renouvelable du Sarawak (SCORE), une zone consacrée au développement de l'énergie hydroélectrique, à la plantation forestière et aux industries lourdes. La communication et l'engagement entre le gouvernement et les ONG se sont améliorés, et d'autres parties prenantes ont été intégrées au dialogue, dont SUHAKAM, la Commission malaisienne des droits de l'Homme.

5

## 2.2.4 Collecte de données

Les données destinées aux analyses des risques et aux évaluations des impacts sociaux qui tiennent compte des considérations liées aux droits de la personne peuvent être obtenues à partir de sources primaires ou secondaires.

Les sources primaires offrent des informations et des témoignages de première main, dans leur version originale, sur un sujet d'étude donné. Les données primaires peuvent être recueillies au moyen d'entretiens, de sondages et de consultations auprès des parties prenantes pertinentes. Dans certains cas, la collecte de données primaires peut être délicate ou placer les groupes vulnérables en situation de risque. Il convient donc d'expliquer clairement aux personnes concernées pourquoi les données sont recueillies, à quoi elles serviront, comment elles seront stockées et qui y aura accès. La fourniture de données est volontaire et il est important d'obtenir un consentement préalable. Rio Tinto doit en tout temps respecter le droit à la vie privée et créer un environnement propice pour discuter des droits de la personne. Il faut prendre bien soin de considérer les risques pour les personnes et leur famille et agir avec précaution.

Au chapitre des droits de la personne, les intérêts des différents groupes de parties prenantes varient et présentent divers types d'information et de points de vue. Voici les groupes de parties prenantes à consulter pour la collecte de données primaires:

- groupes divers au sein des communautés locales, y compris les groupes vulnérables et « à risque »;
- employés et prestataires de services;
- différents niveaux de gouvernement;
- organismes locaux consacrés aux droits de la personne, agences de développement, représentants syndicaux et ONG;
- universités locales et autres groupes de recherche.

Les données secondaires proviennent de l'analyse, de la synthèse et de l'interprétation des informations dans leur version originale (sources primaires). Elles comprennent:

- documents et rapports officiels (statistiques de recensement, données sur la santé publique);
- évaluations des impacts sociaux et études de base antérieures;
- rapports ou sondages menés par le gouvernement ou des ONG;
- études universitaires;
- rapports sur les droits de l'homme provenant d'organisations internationales, comme les Nations Unies.

Le document d'information générale fournit de l'information sur un éventail de ressources utiles, dont le portail et le centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme de l'Institut Danois de Droits de l'Homme (IDDH), qui peuvent aider les entreprises à identifier, à évaluer et à gérer les risques pour les droits de la personne dans le cadre de leurs activités (voir également la liste des sites *Web clés* et *des organisations spécialisées dans les entreprises et les droits de l'homme*, à la page 92).

Il est difficile de réduire les droits de la personne à un ensemble de données et de chiffres isolés. Les données primaires et secondaires se complètent souvent. Lors de la collecte de données, il est important d'exploiter tant des sources primaires que secondaires afin de multiplier les points de vue et d'avoir une meilleure compréhension des enjeux. Les données doivent être autant quantitatives que qualitatives (voir l'encadré 19 à la section 2.4.2). Le tableau 4 fournit des exemples de données et d'informations pouvant servir à intégrer les droits de la personne à nos études de base.

---

Consultation  
communautaire près du  
projet de mine de cuivre  
La Granja, au Pérou.

---



**Tableau 4: Exemples de données et d'informations en matière de droits de la personne à intégrer aux évaluations**

Performance locale et nationale en matière de droits de la personne	Niveau d'exécution des obligations en matière de droits de l'homme par l'État au moment de l'évaluation. Violations ou tensions sur le plan des droits de la personne à l'échelle locale et nationale.
Communauté et sous-groupes au sein de la communauté	Rôles traditionnels des hommes et des femmes. Communautés autochtones. Groupes de personnes qui sont déjà vulnérables. Relations existantes entre les groupes communautaires et au sein de ces groupes.
Infrastructure et ressources communautaires	Répertoire des installations, des ressources et des stocks d'aliments et d'eau à l'échelle locale. Utilisation et droits formels ou informels à l'égard de ce qui précède. Infrastructure, ressources et pratiques culturelles.
Pratiques d'embauche discriminatoires	Discrimination à l'égard de la main-d'œuvre dans son ensemble, y compris la discrimination fondée sur le sexe et l'origine ethnique.
Utilisation et possession des terres	Pratiques traditionnelles en matière d'utilisation des terres. Revendications de titres fonciers, structures de possession formelles, traditionnelles et communautaires. Droits acquis des peuples autochtones en matière d'utilisation des terres.
Accès aux services publics de base	Niveau d'accès actuel aux services publics, comme les soins de santé et l'éducation.
Services de sécurité	Antécédents des organismes de sécurité publics et privés à l'échelle locale lors des interactions avec les communautés, les manifestants et les détenus. Niveau de criminalité (violences, manifestations, viols, agressions sexuelles, etc.).

Adapté du *Guide d'évaluation et de gestion de l'impact sur les droits de l'homme*. IBLF, SFI, PMNU (2010), p. 33-34.

## 2.3 Planifier et mettre en œuvre

Les risques liés aux droits de la personne exposés dans les études de base, les analyses des risques et les évaluations des impacts doivent être pris en considération dans les politiques, les plans et les procédures à chaque étape du cycle de vie d'un projet. Cette information doit faire partie des plans pluriannuels CPS et être incluse au niveau des programmes en vue d'initiatives communautaires précises. Les droits de la personne doivent également être pris en compte dans un éventail de champs de discipline, notamment les ressources humaines, l'approvisionnement et la santé et la sécurité.

Liste de vérification	
[✓]	Le plan pluriannuel CPS de votre établissement aborde-t-il explicitement les risques, les impacts et les occasions liés aux droits de la personne relevés dans les études de base?
[✓]	Les politiques, les plans et les procédures d'exploitation standards de votre établissement tiennent-ils compte des aspects liés aux droits de la personne?
[✓]	La question des droits de la personne dans la chaîne d'approvisionnement et son incidence possible sur les communautés ont-elles été abordées de façon explicite?
[✓]	La formation fournie aux membres de la direction, aux employés et aux prestataires de services traite-t-elle des droits de la personne?
[✓]	Votre établissement a-t-il mis en place un processus efficace pour le traitement des plaintes, des litiges et des griefs auquel les communautés et les employés peuvent recourir pour faire connaître leurs préoccupations?
[✓]	Les normes et les principes en matière de droits de l'homme sont-ils pris en considération dans la conclusion de partenariats et d'ententes avec des tiers?
[✓]	Votre établissement s'est-il engagé de manière non discriminatoire lors de la planification et de la mise en œuvre de programmes et d'initiatives communautaires?

### 2.3.1 Plans pluriannuels CPS

À tous nos projets et établissements doivent être associés un plan pluriannuel CPS qui tient compte des objectifs d'affaires ainsi qu'une solide analyse des enjeux, risques et priorités communautaires (voir la *Note d'orientation de Rio Tinto sur la planification pluriannuelle relative aux relations avec les communautés et à la performance sociale*). Ces plans définissent des initiatives mutuellement convenues avec les communautés en plus de cerner des besoins en ressources, des objectifs et des cibles ainsi que des indicateurs pour les atteindre. Ils affectent une responsabilité précise à l'égard de l'atteinte des objectifs et des cibles au niveau de direction et au service fonctionnel concernés.

Les plans pluriannuels doivent traiter des risques, des impacts et des occasions liés aux droits de la personne qui ont été relevés dans le cadre des évaluations de la base de connaissances. Tout risque ou impact important en matière de droits de la personne doit être consigné.

Les mises à jour annuelles de nos plans pluriannuels fournissent une occasion de se pencher sur l'évolution du contexte des droits de la personne, d'en tirer des leçons et de réagir en conséquence au fur et à mesure de la progression du projet dans son cycle de vie.

L'encadré 17 présente des questions qui aideront à déterminer si un plan pluriannuel tient compte adéquatement des priorités en matière de droits de la personne.

L'étude de cas suivante qui porte sur l'Australie démontre comment les droits de la personne ont été intégrés à la planification des ressources humaines et à la prise de décision en vue de la mise en œuvre de programmes qui respectent les principes de non-discrimination et d'égalité. Elle illustre l'importance de bien planifier pour cerner les défis, élaborer une stratégie et mettre en œuvre des programmes qui produisent des résultats concluants. Rio Tinto Minerai de fer en Australie-Occidentale a relevé les obstacles à l'emploi pour les peuples autochtones et s'est servi des conclusions pour établir sa stratégie d'emploi des Autochtones. Cette stratégie favorise l'emploi par l'éducation et la formation et assure un traitement juste et égal aux employés.

#### Encadré 17: Intégration des droits de la personne aux plans pluriannuels CPS

Des groupes diversifiés de la communauté ont-ils participé à la préparation du plan de même qu'aux programmes et aux initiatives connexes? Les points de vue des femmes et des hommes ont-ils été pris en considération? Le plan tient-il compte des points de vue des groupes vulnérables et « à risque » ainsi que de leurs intérêts et priorités?

Le plan prévoit-il des mécanismes pour surveiller la performance en matière de droits de la personne? A-t-on tenu compte de la forme que pourrait prendre la participation de la communauté?

Les objectifs, les cibles et les indicateurs relatifs aux programmes et aux initiatives reflètent-ils les normes et les principes en matière de droits de l'homme?

Le plan fait-il le lien avec d'autres plans opérationnels, notamment les plans d'approvisionnement, les plans de main-d'œuvre ou de recrutement et de développement qui peuvent avoir une incidence sur le respect des droits de la personne au sein de la communauté?

Le plan attribue-t-il clairement la responsabilité de la mise en œuvre, de la surveillance et de la communication de l'information à l'égard des initiatives et programmes?

Si l'exploitation est proche de la fermeture, le plan aborde-t-il adéquatement les questions de droits de la personne associées à la fermeture, à la mise hors service de l'usine et à la remise en état du site?



## Étude de cas 6: Rio Tinto dans le Pilbara, en Australie Emploi chez les Autochtones



---

Pilbara

Australie

---

---

À droite  
Opérateur à la mine de fer  
Mesa A de Rio Tinto dans  
la région du Pilbara, en  
Australie-Occidentale.

---

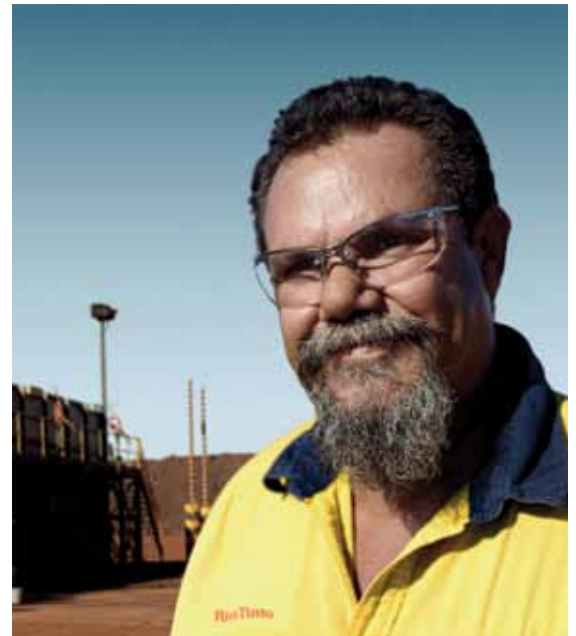
### Le contexte

Rio Tinto Minerai de fer, qui exerce ses activités dans la région du Pilbara en Australie-Occidentale, a commandé en 2005 une étude qui a révélé une exclusion persistante des peuples autochtones sur le marché de l'emploi. Cette exclusion peut avoir des retombées négatives sur le droit à la non-discrimination, divers droits liés au travail et le droit à un niveau de vie convenable. À partir de cette étude, Minerai de fer a déterminé que le statu quo pouvait perpétuer ou même renforcer les barrières à la participation auxquelles sont confrontés les peuples autochtones. Afin de faire face à ces impacts potentiels, l'entreprise a pris de nouveaux engagements visant à accroître les possibilités d'emploi pour les Autochtones.

### Défis et barrières auxquels sont confrontés les postulants et les employés autochtones

L'étude de 2005 et d'autres études ont permis de relever plusieurs défis et barrières qui touchent tous les postulants autochtones de même que les employés, quant à leur rétention et à leur promotion. Ce sont notamment:

- des compétences et une expérience insuffisantes pour obtenir un emploi ou avancer dans leur carrière;
- des engagements culturels et familiaux qui peuvent entrer en conflit avec les méthodes de travail de l'entreprise;
- de la discrimination et l'utilisation de stéréotypes à l'endroit des employés autochtones par la direction et les autres travailleurs.



---

À droite  
Production de minerai  
de fer de Rio Tinto à Cape  
Lambert, dans la région  
du Pilbara, en Australie-  
Occidentale.

En bas  
Stagiaire à l'œuvre chez  
Rio Tinto Minerai de fer,  
dans la région du Pilbara,  
en Australie-Occidentale.

---



### **Stratégie d'emploi des Autochtones de Rio Minerai de fer**

Destinée à relever un certain nombre de ces défis, la stratégie d'emploi des Autochtones de Minerai de fer repose sur une approche à long terme qui englobe des programmes d'études et de soutien, le mentorat et la formation visant la sensibilisation interculturelle. Par exemple, la société a créé un programme d'employabilité qui aide les candidats à aborder des enjeux tels que les compétences professionnelles de base, les questions de santé et l'obtention d'un permis de conduire. Le programme est dispensé par des tiers sous forme de cours accrédité. Minerai de fer offre également des ateliers de sensibilisation interculturelle à tous les employés et aux principaux prestataires de services afin de combattre la discrimination envers les employés autochtones sur les lieux de travail. La formation a été conçue et est donnée par des Autochtones de la région et explique notamment les liens des populations autochtones avec la terre.

Ces mesures spécifiques sont soutenues par des politiques générales, dont une politique en matière de cessation d'emploi qui interdit les licenciements pour des motifs fondés sur la race ou les responsabilités familiales. La politique de diversité au travail et d'égalité des chances de Minerai de fer interdit la discrimination ou le dénigrement fondés sur la race, en accord avec les principes du droit au travail et de l'absence de discrimination enchâssés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme.

En juin 2012, les Autochtones comptaient pour 13 % de l'effectif total dans le Pilbara, un chiffre en phase avec l'objectif de 14 % en 2015, comparativement à 9 % en moyenne pour Rio Tinto Australie dans l'ensemble.

**6**



## 2.3.2 Objectif mondial en matière de relations avec les communautés

En tant que société privée, Rio Tinto est déterminé à faire sa part en vue de la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) des Nations Unies. En octobre 2009, le comité de développement durable du conseil a approuvé un objectif mondial en matière de relations avec les communautés répondant aux attentes des parties prenantes. Cette cible exige que Rio Tinto fasse la preuve que ses activités contribuent au développement économique et au bien-être des communautés et des régions où elles sont présentes (voir la Note d'orientation de Rio Tinto relative à la définition des cibles en matière de relations avec les communautés et de performance sociale).

L'objectif mondial en matière de relations avec les communautés énonce ce qui suit:

**« Tous les établissements disposeront d'indicateurs de performance sociaux appropriés à l'échelle locale et déclarés publiquement, indiquant une contribution positive au développement économique des communautés et des régions où nous travaillons, conformément aux Objectifs du Millénaire pour le développement, d'ici 2013. »**

Les droits de la personne et les OMD sont étroitement liés et poursuivent le même objectif de promotion du bien-être et de la dignité de tous les peuples. Plusieurs distinctions doivent cependant être faites. Ainsi, les droits de l'homme ont une nature obligatoire et une envergure universelle, tandis que les OMD sont de nature volontaire et s'appliquent aux régions en développement. Malgré cette différence, les apports aux OMD sont souvent en accord avec notre responsabilité de respecter les droits de la personne et d'en faire la promotion. Les déclarations sur l'objectif en matière de relations avec les communautés ne sauraient remplacer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. L'élaboration d'indicateurs de performance sociale à l'échelle locale doit être intégrée au processus de planification pluriannuelle CPS. Ces indicateurs mesurent la progression des entreprises à l'égard du développement économique des communautés locales.

### **Programmes, projets et initiatives communautaires**

Rio Tinto est conscient qu'il a la responsabilité d'éviter et d'atténuer les incidences défavorables de sa présence, de ses activités ou de ses relations d'affaires sur les droits de la personne. Par exemple, le Groupe peut soutenir la formation en agriculture pour des communautés réinstallées dont les moyens de subsistance ont subi un impact négatif. En outre, si les études de base de connaissances indiquent un déclin des pratiques et des moyens de subsistance traditionnels en raison des offres d'emploi dans l'extraction minière, le Groupe peut soutenir des programmes destinés à protéger les pratiques culturelles traditionnelles. Nos programmes CPS doivent également favoriser de façon générale le respect des droits de la personne. Par exemple, dans les régions qui manquent d'écoles, le droit à l'éducation est souvent ignoré. Sans être à l'origine de la situation, nous pouvons être en mesure de collaborer avec le gouvernement local ou avec une ONG pour améliorer le réseau scolaire et contribuer à un plus grand respect de ce droit. Cette façon de faire est également en phase avec notre objectif mondial en matière de relations avec les communautés lié aux OMD.

Il est important que nos priorités communautaires fassent l'objet d'une entente avec les populations locales. Collaborer de façon non discriminatoire avec les communautés et encourager leur participation à la planification et à la mise en œuvre de programmes communautaires contribuent à ce que notre travail soit adapté aux priorités locales et que les communautés conservent un certain degré de propriété et de contrôle sur les processus de développement.

Tous les programmes communautaires doivent être exécutés dans le respect des droits de la personne; par exemple on doit concevoir des programmes d'éducation qui ne perpétuent pas la discrimination ni d'autres injustices.

L'étude de cas qui suit démontre comment des programmes et des activités communautaires peuvent être conçus de façon à contrer les problèmes en matière de droits de la personne et à permettre aux communautés locales de jouir davantage de ces droits. Rio Tinto à Bunder, en Inde, a mis en place plusieurs activités axées sur les femmes et l'égalité des sexes.

**Liste de vérification à prendre en compte pour intégrer les droits de la personne dans les initiatives communautaires**

Buts	<p>Les buts visés par l'initiative contribuent-ils à atténuer les répercussions négatives possibles ou les risques pour les droits de la personne?</p> <p>Les buts tiennent-ils compte de la jouissance à long terme des droits de la personne par les communautés?</p> <p>L'initiative sera-t-elle menée de manière à éviter les répercussions négatives sur les droits de la personne?</p>
Bénéficiaires	<p>Les groupes vulnérables et à risque ont-ils été identifiés et leur a-t-on donné la priorité au sein du groupe cible?</p> <p>Les droits des femmes, des enfants et des peuples autochtones ont-ils été pris en considération?</p>
Objectifs et cibles	<p>Les objectifs et les cibles des programmes sont-ils en phase avec les droits de la personne prioritaires identifiés au moyen d'évaluations et de l'engagement auprès des communautés?</p> <p>Les objectifs et les cibles sont-ils clairs, précis, limités dans le temps et susceptibles d'être évalués et surveillés?</p>
Activités	<p>Les activités prévues englobent-elles un engagement non discriminatoire auprès des communautés?</p> <p>Travaillons-nous avec des tiers indépendants lorsque cela présente des avantages? (Par exemple, des ONG locales ou des intervenants gouvernementaux qui connaissent bien une question particulière et ont développé une expertise pertinente.)</p>
Indicateurs	<p>Disposons-nous d'indicateurs permettant de surveiller et d'évaluer les objectifs et les cibles des programmes en ce qui a trait à la performance en matière de droits de la personne?</p> <p>Les indicateurs tiennent-ils compte des normes et des principes pertinents en matière de droits de l'homme?</p> <p>Les indicateurs basés sur le sexe sont-ils pris en compte?</p>
Mise en œuvre	<p>Avons-nous cerné les obstacles à la réussite de la mise en œuvre ainsi que les stratégies pour les surmonter? Nous pourrions par exemple devoir mettre en place des mécanismes pour consulter les femmes et les groupes à risque.</p>
Surveillance et évaluation	<p>Surveillons-nous et évaluons-nous nos programmes et initiatives communautaires pour déterminer leurs répercussions sur la jouissance des droits de la personne par les populations?</p> <p>Avons-nous mis en place un processus accessible et efficace pour le règlement des plaintes, des litiges et des griefs?</p>
Évaluation des impacts	<p>Avons-nous envisagé tous les risques et toutes les conséquences non intentionnelles? Avons-nous prévu des mesures d'atténuation si ces risques et conséquences devaient se concrétiser? Par exemple, la sensibilisation aux droits de la personne peut exposer des membres des communautés à des risques dans certains contextes.</p>
Budget	<p>Les groupes à risque ont-ils accès aux ressources financières et en profitent-ils?</p>
Communication	<p>Nos stratégies de communication répondent-elles aux besoins et aux préférences de la communauté en matière d'échange d'information?</p> <p>L'information sur les programmes, les initiatives et les projets est-elle communiquée aux communautés de façon proactive, rapidement et dans un format accessible?</p> <p>Les stratégies de communication favorisent-elles la participation, le dialogue et l'engagement de façon continue?</p>

Adaptation du guide de Rio Tinto (2009) intitulé *Pourquoi les relations de genre important-elles?*, qui s'inspire du Manuel du PNUD (2007) *Gender mainstreaming in practice: a toolkit*.

## Étude de cas 7: Rio Tinto en Inde Favoriser l'autonomisation des femmes pour promouvoir l'égalité des sexes



Bundelkhand

Inde

### Le contexte

Le projet de mine de diamants Bunder est situé dans la région de Bundelkhand, dans le Madhya Pradesh, à 500 kilomètres au sud-est de Delhi.

Rio Tinto Exploration (RTX) a découvert le gisement Bunder en 2004 dans le cadre de son programme d'exploration régionale de diamants. Une étude d'ordre de grandeur réalisée en 2006 a révélé la présence de ressources présumées de 27,4 millions de carats environ. Le projet appartient maintenant en propriété exclusive au Groupe Rio Tinto Diamants et minéraux.

Les communautés hôtes du projet sont formées de 15 villages comptant environ 15 000 habitants dans le district de Chhatapur. Bunder emploie quelque 400 personnes, dont 70 % proviennent de la région. Si le projet va de l'avant, il procurera des occasions de développement socioéconomiques sans précédent dans la région. À un stade préliminaire du projet d'évaluation, RTX a cherché à déterminer quels détenteurs de droits, le cas échéant, seraient touchés négativement par le développement ou exclus de ses bienfaits. Une étude de base socioéconomique réalisée en 2006-2007 a démontré l'existence de traditions féodales et patriarcales répandues reflétant une discrimination basée sur le sexe. L'étude a révélé que les femmes avaient un niveau d'alphabétisation très faible, étaient en mauvaise santé et mal alimentées et qu'elles participaient très peu à la prise de décision au sein de la communauté. Elle a également démontré que RTX pouvait faire quelque chose pour aider les femmes à jouir davantage des droits de la personne et contrer la discrimination basée sur le sexe à un rythme fixé par la communauté elle-même.

### L'autonomisation des femmes

L'équipe des Relations avec les communautés s'est rapidement et ouvertement engagée auprès des communautés locales, en insistant sur les politiques de Rio Tinto en matière d'égalité des chances, de non-discrimination et d'emploi. En favorisant l'intégration de l'ensemble des membres de la communauté, quels que soient leur caste et leur sexe, Rio Tinto a tenu ses engagements de faire la promotion des principes d'égalité des droits et des libertés mis de l'avant par la Déclaration universelle des droits de l'homme. Des données empiriques tendent à démontrer que la démarche de Rio Tinto en matière de non-discrimination lui a permis d'aborder avec sensibilité les inégalités bien ancrées entre les castes et les sexes.

Tenant compte des conclusions sur les barrières sociales et économiques pour les femmes, RTX a mis au point un projet d'autonomisation qui vise à atténuer le phénomène d'exclusion des femmes et les limites qui leur sont imposées, en accord avec la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF). À cette fin, l'entreprise a mis en place des programmes visant à sensibiliser la communauté au statut et aux droits des femmes, à leur rôle dans le développement communautaire et à leur apport à la vie familiale et à la vie économique de la communauté dans son ensemble.

Le projet pilote d'un an dans le village de Sagoria a donné naissance à plusieurs programmes d'engagement des femmes. Des séances d'information communautaire sur les droits de la personne ont été organisées afin de faire davantage prendre conscience des enjeux au sein de la communauté. Des groupes de discussions ont permis aux femmes de s'informer sur leurs droits en plus d'encourager la formation de réseaux et de liens sociaux. L'expérience se poursuit et des groupes de discussions ont vu le jour dans d'autres villages.

---

À droite  
Programme de santé  
maternelle et infantile  
mené en partenariat avec  
l'UNICEF à Rio Tinto  
Diamants, à Bunder.

En bas  
Des femmes apprennent  
à conduire dans le  
cadre du programme  
d'autonomisation qui  
leur est destiné.

---



#### **Programme de formation de chauffeur pour les femmes**

Parmi les projets destinés à favoriser l'autonomisation des femmes à l'échelle locale, on compte le programme de formation de chauffeur qui leur est destiné. À Chhatapur, peu de femmes savent conduire. En donnant aux femmes la possibilité d'apprendre à conduire, Rio Tinto les a aidées à élargir leurs perspectives d'emploi et à devenir plus autosuffisantes.

En 2012, 11 femmes âgées de 18 à 35 ans ont participé au programme pilote. En plus d'apprendre à conduire, elles ont acquis des connaissances de base en mécanique et en réparation automobile, par exemple comment réparer une crevaison. Quatre des diplômées ont par la suite obtenu un emploi chez Rio Tinto comme chauffeur, et elles ont toutes élargi leurs perspectives sur le plan économique et dans d'autres domaines. Le programme a favorisé activement l'autonomisation des femmes et leur a donné plus d'assurance, avec le soutien de leur communauté.

**7**



### 2.3.3 Formation sur les droits de la personne

Rio Tinto croit que tous les employés doivent être conscients des engagements du Groupe à l'égard des droits de la personne et des liens qui existent entre ces droits et leur travail. Les employés qui ont à traiter des questions de droits de la personne plus directement et plus souvent, par exemple ceux de la fonction CPS, ont besoin d'une formation plus poussée. L'analyse des risques doit également déterminer quels sont les autres employés qui tireront profit d'une formation sur les droits de la personne et les questions connexes, par exemple la sensibilisation à la culture locale. Le personnel de sécurité et celui de l'approvisionnement, notamment, peuvent avoir besoin d'une formation spécialisée.

Un nouveau programme de formation sur les droits de la personne à l'échelle du Groupe, approuvé en avril 2012, cible les contextes d'exploitation les plus exposés aux questions des droits de la personne. Il comporte les éléments suivants:

- l'incorporation d'un volet sur les droits de la personne à la formation sur *Notre approche de l'entreprise* destinée à tous les employés;
- l'intégration des droits de la personne à la formation d'accueil de Rio Tinto, en particulier pour les chefs de service et les niveaux supérieurs;

- un outil Internet d'apprentissage sur les droits de la personne qui a été mis à jour;
- l'apprentissage par l'action personnalisé pour les sites à risque élevé;
- une formation propre aux fonctions pour les employés exposés de près aux questions de droits de la personne, notamment les employés de CPS, de l'Approvisionnement et de la Sécurité.

Les questions des droits de la personne sont également intégrées à d'autres académies de formation sur le leadership de Rio Tinto, le cas échéant.

Les études de cas qui suivent démontrent comment la formation sur les droits de la personne au moyen d'une expertise externe de la question peut contribuer à sensibiliser davantage les employés et les prestataires de services et à améliorer notre performance sociale globale.

## Étude de cas 8: Rio Tinto en Mongolie

### Programme de formation sur les droits de la personne à Oyu Tolgoi



Oyu Tolgoi

Mongolie

10. Le gouvernement de la Mongolie détient une participation de 34 % dans Oyu Tolgoi LLC. Turquoise Hill Resources (auparavant Ivanhoe Mines), dans laquelle Rio Tinto détient maintenant une participation majoritaire, a la participation restante de 66 % d'Oyu Tolgoi LLC. Rio Tinto est le gestionnaire du projet.

#### Le projet

Situé dans le sud de la Mongolie, Oyu Tolgoi est un projet de cuivre et d'or d'envergure mondiale mis en valeur conjointement avec Turquoise Hill Resources (auparavant Ivanhoe Mines) et le gouvernement de la Mongolie<sup>10</sup>. La production commerciale doit débuter en 2013. Oyu Tolgoi est l'une des nombreuses mines qui se trouvent dans la région, et le développement de celle-ci s'accompagne d'un éventail d'impacts et de changements sociaux, économiques et environnementaux. La population locale souhaite tirer parti des occasions d'affaires, mais veut aussi que ses préoccupations relatives à la culture traditionnelle, à la dégradation de l'environnement et à la mobilité sociale soient prises en compte et que les droits de la personne soient respectés.

#### Formation sur les droits de la personne avec le Comité national sur les droits de l'homme

Dans le cadre des efforts de l'établissement pour respecter les lois nationales ainsi que les politiques et normes de Rio Tinto (notamment en matière de droits de la personne), le service CPS à Oyu Tolgoi offre une formation sur les droits de la personne à tous les employés et prestataires de services. Pour que la formation soit encadrée par une expertise suffisante, Oyu Tolgoi a sollicité la participation du Comité national sur les droits de l'homme (CNDH) de la Mongolie, une institution publique qui a pour objectif de favoriser une culture de respect des droits de la personne dans le pays. Ce comité a le mandat de promouvoir les droits de l'homme de diverses façons, notamment par l'éducation et la formation. Le comité donne déjà une formation sur les droits de la personne à plusieurs organisations, mais il s'agissait de la première fois qu'une société minière faisait appel à son expertise pour diriger la formation.





---

Formation des employés  
de Rio Tinto à la mine  
de cuivre OyuTolgoi en  
Mongolie.

---



---

11. Le comité consultatif  
des employés est  
un organisme  
représentant les  
employés d'Oyu  
Tolgoi. Il se compose  
de sept membres  
élus annuellement  
par les employés et  
sert de pont entre la  
haute direction et les  
employés.

---

#### Le programme de formation

Oyu Tolgoi vise les objectifs suivants dans le cadre de la formation:

- présenter et expliquer les droits de la personne aux employés et aux prestataires de services, y compris les droits civils, politiques, sociaux, économiques et le droit au travail garantis par la constitution de la Mongolie et les conventions et traités internationaux;
- améliorer les connaissances sur les droits de la personne des employés responsables de la formation;
- faire preuve de leadership en encourageant un respect plus étendu des droits de la personne.

Des hauts dirigeants, des employés, des prestataires de services, des membres du personnel de sécurité et les membres du comité consultatif des employés<sup>11</sup> ont participé à la formation sur les thèmes suivants:

- présentation des droits de la personne;
- droits civils et politiques;
- droits économiques, sociaux et culturels;
- droits au travail.

Le personnel de sécurité et les membres du comité consultatif des employés ont reçu une formation étoffée, notamment sur la sécurité, le droit de ne pas être soumis à la torture et à des traitements cruels, inhumains ou dégradants. Les participants ont indiqué que la formation les avait aidés à mieux comprendre leurs propres droits de même que ceux des autres.

Oyu Tolgoi prévoit une formation supplémentaire sur les droits de la personne en collaboration avec d'autres intervenants. Par exemple, le service des ressources humaines prépare un module de formation en ligne qui s'ajoutera aux modules de formation existants dans le cadre du programme d'accueil et de formation pour les employés et les prestataires de services. Cette formation complétera les ateliers en personne dispensés en collaboration avec le NCHR. La relation de travail avec le comité national a joué un rôle déterminant dans l'utilisation de l'expertise locale. OyuTolgoi prévoit mener d'autres projets avec le comité, notamment des ateliers de sensibilisation aux droits de l'homme destinés aux communautés locales.

8

## Étude de cas 9: Rio Tinto Exploration en République démocratique du Congo Formation sur les droits de la personne



Orientale  
République démocratique du Congo

### Le contexte

Rio Tinto Exploration (RTX) est coprestataire de services dans un projet d'exploration du minerai de fer en République démocratique du Congo (RDC). Le projet tient son nom de la province du nord-est de la RDC où il est situé, soit Orientale.

### Détermination du besoin

Rio Tinto n'ayant jamais exercé d'activités auparavant en RDC, RTX a mis en œuvre un processus d'entrée dans un nouveau pays et a demandé à l'Institut Danois de Droits de l'Homme (IDDH) d'évaluer les risques en matière de droits de l'homme liés à l'exploitation en RDC. Cette évaluation a permis de déterminer que l'historique d'abus des droits de l'homme dans la région posait un risque majeur. Certaines problématiques liées aux droits de l'homme ont été examinées, notamment en ce qui a trait à la gestion de la sécurité, au traitement des plaintes et à l'établissement de relations avec les peuples autochtones. Les recommandations formulées dans le rapport de l'IDDH ont été intégrées aux plans de gestion qui comprenaient des stratégies d'atténuation proactives. Avant le début des activités sur le terrain, les employés de CPS de RTX ont donné une formation exhaustive sur les droits de la personne aux membres de l'équipe de projet.

### Recours à l'expertise externe

To ensure the training was relevant to issues in the DRC, Soucieux d'assurer la pertinence de la formation par rapport aux problèmes vécus en RDC, les employés de CPS ont consulté deux organisations externes ayant une expertise des droits de la personne ainsi que des connaissances de la zone d'exploration. Les évaluations initiales des risques comprenaient une appréciation indépendante des risques du pays signalant les principales préoccupations en matière de droits de la personne; elles ont par la suite servi à élaborer des procédures et des mesures d'atténuation des risques. RTX a également retenu les services d'un consultant externe connaissant de près le contexte minier en RDC pour diriger la formation sur les droits de la personne, ce qui a permis de faire en sorte que son contenu soit parfaitement en phase avec les besoins de l'équipe de projet.

### Contenu de la formation sur les droits de la personne

La formation comprenait des indications sur la façon d'intervenir en cas d'incidents relatifs aux droits de la personne, le cadre international sur les droits de l'homme (y compris les crimes internationaux et la complicité), la responsabilité qu'a l'entreprise de respecter toutes les personnes et la place des droits de la personne dans les politiques et les notes d'orientation de Rio Tinto. Elle accordait également une attention particulière aux *Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme* et à leurs liens avec les activités en RDC.

---

À droite

Séances de formation sur  
les droits de la personne  
et les relations avec  
les communautés pour  
les employés du projet  
Orientale de Rio Tinto  
Exploration, en République  
démocratique du Congo.

En bas

Dimitrios Kastis et Kelly  
Nazambe de Rio Tinto  
Exploration retournent  
au camp après une journée  
de cartographie en  
République démocratique  
du Congo.

---

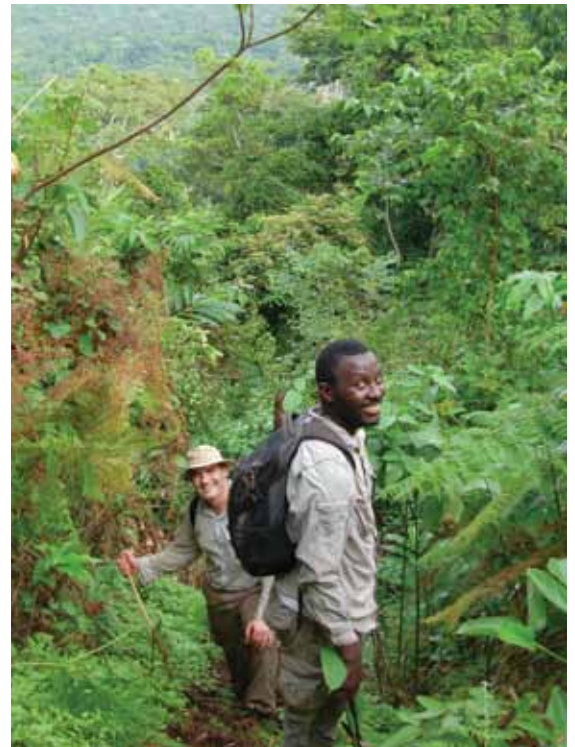


La formation s'articulait autour d'un scénario pratique qui a aidé les participants à se concentrer sur les situations réelles auxquelles ils pourraient être confrontés. Ils ont parcouru l'étude de cas en utilisant la documentation et le contenu intégré sur les droits de la personne. Les organisateurs et les participants ont trouvé que le fait de structurer la formation autour d'une étude de cas était efficace, car cela favorisait la participation et l'engagement et contribuait à maintenir l'intérêt.

Selon les commentaires des participants, la formation les a aidés à se sensibiliser à des scénarios potentiellement risqués ou difficiles qu'ils n'auraient pas relevés aussi facilement auparavant, par exemple sur la façon de mobiliser le personnel de sécurité accompagnant le personnel de RTX sur le terrain. Cela comprenait notamment une vigilance et une sensibilisation accrues aux demandes en matière de sécurité susceptibles d'amener Rio Tinto à provoquer un impact défavorable sur les droits de la personne, à y contribuer ou à y être directement associé.

Par suite de la formation, RTX a également relevé la nécessité de mettre à jour son questionnaire de préqualification pour les fournisseurs. Le questionnaire comprend maintenant des clauses relatives au travail des enfants, à l'égalité des sexes, aux problèmes communautaires, aux antécédents d'actes criminels et d'inconduite et à d'autres sujets rattachés aux droits de la personne.

9



### 2.3.4 Approvisionnement – risques liés aux droits de la personne dans la chaîne d'approvisionnement

Il est important que nous comprenions comment nos relations d'affaires avec les fournisseurs, notamment avec les prestataires de services, peuvent influencer sur les droits des membres des communautés et que nous nous assurions que ces partenaires et les autres tiers agissant au nom de Rio Tinto respectent nos normes. À l'échelle des sites ou des projets, sont considérés comme des fournisseurs les prestataires de services en construction, les fournisseurs locaux de nourriture ou d'équipement ainsi que les agences de recrutement, les entreprises de nettoyage et les services de sécurité.

Les fournisseurs peuvent avoir une incidence sur les droits de la personne de bien des façons. Par exemple, si un fournisseur de services de sécurité utilise une force excessive dans ses rapports avec les membres d'une communauté, ceux-ci peuvent être amenés à croire qu'on lui a demandé d'agir ainsi. Un traiteur peut pour sa part exercer des pratiques d'embauche discriminatoires à l'endroit de certains membres de la communauté ou omettre d'assurer un milieu de travail sûr et sain aux travailleurs locaux. Un prestataire de services en construction, enfin, peut compromettre le droit à la santé et à un niveau de vie convenable en suivant des pratiques nocives pour l'élimination des déchets.

Si un lien est fait entre Rio Tinto et les retombées négatives des activités de fournisseurs, cela peut signifier que nous ne nous acquittons pas de nos responsabilités et n'appliquons pas nos normes quant au respect des droits de la personne. À l'instar des situations où nous causons directement des dommages, cette implication indirecte peut rejaillir défavorablement sur notre entreprise en raison des risques juridiques, du risque d'atteinte à la réputation et d'autres risques.

Ces risques indirects liés aux prestataires de services nécessitent une approche globale, et les principaux services en cause sont ceux de l'Approvisionnement, de la Sûreté mondiale, des relations avec les communautés et de la performance sociale et des ressources humaines. Les sites, qui gèrent souvent eux-mêmes de petits contrats d'approvisionnement, doivent veiller à ce que leurs fournisseurs respectent nos normes. Ceci implique généralement de parler directement avec eux pour s'assurer qu'ils ont des processus pour empêcher que leurs activités aient des retombées négatives en matière de respect des droits de la personne. Le contexte local peut souvent être complexe et nécessiter un dialogue entre le site et le fournisseur pour améliorer l'intervention de celui-ci face à des risques ou à des impacts réels ou perçus. Le travail des enfants, auquel Rio Tinto s'oppose, est un exemple à cet égard. Les employés du site doivent analyser et comprendre le contexte local, par exemple lorsque des enfants travaillent dans l'entreprise familiale. Nous devons par la suite déterminer si les enfants sont exposés à un risque, notamment s'ils effectuent un travail dangereux ou nuisible à leur santé et à leur sécurité ou s'ils manquent l'école. Une abolition unilatérale du travail des enfants ne suffit peut-être pas à atténuer le problème; un cadre familial positif et un accès complémentaire aux études peuvent aussi jouer un rôle important.

Les ententes contractuelles, par exemple un contrat d'ingénierie, d'acquisition, de gestion et de construction (IAGC), peuvent servir de moyen pour informer les fournisseurs de nos attentes en matière de respect des droits de la personne. Elles peuvent notamment prévoir des dispositions relatives à la formation, au signalement des incidents et au traitement des plaintes ainsi qu'un code de conduite définissant le comportement attendu des employés du fournisseur envers la communauté locale, y compris les conséquences de la non-conformité.

Les *Principes d'approvisionnement* de Rio Tinto énoncent expressément que nous soutenons et respectons les droits de la personne conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme, et prenons des mesures concrètes pour ne pas nous rendre complices de violations des droits de la personne. Ces principes affirment également que nous attendons de nos fournisseurs qu'ils maintiennent des politiques respectant la dignité et les droits de la personne fondamentaux, sans distinction quelle qu'elle soit. Nous nous attendons aussi à ce que nos fournisseurs aient un processus pour garantir le respect de ces droits. Les *Principes d'approvisionnement* affirment enfin que nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils respectent les règlements, les normes et les lois en vigueur et que nous nous opposons au travail forcé ou obligatoire ou à celui des enfants et l'interdisons.

Nous devons connaître les antécédents des fournisseurs avec qui nous travaillons et déterminer s'ils sont susceptibles de respecter les *Principes d'approvisionnement*. Pour ce faire, une présélection peut être nécessaire dans le cadre du processus de préqualification en vue d'incorporer certains mécanismes de protection dans les ententes, de surveiller la performance des fournisseurs en matière de respect des droits de la personne tout au long de la relation et, au besoin, de les aider à y apporter des améliorations.

Le tableau 6 présente une liste de vérification faite d'exemples destinés à aider et à guider les professionnels de CPS et d'autres intervenants dans leurs relations de travail avec les fournisseurs. D'autres indications peuvent être obtenues d'Approvisionnement Rio Tinto. Des notes d'orientation précises portent sur les rapports avec les fournisseurs de services de sécurité, et toute question doit être adressée à la Sûreté mondiale.

**Tableau 6: Droits de la personne fondamentaux pouvant être pris en compte pour les chaînes d’approvisionnement**

Présélection	<p>Les normes et la performance en matière de droits de l’homme sont prises en considération dans la sélection initiale de nouveaux fournisseurs, notamment par les moyens suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– vérification des antécédents des fournisseurs de services de sécurité privés quant à l’utilisation appropriée de la force, aux infractions criminelles ou aux cas d’inconduite;</li> <li>– contrôle auprès des fournisseurs pour s’assurer que les conditions de travail de leurs employés sont adéquates et qu’ils ne recourent pas au travail des enfants;</li> <li>– vérification des dossiers des fournisseurs quant à leur performance en matière de droits de la personne dans le cadre d’autres projets d’investissement importants de la société.</li> </ul>
Contrats	<p>Un engagement significatif envers le respect des droits de la personne est incorporé au contrat.</p> <p>Les dispositions varient selon le contexte, mais comprennent généralement les suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– alignement avec les normes d’approvisionnement et les autres engagements de la société relatifs aux droits de la personne, par exemple à l’égard des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l’homme (voir l’annexe B);</li> <li>– engagements par les deux parties à mener des activités de renforcement des capacités telles que des cours de sensibilisation aux droits de la personne ou des ateliers de formation sur d’autres normes de la société, par exemple en santé et sécurité;</li> <li>– énoncé clair des conséquences de la non-conformité aux normes d’approvisionnement de la société ou à d’autres engagements;</li> <li>– structure de rapports bien définie pour les incidents liés aux droits de la personne.</li> </ul>
Surveillance et rapports	<p>La performance des fournisseurs en matière de droits de la personne est soumise à une surveillance régulière sous forme de rapports mensuels, de vérifications périodiques et de visites des lieux.</p> <p>Les éléments suivants peuvent notamment faire l’objet d’un suivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– les fournisseurs mettent à la disposition de leurs employés et des communautés locales des processus efficaces de traitement des plaintes et des griefs se rapportant aux questions des droits de la personne;</li> <li>– les fournisseurs donnent l’assurance que leurs activités sont conformes aux normes d’approvisionnement de la société, notamment quant aux droits de la personne;</li> <li>– l’entente prévoit une vérification indépendante de la performance des fournisseurs en matière de respect des droits de la personne.</li> </ul>

Adapté de *Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l’homme; Business & Human Rights Initiative (2010), How to Do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*, p. 43-46, 60; IBLF, SFI, PMNU (2010) *Guide to Human Rights Impact Assessment and Management*, p. 27-30.

Nous sommes également conscients que certaines de nos décisions d’affaires peuvent influencer les actions et la performance de nos fournisseurs et prestataires de services. Comme nous sommes souvent au sommet de la chaîne d’approvisionnement, nos décisions peuvent avoir une incidence sur la capacité de nos fournisseurs de respecter les droits de la personne. L’étude de cas qui suit, qui porte sur une étude pilote réalisée en Inde, montre comment Rio Tinto peut contribuer de façon proactive à l’amélioration des normes en matière de droits de la personne dans le cadre des relations d’affaires avec des tiers et des entreprises associées. Elle illustre la manière dont nous pouvons évaluer et améliorer la performance en matière de respect des droits de la personne au sein de la chaîne d’approvisionnement.

## Étude de cas 10: Rio Tinto en Inde Modèle de fabrication d'Argyle



Mumbai

Inde

### Le contexte

Depuis Mumbai, le bureau régional de Rio Tinto Diamants en Inde collabore étroitement avec les clients et leurs établissements de fabrication. Les diamants bruts provenant de la mine Argyle de Rio Tinto sont taillés et polis dans l'État du Gujarat en Inde. Après avoir mené une étude sur les installations de fabrication dans cet État, Rio Tinto Diamants a relevé plusieurs défis communs, en particulier en ce qui a trait aux pratiques de fabrication et aux normes Santé, sécurité, environnement et communautés (SSEC). À la suite de cette expérience, Rio Tinto Diamants a préparé le *Modèle de fabrication Argyle*, une initiative visant à améliorer le cadre de travail et les pratiques de fabrication des installations qui traitent les diamants d'Argyle en Inde.

### Étude des installations de fabrication

Un grand nombre d'établissements du Gujarat qui traitent les diamants bruts d'Argyle font partie du segment des petites entreprises de traitement des diamants, et les conditions de travail et le respect des normes SSEC peuvent y être inférieurs aux exigences.

L'étude de Rio Tinto Diamants a permis de relever plusieurs constantes, notamment:

- une absence générale de connaissance des normes SSEC;
- des risques SSEC associés à un manque d'espace, des méthodes de fabrication traditionnelles, l'exposition à long terme à la poussière de charbon, des équipements de protection individuelle (ÉPI) inadéquats, un stress ergonomique élevé et de longues heures de travail;
- la capacité limitée des propriétaires/prestataires de services à améliorer les conditions de travail dans leur établissement en raison des contraintes physiques et financières;

- une réponse inadéquate aux besoins fondamentaux, notamment en matière d'hygiène;
- un taux de roulement élevé chez les travailleurs.

Des conditions de travail adéquates constituent un droit humain essentiel reconnu dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et sont mises de l'avant par l'Organisation internationale du Travail. Ces conditions comprennent le droit de travailler dans un milieu sécuritaire et hygiénique ainsi que le droit à une rémunération adéquate et à des périodes de repos.

### Le Modèle de fabrication d'Argyle

Le *Modèle de fabrication d'Argyle* vise de meilleures conditions de travail et méthodes de fabrication dans des ateliers de taille sélectionnés en faisant une comparaison avec les normes du modèle et en mettant en place un processus d'amélioration structuré.

Les principaux objectifs sont les suivants:

- milieu de travail sécuritaire, propre et sain;
- adoption de méthodes de fabrication efficaces;
- motivation des travailleurs à constituer un effectif stable.

Le projet s'étend à une cinquantaine d'installations qui emploient 7 500 travailleurs et ont une capacité de taille de 400 000 carats de diamants bruts d'Argyle.

À droite et en bas: tailleurs  
de diamants à l'œuvre  
dans l'État du Gujarat,  
en Inde.



### Les six étapes

Le *Modèle de fabrication d'Argyle* comprend les six étapes suivantes:

1. Définir les caractéristiques d'une installation modèle qui corrigera toutes les faiblesses et constituera une référence pour les installations en place.
2. Sensibiliser les installations de fabrication à la nécessité de corriger les problèmes courants et faciliter l'adhésion des installations désireuses de participer.
3. Effectuer une analyse des écarts en se servant de « l'installation de fabrication modèle » comme référence.
4. À partir de l'analyse des écarts et des discussions avec la direction des installations, s'entendre sur les améliorations souhaitées, fixer des cibles et élaborer un plan d'action pour les atteindre.
5. Aider chaque installation à mettre en œuvre le plan d'action et à améliorer la formation des employés.
6. Suivre la progression de la mise en œuvre au moyen de visites périodiques pour s'assurer que les améliorations sont soutenues.

### Programme de soutien à la fabrication durable

Le *Modèle de fabrication d'Argyle* vise à encadrer l'élaboration d'un programme structuré pouvant être mis en œuvre dans toutes les régions de fabrication d'Argyle. Il comprendra des programmes d'accueil et une formation des nouveaux employés.

10



### 2.3.5 Droits de la personne et sécurité

La sûreté et la sécurité du personnel et du lieu de travail revêtent une importance particulière pour Rio Tinto et les autres sociétés du secteur des ressources. En matière de sûreté, la dimension des droits de la personne exige une attention et une expertise particulières. Dans cette optique, Rio Tinto a créé au milieu de 2008 un groupe Sûreté mondiale afin d'assurer la mise en place de normes uniformes à l'échelle mondiale. Ce groupe compte actuellement 15 responsables et conseillers en sûreté établis à Londres, à Montréal, à Paris, à Johannesburg et à Brisbane. Cette structure vise à appuyer la capacité de Rio Tinto de mettre en œuvre les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme à l'échelle mondiale, avec une surveillance professionnelle de toutes les entreprises.

Le groupe Sûreté mondiale effectue des visites d'appui en sûreté et en droits de la personne dans les établissements clés et à risque élevé pour s'assurer que nos mesures relatives à la sûreté y respectent les droits de la personne. Une formation exhaustive en la matière peut être organisée à l'intention de l'ensemble des membres du personnel participant à la stratégie de sûreté pour un site ou un projet, selon les besoins (notamment les employés de Rio Tinto, les fournisseurs de services privés ou les forces de sécurité publique).

Le groupe Sûreté sélectionne les fournisseurs de services de sécurité privilégiés au moyen d'une diligence raisonnable comprenant des vérifications des antécédents des membres de la direction et du personnel au chapitre de la performance en matière de droits de la personne. Les nouveaux prestataires de services de sécurité travaillant avec Rio Tinto doivent respecter un code de conduite applicable aux sociétés de sécurité privée, qui s'inspire des principes volontaires, des meilleures pratiques européennes et internationales ainsi que des codes et des principes pertinents des Nations Unies. (Voir les *notes d'orientation de Rio Tinto sur la mise en œuvre des principes en matière de sécurité et de droits de l'homme* et sur le *Soutien aux forces de sécurité publique* pour obtenir plus d'information sur la sécurité et les droits de la personne.)



## 2.4 Faire un suivi, évaluer et améliorer

Le suivi et l'évaluation sont des processus d'apprentissage essentiels pour l'intégration des questions de droits de la personne au travail de CPS. Ils nous font voir les succès et les écueils dans notre travail et nous aident ainsi à nous ajuster et à nous améliorer.

La présente section donne un aperçu du suivi et de l'évaluation en ce qui a trait aux droits de la personne. On y expose aussi des indications qui peuvent faciliter le suivi des impacts sur les droits de la personne.

Liste de vérification	
<input checked="" type="checkbox"/>	Votre établissement a-t-il des indicateurs pour suivre la performance à l'égard des principaux risques liés aux droits de la personne qui ont été relevés, y compris les indicateurs sexospécifiques?
<input checked="" type="checkbox"/>	Ces indicateurs s'appuient-ils sur des données crédibles et sont-ils mis à jour régulièrement?
<input checked="" type="checkbox"/>	Les indicateurs sont-ils harmonisés avec les Objectifs du Millénaire pour le développement, le cas échéant?
<input checked="" type="checkbox"/>	Le suivi de la performance en matière de droits de la personne de votre établissement est-il fait de façon planifiée et régulière?
<input checked="" type="checkbox"/>	La responsabilité du suivi et de la communication de l'information est-elle attribuée clairement et adéquatement?
<input checked="" type="checkbox"/>	Les processus de suivi et d'évaluation des droits de la personne de votre établissement incluent-ils les communautés, dans la mesure du possible, en particulier les groupes vulnérables et à risque?
<input checked="" type="checkbox"/>	Les processus de suivi et d'évaluation de votre établissement exigent-ils que des comptes rendus des conclusions soient faits aux communautés?
<input checked="" type="checkbox"/>	Les systèmes de gestion comprennent-ils des procédures visant à mettre en évidence les nouveaux problèmes liés aux droits de la personne, et à intervenir en conséquence, notamment pour les allégations sérieuses, fondées ou non fondées?
<input checked="" type="checkbox"/>	Les changements et les ajustements apportés aux programmes et aux activités sont-ils fondés sur les résultats du suivi?
<input checked="" type="checkbox"/>	Le cadre de suivi et d'évaluation fait-il appel à l'information tirée des processus de traitement des plaintes, des litiges et des griefs de votre établissement?

Adapté de Rio Tinto (2009), *Pourquoi les relations de genre important-elles?*, et IBLF, SFI, PMNU (2010), *Guide d'évaluation et de gestion de l'impact sur les droits de l'homme*, p.58-59.

## 2.4.1 Suivi et évaluation

La Norme de Rio Tinto en matière de relations avec les communautés nous oblige à suivre et à évaluer notre performance sociale. Dans cette optique, nous visons à intégrer le suivi et l'évaluation des droits de la personne aux processus en place.

L'encadré 18 explique la différence entre le suivi et l'évaluation.

Le suivi consiste à vérifier de manière systématique les effets des activités opérationnelles sur les communautés et les parties prenantes, que ces effets soient positifs ou négatifs. Les leçons tirées du suivi et de l'évaluation, ainsi que de nos processus de règlement des plaintes, des litiges et des griefs, doivent être intégrées aux plans, aux objectifs et aux cibles révisés. Des mesures correctives doivent être prises au besoin.

L'évaluation a lieu habituellement lorsque le travail ou le programme est terminé et que nous nous demandons quels en ont été les résultats. Si le suivi consiste à mesurer les progrès continus par rapport aux indicateurs et aux cibles, l'évaluation est centrée surtout sur les résultats et les impacts et vise à connaître les facteurs qui ont contribué ou nui à la réussite du programme. L'évaluation est importante pour assurer que nos réactions sont efficaces et appropriées lorsque nous sommes associés à des impacts défavorables en matière de droits de la personne, et que nous intégrons efficacement la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme à notre travail.

En plus des contrôles internes, Rio Tinto peut être tenu de respecter des exigences particulières de suivi et d'évaluation en tant que signataire de différents engagements volontaires liés aux droits de la personne (voir l'annexe B). Les lois locales, les dispositions contractuelles ou les conditions de financement peuvent imposer des exigences supplémentaires.

Le suivi et l'évaluation des impacts et de la performance en matière de droits de la personne sont essentiels pour:

- mesurer les progrès accomplis à l'égard de nos engagements en matière de droits de la personne, y compris les droits des femmes et des peuples autochtones;
- évaluer la conformité aux politiques, aux normes et aux engagements internes et externes;
- déterminer si les questions et les impacts en matière de droits de la personne se présentent de façon ponctuelle ou systématique, y compris quant à l'équilibre hommes-femmes et à la culture;
- déterminer si les procédures et les plans de gestion de projet sont mis en œuvre et atteignent les objectifs fixés;
- déterminer si les mesures d'atténuation des impacts et des risques sont efficaces;
- déterminer la cause de l'inefficacité, le cas échéant, de nos procédures, plans et activités et jeter les bases de mesures correctives;
- relever les problèmes et les impacts imprévus en matière de droits de la personne, leurs conséquences et les interventions effectuées;
- se demander si la direction reçoit des alertes efficaces au sujet des nouveaux défis en matière de droits de la personne, y compris des conseils adéquats sur la façon de les relever.

(Adapté de Rio Tinto (2009), *Pourquoi les relations de genre important-elles?* et IBLF, SFI, PMNU (2010), *Guide d'évaluation et de gestion de l'impact sur les droits de l'homme*, p. 58-59)

Outre les outils de suivi et d'évaluation propres à la fonction CPS, plusieurs procédures en place à l'échelle du Groupe peuvent aider les professionnels de CPS et d'autres membres du personnel en contact avec les communautés à suivre notre performance en matière de droits de la personne dans les communautés touchées.

Ces outils incluent *Exprimez-VOUS*, le système de déclaration des incidents de la Solution d'affaires de Rio Tinto, qui comprend une catégorie pour les incidents concernant la communauté et une sous-catégorie pour les incidents liés aux droits de la personne. Ce système de contrôle interne comprend également les revues du groupe d'évaluation technique (GET) et le suivi effectué dans le cadre des rapports annuels sur la conformité et des séances d'audit de conformité. D'autres fonctions peuvent également effectuer un suivi pertinent, par exemple le groupe Sûreté mondiale qui fait des visites d'assistance en matière de sécurité et de droits de la personne. (Voir la section 2.5.1 et *les Conseils en matière de droits de l'Homme* pour en savoir plus sur la façon dont ces processus internes peuvent nous aider à faire un suivi et une évaluation en profondeur de notre performance en matière de droits de la personne.)

#### Encadré 18: Distinction entre le suivi et l'évaluation

**Le suivi** est la mesure continue du changement (positif ou négatif) par rapport à des indicateurs définis.

**L'évaluation** est l'appréciation systématique de l'efficacité des stratégies et programmes de gestion. Les évaluations peuvent mettre l'accent sur le processus (la mesure dans laquelle l'initiative a été mise en œuvre) ou les résultats (les impacts souhaités ont été atteints ou non).

#### Évaluations CPS gérées par le site

Les évaluations CPS gérées par le site (ÉGS) assurent que nos entreprises respectent notre Norme en matière de relations avec les communautés et les exigences des lois. Le processus permet d'évaluer la performance d'un site par rapport à un ensemble de critères clés (voir la *Note d'orientation de Rio Tinto sur les évaluations gérées par le site*). Cette évaluation, dont la responsabilité incombe au site, a pour but de relever les problèmes réels ou potentiels et les points à améliorer. Elle est menée à intervalles réguliers, habituellement tous les trois ans, ou à des étapes clés du cycle de projet. Elle peut aussi être déclenchée à la suite de circonstances particulières, par exemple des allégations d'abus graves des droits de la personne.

Les ÉGS prévoient un diagnostic structuré de la performance comportant un aspect clé en matière de droits de la personne. Elles peuvent aussi servir, lorsque cela est jugé approprié, à effectuer une revue plus approfondie des risques en matière de droits de la personne et à déterminer si des stratégies adéquates de prévention et d'atténuation sont en place. L'unité d'affaires concernée tire ses propres conclusions de l'ÉGS et soumet ses recommandations à son chef de la direction. Les résultats combinés sont ensuite diffusés à l'échelle du Groupe pour faire en sorte que toutes les unités et divisions en prennent connaissance et en retirent des enseignements.

On trouve d'autres outils de suivi et d'évaluation de notre performance en matière de droits de la personne, notamment:

- les plans pluriannuels CPS;
- les processus de règlement des plaintes, des litiges et des griefs.

## 2.4.2 Indicateurs de performance en matière de droits de la personne

Des données crédibles sont essentielles à un suivi efficace. Bien qu'il soit difficile de mesurer précisément les impacts et les risques en matière de droits de la personne, les systèmes de suivi doivent être assez structurés pour permettre aux établissements d'évaluer s'ils progressent vers l'atteinte de leurs cibles et objectifs clés et de repérer les problèmes à régler.

Les indicateurs fournissent des points de repère utiles pour l'évaluation et le suivi des impacts et de la performance en matière de droits de la personne, au fil du temps et par rapport aux cibles. Ils nous permettent de savoir où nous sommes, où nous allons, ainsi que la distance qu'il reste à parcourir avant d'atteindre un but ou un objectif donné.

Les indicateurs qui permettent d'évaluer la performance en matière de droits de la personne doivent être fondés sur les normes pertinentes et les conclusions formulées à partir des évaluations de la base de connaissances. Conformément à notre objectif mondial en matière de relations avec les communautés, les indicateurs doivent également être en accord avec les Objectifs du Millénaire pour le développement.

Certains indicateurs de la performance sociale tiennent déjà compte de facteurs liés aux droits de la personne. Par exemple, tous les établissements doivent fournir des données sur la composition de l'effectif, notamment des données ventilées selon le genre. Les données sur la santé et la sécurité, par exemple le taux de fréquence des blessures avec perte de temps (LTIFR), ont trait au droit à des conditions de travail justes et favorables et au droit à la santé, à la liberté et à la sécurité. Par conséquent, dans un premier temps, nous devons vérifier dans quelle mesure les indicateurs en place sont en phase avec les droits de la personne, cerner les écarts et apporter les ajustements nécessaires. Nos études de base et nos processus de règlement des plaintes, des litiges et des griefs constituent de bonnes sources de données sur les droits de la personne.

On peut se servir à la fois d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs pour dresser un tableau complet (des définitions figurent à l'encadré 19 et des exemples sont présentés au tableau 7). Les indicateurs quantitatifs fournissent principalement des données chiffrées, tandis que les indicateurs qualitatifs enrichissent le contexte par des descriptions, des opinions et des expériences. Ces derniers sont souvent indispensables à une compréhension approfondie des questions liées aux droits de la personne. Ils permettent de saisir les perspectives et les expériences individuelles. C'est pourquoi il est essentiel que le suivi de la performance en matière de droits de la personne intègre des mesures qualitatives et quantitatives appropriées ainsi que des données ventilées selon le genre, les hommes et les femmes ayant parfois des points de vue différents sur une situation.

### Encadré 19: Types d'indicateurs

**Les indicateurs quantitatifs** s'appliquent aux situations, processus ou activités auxquels nous attribuons un nombre, un pourcentage, un ratio ou un autre descripteur statistique. Ils peuvent provenir de systèmes ou de registres de données déjà en place ou recueillies à des fins spécifiques.

**Les indicateurs qualitatifs** s'appliquent aux situations, processus ou activités dont l'état est déterminé en fonction d'opinions, de perceptions, de jugements personnels ou de la qualité d'une expérience, et non en fonction de données chiffrées.

Les indicateurs peuvent souvent être déterminés en consultation avec des groupes communautaires.

**Tableau 7: Exemples d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs**

Type	Exemple d'indicateur quantitatif	Exemple d'indicateur qualitatif
Intrant	Dépenses en \$\$\$; nombre d'heures travaillées.	Sondage sur la satisfaction des employés et des communautés.
Extrant	Nombre d'activités. Nombre de participants.	Catégories de participants; aspects à améliorer/valoriser en matière de droits de la personne.
Résultat	Nombre de personnes dont les conditions de vie ont changé ou se sont améliorées.	Nature de l'évolution des compétences, des connaissances, des comportements ou des pratiques (p. ex., évolution de la performance sur le terrain ou des politiques).
Impact	Nombre de menaces en matière de droits de la personne évitées. Nombre de droits de la personne affectés (positifs et négatifs).	Points de vue personnels et collectifs sur l'évolution de la situation des droits de la personne dans la région.

Le tableau 8 fournit des exemples d'indicateurs de performance en matière de droits de la personne. Le tableau n'est pas exhaustif et ne saurait servir de modèle de système de suivi; il vise plutôt à suggérer des indicateurs possibles. Les indicateurs qui y sont énumérés ne s'appliquent pas à tous les contextes, mais sont plutôt destinés à encourager la réflexion sur la façon d'intégrer différents points de vue à l'élaboration d'indicateurs.

**Tableau 8: Exemples d'indicateurs de performance en matière de droits de la personne**

Type d'indicateur en matière de droits de la personne	Exemple d'indicateurs
<b>Indicateurs sur la mise en œuvre de processus liés aux droits de la personne dans une entreprise</b> – ces indicateurs démontrent dans quelle mesure une organisation a mis en place des procédures compatibles avec le respect des droits de la personne.	<p>Les programmes de formation de la société sont adéquats sur le plan culturel, tiennent compte de la problématique hommes-femmes et respectent la diversité.</p> <p>Les employés et les membres des communautés ont accès à un processus de règlement des plaintes, des litiges et des griefs.</p> <p>La société a un protocole permettant de définir clairement le rôle et la responsabilité des gardiens de sécurité.</p> <p>La société a mis en œuvre une procédure pour évaluer et sélectionner les fournisseurs qui prennent en considération les droits de la personne, l'engagement social et la performance dans ces domaines.</p>
<b>Indicateurs d'incidents</b> – ces indicateurs reflètent la fréquence à laquelle les activités d'une entreprise entraînent un problème ou des abus sur le plan des droits humains. Ces indicateurs présentent l'avantage de pouvoir définir une tendance à long terme.	<p>Le nombre d'incidents communautaires importants.</p> <p>Le nombre de plaintes liées à la sécurité reçues de la communauté.</p> <p>Le nombre d'accidents reliés à la fatigue.</p> <p>Le nombre de plaintes officielles formulées par des employés.</p>
<b>Indicateurs des autres dimensions de la performance en matière de droits de la personne</b> – ces indicateurs ont trait généralement à l'évolution de la qualité de vie des groupes de parties prenantes dans les domaines pertinents par rapport aux droits de la personne.	<p>Les représentants des travailleurs et les employés confirment que l'environnement de travail tient compte des différences culturelles et est non discriminatoire.</p> <p>Les dossiers montrent que la société examine systématiquement et objectivement toutes les plaintes qui sont formulées et met en œuvre les mesures correctives qui s'imposent.</p> <p>Les représentants de la communauté et les autres parties externes concernées confirment que les gardes de sécurité de la société n'ont recours qu'à la force minimale nécessaire pour gérer les situations liées à la sécurité.</p> <p>Les représentants de la communauté sont d'avis que la société est sensible aux droits de la personne qui la concernent.</p> <p>Les femmes sont satisfaites des mesures non discriminatoires.</p> <p>Le nombre d'enfants faisant des études primaires ou secondaires.</p> <p>Le pourcentage de la population locale ayant accès à une eau potable et à de meilleures conditions sanitaires.</p> <p>La communauté est généralement satisfaite de l'accès dont elle dispose à l'eau potable, à l'éducation, à des services de santé et à d'autres services liés à ses droits.</p>

Adapté de GRI, *Realizing Rights*, et PMNU (2009) *A Resource Guide to Human Rights Reporting*, DIHR (2006) *Human Rights Compliance Assessment (HRC/A): Quick Check*; et BSR et CSR Europe (2001) *Measuring and Reporting on Corporate Performance on Human Rights*.

### 2.4.3 Processus de règlement des plaintes, des litiges et des griefs

Dans le cadre de notre responsabilité quant au respect des droits de la personne, nous nous engageons activement à corriger les retombées négatives dont nous pouvons être la cause ou auxquelles nous avons contribué. Rio Tinto peut agir seul ou en collaboration avec d'autres parties prenantes.

Les plaintes et les litiges sont courants dans la vie d'une collectivité et peuvent découler de causes externes ou être liés à des enjeux internes. Inévitablement, beaucoup de communautés se plaindront des impacts non intentionnels des activités minières, métallurgiques et connexes, par exemple la poussière, le bruit et l'intensification de la circulation. Les plaintes, litiges et griefs sont définis à l'encadré 20.

Dans le cas de développement de nouveaux grands projets, en particulier dans des régions éloignées ou en développement, la vie des communautés locales peut être perturbée dans une grande mesure. Il est important d'agir immédiatement afin de bien gérer les plaintes de la communauté. Le règlement proactif des plaintes et des litiges permet d'éviter que les problèmes liés à une communauté aboutissent à un grief. Il est possible de résoudre la plupart des plaintes de façon satisfaisante en procédant comme suit:

- traiter directement avec les personnes visées;
- s'excuser en cas d'infraction accidentelle;
- relever et corriger les causes fondamentales;
- assurer les plaignants que des mesures préventives seront mises en place.

Cependant, il arrive parfois que des plaintes dégénèrent. Pour maintenir de bonnes relations avec les communautés, il est capital que le site se dote de processus systématiques pour gérer et, au besoin, faire passer les plaintes aux litiges et aux griefs. Ces processus doivent être faciles à comprendre, transparents et accessibles à tous les membres de la communauté. Les processus internes ne doivent pas nuire aux processus juridiques ni se substituer aux questions de droit criminel, de droit du travail ou de droit commercial.

Selon les Principes directeurs des Nations Unies, les processus de règlement des plaintes, des litiges et des griefs constituent un recours efficace pour les personnes touchées par les activités d'une entreprise. Fait important, les processus à l'échelle du site font également partie du processus plus large de surveillance préalable en détectant les problèmes systémiques. Les Principes directeurs exigent que les processus de règlement des plaintes, des litiges et des griefs soient légitimes, accessibles, prévisibles, équitables, transparents et compatibles avec les droits et qu'ils constituent une source d'apprentissage continu et le résultat de l'engagement et du dialogue (voir l'encadré 21). Un processus à l'échelle du site ne doit pas entraver l'accès par les personnes ou les groupes aux recours judiciaires ni leur faire courir des risques injustifiés.

Les processus de règlement des plaintes, des litiges et des griefs fournissent des données servant à la prise de décision par la direction. La portée et l'envergure du processus varient selon le contexte communautaire; néanmoins, il est nécessaire de prévoir des consultations auprès des groupes de parties prenantes pour s'assurer que leurs besoins sont satisfaits et que le processus sera mis en œuvre dans la pratique. Cela comprend notamment la participation de la communauté aux processus de résolution, le cas échéant.

Comme les femmes sont parfois réticentes à exprimer des plaintes relativement à la problématique hommes-femmes, il est important d'établir plusieurs points de contact. Par exemple, le fait de nommer une femme au poste de responsable du règlement des plaintes peut aider les femmes à se sentir plus à l'aise de signaler des problèmes de harcèlement sexuel ou de discrimination fondée sur le sexe. De même, les processus de règlement des plaintes, des litiges et des griefs doivent être adéquats sur le plan culturel et être conçus pour répondre aux besoins des communautés locales et autochtones. La capacité ou la volonté de tous les groupes à risque ou vulnérables de participer à ces processus doit être prise en considération.

L'exécution des processus de règlement des plaintes, des litiges et des griefs doit être passée en revue périodiquement de façon à en assurer l'efficacité. Une analyse régulière des tendances des plaintes (y compris la fréquence et les facteurs en cause) peut favoriser l'apprentissage continu et produire des données accessibles au public. Pour obtenir des renseignements détaillés sur la politique et les procédures de Rio Tinto, consulter la Note d'orientation sur les plaintes, les litiges et les griefs ainsi que les Conseils en matière de droits de l'Homme. On notera également que les processus de règlement des griefs des employés à l'échelle du Groupe, par exemple *Exprimez-VOUS*, sont accessibles aux membres de la communauté; les employés de CPS peuvent aussi contribuer à mieux les faire connaître.

L'étude de cas sur le projet Weipa de Rio Tinto Alcan, dans le nord du Queensland, en Australie, montre comment les processus de règlement des plaintes, des litiges et des griefs peuvent faciliter l'engagement non discriminatoire auprès des communautés et favoriser l'amélioration continue des activités et de la performance sociale de l'entreprise.

#### Encadré 20: Définitions des plaintes, des litiges et des griefs

Une **plainte de la communauté** est un avis transmis à Rio Tinto par un membre, un groupe ou une institution de la collectivité pour indiquer l'existence d'une infraction, d'un préjudice, d'une dégradation ou d'une perte subis par le membre, le groupe ou l'institution résultant d'une activité de l'entreprise ou du comportement d'un de ses employés ou prestataires de services.

Un **litige avec la communauté** est une plainte qui n'a pas été considérée comme valide par une des deux parties et qui est devenue un désaccord entre les parties.

Un **grief de la communauté** est une plainte ou un litige qui s'est aggravé au point où sa résolution nécessite l'intervention d'un tiers ou d'un arbitre. Généralement, les griefs mettent en cause plus d'un membre ou d'une famille de la communauté et sont liés à des litiges qui attendent d'être résolus depuis longtemps.

#### Encadré 21: Principes d'un processus efficace de règlement des plaintes et des griefs

Fondés sur les *Principes directeurs des Nations Unies*, les six principes généraux des processus non judiciaires décrits dans la Note d'orientation de Rio Tinto sur les plaintes, les litiges et les griefs sont les suivants:

**Légitimité** – Le processus doit être transparent et assez indépendant pour qu'aucune partie ne puisse en compromettre le déroulement équitable.

**Accessibilité** – Le processus doit être publicisé de façon que tous les membres de la communauté puissent le comprendre et y avoir accès, y compris les groupes qui pourraient faire face à des obstacles.

**Prévisibilité** – Le processus doit être uniforme et soumis à un échéancier à chacune des étapes, et indiquer clairement les types de processus et de mesures auxquels il donne accès.

**Équité** – Les parties lésées doivent avoir un accès raisonnable à des sources d'information, de conseils et d'expertise pour pouvoir participer au processus de résolution de manière juste et équitable.

**Transparence** – Le processus et son résultat doivent être assez transparents pour répondre aux préoccupations de la population tout en préservant l'anonymat. Les parties à une plainte, à un litige ou à un grief doivent être régulièrement informées des progrès vers leur résolution.

**Compatibilité avec les droits** – Le processus et les recours doivent respecter les normes internationalement reconnues en matière de droits de la personne.

**Une source d'apprentissage continu** – Les mesures pertinentes servent de base pour tirer les leçons nécessaires afin d'améliorer le mécanisme et prévenir les griefs et les dommages futurs.

Les processus de règlement des plaintes, des litiges et des griefs à l'échelle des projets doivent également être fondés sur l'**engagement et le dialogue**, en consultation avec les groupes de parties prenantes quant à leur conception et à leur exécution.

(Adapté de la Note d'orientation de Rio Tinto sur les plaintes, les litiges et les griefs et des *Principes directeurs des Nations Unies*).

Enfants transportant  
de l'eau dans un village  
du Mozambique.



#### Liens avec les autres processus de règlement des plaintes et des griefs

Outre les procédures à l'échelle des projets, il est possible de recourir à des mécanismes non judiciaires externes ou à des mécanismes traditionnels, par exemple les Commissions nationales des droits de l'homme, les bureaux nationaux de l'ombudsman ou un conseil d'anciens (ou un organisme semblable) des communautés autochtones. Il est important de savoir comment ces mécanismes peuvent influencer ou compléter les processus à l'échelle du site. Répertorier les processus externes dans le cadre de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est un exercice utile.

Rio Tinto s'est aussi engagé à respecter certaines conventions internationales qui prévoient ou exigent des processus officiels de règlement des plaintes, des litiges et des griefs. Par exemple, Rio Tinto a un engagement volontaire à l'égard des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, qui intègrent les Principes directeurs des Nations Unies. Les principes directeurs sont pris en charge par des points de contact nationaux qui fournissent une plateforme de médiation et la conciliation pour la résolution des questions pratiques ou des cas particuliers qui peuvent surgir.

En répondant aux parties prenantes rapidement par l'entremise de nos propres procédures de règlement des plaintes, des litiges et des griefs, nous pouvons éviter les situations où les parties prenantes jugent nécessaire d'entreprendre des actions en justice ou de faire appel à d'autres procédures externes. Nous ne devons pas cependant empêcher ni décourager les parties prenantes de recourir à d'autres processus judiciaires et non judiciaires, si elles le désirent. Le cas échéant, les Services juridiques ou les Affaires externes mondiales de Rio Tinto peuvent aider l'équipe concernée à préparer une réponse.



## Étude de cas 11: Rio Tinto à Weipa, en Australie

### Intégration du règlement des plaintes, des litiges et des griefs aux systèmes de gestion



---

Weipa

---

Australie

---

#### Le contexte

Rio Tinto Alcan extrait et expédie de la bauxite de Weipa, dans l'extrême nord du Queensland, en Australie, depuis 1963. Weipa, qui emploie quelque 1 000 personnes à temps plein, a produit 20,6 millions de tonnes sèches de bauxite en 2011. Les communautés locales voisines du projet dans le Western Cape comprennent la ville de Weipa et les trois communautés autochtones d'Aurukun, de Mapoon et de Napranum. Les réserves initiales de bauxite (dans le nord) s'épuisent progressivement et, par suite de la demande soutenue pour ce minerai, l'entreprise a relevé des réserves importantes au sud de la rivière Embley.

#### Programme de rétroaction de la communauté de Weipa

L'équipe de CPS du site administre le programme de rétroaction de la communauté – un processus structuré grâce auquel les membres de la communauté peuvent formuler des commentaires, positifs ou négatifs, sur les activités de l'entreprise, notamment sur leurs retombées défavorables aux droits de la personne.

Le programme de rétroaction reprend les six principes généraux des processus de gestion des griefs non juridiques – légitimité, accessibilité, prévisibilité, équité, transparence et compatibilité avec les droits. L'accessibilité est assurée par de nombreux points de contact, notamment un numéro de téléphone sans frais et des contacts directs avec le personnel de Rio Tinto Alcan Weipa. Pour le faire connaître dans la communauté, le processus est annoncé dans le journal local, les bulletins du site, les tableaux d'affichage dans la communauté et, de façon informelle, par des visites du personnel de CPS.

Les commentaires reçus sont consignés par l'équipe selon un processus bien établi, qui est en phase avec la Solution d'affaires de Rio Tinto. Celle-ci procure des outils pour la consignation des incidents, prévoit des mesures de suivi et surveille la résolution des problèmes et des incidents. Le programme permet de transmettre les dossiers par recours hiérarchique aux niveaux de direction concernés en fonction de leur importance, en plus de faire en sorte que tous les secteurs soient mis au courant.

Une fois les commentaires reçus et consignés, l'équipe CPS entreprend l'évaluation initiale afin d'identifier la fonction concernée, puis communique avec elle. Le leader fonctionnel et le surintendant de CPS créent ensuite une équipe d'enquête, classent l'incident, cherchent à déterminer la ou les causes fondamentales et cernent les mesures correctrices qui s'imposent. Lorsqu'un incident est jugé important, le directeur de CPS, le directeur fonctionnel concerné et le directeur général sont avisés. La procédure de rétroaction prévoit un engagement auprès des personnes touchées et un dialogue avec elles. Par exemple, lorsque les commentaires sont reçus la première fois, on demande aux membres de la communauté d'exprimer leurs attentes, voire leurs suggestions, sur les correctifs possibles. La participation à l'échelle du site est également encouragée par l'équipe de CPS qui adopte un rôle de facilitation, plutôt que de résoudre la problématique directement, sans consulter les autres fonctions.

---

Consultation des  
propriétaires traditionnels  
de la communauté de  
Weipa.

---



Les exigences pour des rapports internes, à la fois confidentiels au niveau spécifique et généraux au niveau collectif, facilitent la diffusion des conclusions sur les incidents et des leçons tirées dans tout le site. Le forum communautaire de Weipa fournit des occasions de s'adresser directement aux membres des communautés sur des questions d'intérêt et de discuter des activités de l'entreprise susceptibles d'avoir des répercussions sur la communauté. Le forum permet également à l'entreprise de rendre compte à la communauté de la façon dont les plaintes sont reçues et traitées.

**Intégration du règlement des plaintes, des litiges et des griefs à l'exploitation et à la gestion**

L'équipe de CPS mobilise les fonctions concernées dans le cadre du règlement des plaintes afin d'améliorer la responsabilisation à l'échelle du site et de veiller à ce que le travail des leaders fonctionnels soit salué lorsque des commentaires positifs sont reçus. Tous les membres du personnel sont ainsi davantage sensibilisés au fait que les relations avec la communauté sont l'affaire de tous, et les différentes fonctions sont par le fait même portées à s'engager directement auprès des parties prenantes susceptibles d'être touchées par les activités de l'entreprise.

11

## 2.4.4 Participation de la communauté

Dans la mesure du possible, nous sollicitons la participation des communautés et des autres parties prenantes concernées au suivi et à l'évaluation de notre performance en matière de droits de la personne. Nous pouvons ainsi nous assurer que ces processus reposent sur la collaboration au lieu d'être l'apanage de l'établissement. Par exemple, nous essayons de faire participer les communautés à l'élaboration d'indicateurs, à la collecte de données ou à la résolution de plaintes afin que notre intervention réponde à leurs besoins et soit adéquate dans le contexte. Un suivi axé sur la collaboration et la participation peut contribuer à renforcer les relations avec les communautés et les parties prenantes, grâce au partage des leçons tirées et à une autogestion améliorée. Nous nous efforçons toujours de partager de façon transparente l'information découlant des processus de suivi et d'évaluation.

Nous pouvons parfois avoir besoin des commentaires de tiers indépendants sur nos processus de suivi et d'évaluation en matière de droits de la personne. Idéalement, ces personnes doivent être acceptées par la communauté touchée et avoir sa confiance. Les équipes CPS et Affaires externes à l'échelle mondiale peuvent agir comme conseillers dans la sélection d'experts et d'évaluateurs indépendants sur les questions des droits de la personne.

Les résultats du suivi et de l'évaluation constituent une base solide pour passer en revue et mettre à jour les plans et les systèmes et pour prendre des mesures correctives. Les réflexions sur les leçons tirées constituent une source d'information utile pour l'amélioration continue et doivent être consignées dans des études de cas dans la mesure du possible.

L'étude de cas suivante sur les demandes d'indemnisation à Kelian, en Indonésie, montre comment une situation délicate en matière de droits de la personne a été source d'enseignements utiles pour l'entreprise.

*Une équipe de Rio Tinto  
Exploration consulte des  
villageois en Inde.*



## Étude de cas 12: Rio Tinto à Kelian, en Indonésie Règlement de demandes d'indemnisation de la communauté



Kelian
Indonésie

### Le contexte

Les travaux d'exploration à Kelian ont été amorcés en 1985 par PT Kelian Equatorial Mining (KEM), entreprise alors détenue à 90 % par Rio Tinto. La mine d'or était située au pied d'une chaîne de montagnes au centre du Kalimantan, au nord-ouest de Samarinda, capitale de la province de Kalimantan oriental. L'entreprise y a mené des activités de production commerciale de 1992 à 2005, année où elles ont pris fin avec l'épuisement du minerai.

Des événements survenus pendant les phases de construction et de mise en valeur ont été associés par des membres de la communauté à des abus des droits de la personne. Ces événements ont été portés à l'attention de la commission nationale des droits de l'homme et de la commission nationale contre la violence faite aux femmes aux fins d'enquête. Kelian Equatorial Mining et Rio Tinto ont par la suite reconnu que des abus avaient été commis et ont réglé un certain nombre de plaintes relatives aux droits de la personne avec la participation de tiers. Cette expérience nous a enseigné plusieurs leçons importantes et démontre que Rio Tinto est conscient de son obligation de gérer et de corriger les répercussions négatives sur les droits de la personne.

### Les plaintes en matière de droits de la personne

Les plaintes en matière de droits de la personne déposées par des membres de la communauté de Kelian étaient de trois ordres:

1. Les mauvais traitements infligés par le personnel de sécurité de Kelian Equatorial Mining et des policiers à des habitants du secteur de la mine lors de leur réinstallation, notamment l'expulsion de mineurs artisans et la destruction de leur foyer et de leurs outils de travail avec, comme conséquence, la perte de leurs moyens de subsistance. Certaines allégations faisaient état de sévices graves commis par les forces de sécurité pendant la réinstallation.
2. Les mauvais traitements infligés par le personnel de sécurité de l'entreprise et des policiers à des manifestants, y compris des traitements cruels et dégradants pendant l'arrestation et la détention faisant suite à des manifestations contre Kelian Equatorial Mining.
3. Le harcèlement et des violences à caractère sexuel par des employés de Kelian Equatorial Mining contre des femmes.

*Kelian Equatorial Mine site  
(when still operational).*



### **Enquête sur les plaintes et règlements**

Les plaintes d'abus des droits de la personne soulevées par les membres de la communauté ont fait l'objet d'une enquête par la commission nationale des droits de l'homme et la commission nationale contre la violence faite aux femmes, qui ont identifié et documenté les allégations et qui ont enquêté sur elles. Les commissions ont déterminé que Kelian Equatorial Mining n'avait aucune responsabilité légale, mais ont indiqué qu'une ouverture face à certaines plaintes serait appropriée.

En réponse à ces conclusions, Kelian Equatorial Mining et Rio Tinto ont reconnu publiquement que des abus des droits de la personne avaient été commis pendant les premières étapes de la mise en valeur de la mine et se sont basés sur les rapports des commissions pour déterminer les indemnités. Selon les termes du règlement, les sociétés ont exprimé publiquement leurs regrets et ont organisé une cérémonie de réconciliation traditionnelle avec les communautés.

Pendant le processus de résolution, le gouvernement local a agi comme médiateur et témoin. Les communautés étaient représentées par des ONG nationales et locales qui ont apporté leur concours à la formulation des plaintes, à la médiation et à la négociation et ont agi comme témoins relativement aux indemnités.

Rio Tinto a formé une équipe responsable du traitement et du règlement des plaintes. Les mesures mises en place comprenaient des vérifications externes des rapports sociaux, communautaires et environnementaux et la tenue d'une formation sur les droits de la personne pour tous les employés et les prestataires de services.

### **Leçons tirées**

Les plaintes relatives aux abus des droits de la personne à Kelian et les enquêtes qui en ont découlé ont procuré d'importantes leçons à Rio Tinto.

La formation sur les droits de la personne à l'intention des employés et des prestataires de services, en particulier le personnel de sécurité, les policiers et les membres des forces armées se trouvant sur le site de l'entreprise, a été jugée cruciale. Cette situation a également fait ressortir la nécessité d'exercer une diligence raisonnable afin d'assurer l'accès à des procédures justes et efficaces pour l'audience des allégations relatives aux plaintes, aux litiges et aux griefs, par exemple un point de contact au sein de l'entreprise pour les plaintes de harcèlement ou de violence à caractère sexuel.

Les leçons tirées du processus d'enquête et de règlement ont notamment été les suivantes:

- Il est important de communiquer directement avec les parties en cause pour comprendre la problématique et bâtir la confiance.
- La participation d'institutions indépendantes a contribué à faire en sorte que les enquêtes sur les plaintes restent neutres, et l'entreprise a pu utiliser les conclusions de leurs rapports en vue du règlement des plaintes.
- La participation d'ONG crédibles aux négociations a donné l'assurance aux plaignants qu'ils ne seraient pas soumis aux pressions d'autres parties.
- Le fait que des parties indépendantes ont agi comme témoins pendant le processus d'indemnisation a favorisé la transparence.
- Le fait de documenter tout le processus de règlement a assuré la responsabilisation et facilité l'apprentissage et le bilan ultérieurs.

## 2.5 Produire des rapports et communiquer

Des rapports périodiques et ouverts, internes et externes, facilitent le dialogue sur les engagements et la performance en matière de droits de la personne. Ils contribuent à accroître la responsabilisation, encadrent la prise de décisions et favorisent l'amélioration de notre performance en la matière.

La liste de vérification suivante comprend des exemples pouvant faciliter la présentation de rapports sur les droits de la personne.

Liste de vérification pour la production de rapports sur les droits de la personne	
<input checked="" type="checkbox"/>	Les rapports publics, y compris sur les sites Web des établissements, renferment-ils de l'information sur les mesures qui sont prises pour gérer les impacts sur les droits de la personne dans les communautés et sur les résultats de ces mesures?
<input checked="" type="checkbox"/>	Votre établissement tient-il compte de facteurs liés aux droits de la personne dans les exigences de déclarations internes?
<input checked="" type="checkbox"/>	Les rapports de l'établissement incluent-ils des indicateurs sur les droits de la personne dans les principaux domaines de performance?
<input checked="" type="checkbox"/>	Votre établissement rend-il compte aux communautés de la performance en matière de droits de la personne par des moyens conviviaux?
<input checked="" type="checkbox"/>	Les rapports présentent-ils une ventilation de l'information, en particulier concernant les groupes vulnérables et à risque?
<input checked="" type="checkbox"/>	Les rapports font-ils état des activités et des résultats, positifs et négatifs?
<input checked="" type="checkbox"/>	Les rapports prennent-ils en considération les données qualitatives et quantitatives?
<input checked="" type="checkbox"/>	Les rapports contiennent-ils de l'information sur les tendances de la performance?
<input checked="" type="checkbox"/>	L'établissement rend-il compte des incidents liés aux droits de la personne?
<input checked="" type="checkbox"/>	Les indicateurs figurant dans les rapports traitent-ils, au minimum, des risques élevés en matière de droits de la personne?

---

Adapté de GRI, *Realizing Rights, GC (2009) A resource guide to corporate human rights reporting*, Section 3.

---

## 2.5.1 Rapports internes

Rio Tinto observe plusieurs exigences clés de déclarations internes ayant une composante de droits de la personne. Les unités d'affaires doivent faire des déclarations sur les aspects suivants:

- mise en œuvre de notre Politique sur les droits de l'homme et de la Norme en matière de relations avec les communautés dans le cadre de nos mises à jour périodiques des plans pluriannuels relatifs aux communautés;
- problèmes récents ou nouveaux relatifs aux droits de la personne dans les rapports SSEC internes;
- questions de droits de la personne relatives à la conformité dans le cadre de nos rapports annuels sur la conformité;
- indicateurs de performance compatibles avec les droits de la personne dans le cadre du processus annuel de collecte des données du carnet communautaire;
- incidents liés aux droits de la personne traités dans la Solution d'affaires de Rio Tinto qui, au-delà d'un seuil d'importance, font l'objet d'un recours hiérarchique au Comité exécutif et au Conseil de Rio Tinto.

Grâce à la Solution d'affaires de Rio Tinto, les incidents communautaires peuvent être classés dans sept domaines d'impact: sécurité, santé, environnement, communauté,

qualité, sûreté et processus. Le domaine "communauté" comprend une catégorie portant sur les plaintes liées aux droits de la personne. Les commentaires au dossier doivent servir à faciliter les décisions de la direction et être partagés avec les différents services de l'unité d'affaires afin d'améliorer la performance globale et de gérer les plaintes. Dès que des violations réelles, potentielles ou alléguées des droits de la personne touchant des membres de la communauté sont portées à notre connaissance, nous devons les signaler au chef de la direction du groupe de Produits concerné et au responsable des Pratiques mondiales, CPS, comme l'exige la Norme en matière de relations avec les communautés de Rio Tinto.

Outre ces processus structurés, nous devons également rendre compte de notre performance en matière de droits de la personne selon des moyens informels qui nous aident à maximiser l'apprentissage dans le cadre des différents projets. Par exemple, le sujet des droits de la personne peut être inscrit régulièrement à l'ordre du jour des réunions d'équipe, lors de discussions sur la boîte d'outils ou d'autres rencontres de secteur et être ainsi intégré aux activités courantes. Cela favorise l'émergence d'une culture de sensibilisation aux droits (voir les Conseils en matière de droits de l'Homme pour obtenir plus d'information.)

## 2.5.2 Rapports externes et communications

12. Le Pacte mondial des Nations Unies comprend dix principes de base dans les domaines des droits de l'homme, du droit du travail, de l'environnement et de la lutte à la corruption. Se reporter à <http://www.unglobalcompact.org/Languages/french/index.html> pour obtenir plus d'information.

Les Principes directeurs des Nations Unies exigent que les entreprises rendent compte publiquement de la façon dont elles sont intervenues face aux impacts réels et potentiellement défavorables sur les droits de la personne, en particulier les impacts ayant des conséquences graves ou irréremédiables, comme la violation du droit à la vie.

Nos rapports doivent être clairs et faciles à consulter par les communautés locales, notre effectif, nos investisseurs et les autres parties intéressées, ce qui, nous le reconnaissons, exige différentes méthodes de communication. En ce qui concerne les problèmes et les allégations relatifs aux droits de la personne, la priorité doit être accordée aux communications à l'échelle locale avec les parties prenantes. La performance en matière de droits de la personne peut faire l'objet de signalements dans la section sur "la gestion et la performance sociales" de nos rapports sur le développement durable des établissements locaux, des unités d'affaires et du siège social. Ces signalements peuvent également figurer dans les bulletins ou être présentées lors des rencontres communautaires. Les rapports sur les processus de gestion des risques liés aux droits de la personne ainsi que sur les incidents et la performance nous aident grandement à communiquer ouvertement avec nos parties prenantes et à bâtir la confiance (voir l'encadré 22).

Les Principes directeurs exigent que les rapports externes soient accessibles et donnent suffisamment d'information aux parties prenantes pour qu'elles puissent évaluer notre performance en matière de droits de la personne. Lorsque nous faisons état de notre performance pour un projet ou un établissement en particulier, des efforts doivent être faits pour rédiger les documents dans la langue locale et les diffuser par différents moyens afin de donner un accès égal à toutes les parties prenantes. Par exemple, des résumés ou des présentations orales en langage simple peuvent être utilisés dans les communautés où le niveau d'alphabétisation est faible. Toutes les stratégies de déclaration et de communication doivent être adéquates sur le plan culturel et respectueuses de l'égalité entre les hommes et les femmes. De plus, elles ne doivent pas exposer les parties touchées à des risques ni mettre en péril la confidentialité commerciale légitime.

Les sites Web représentent un autre moyen utile pour informer les parties prenantes externes sur nos processus et notre performance en matière de droits de la personne, à plus forte raison lorsqu'il existe un intérêt important des médias ou que l'établissement considère qu'un problème pose un risque élevé. Cette information ainsi

que les renseignements plus généraux que nous rendons publics dans nos rapports d'entreprise et sur le site Web peuvent être utiles aux investisseurs, aux indices comme le FTSE4Good et aux autres parties prenantes qui souhaitent en savoir plus sur notre performance en matière de droits de la personne. Il est donc important que cette information figure sur les sites Web du siège social et des unités d'affaires et qu'elle soit facilement accessible.

L'information communiquée par les établissements doit également figurer dans les rapports externes d'entreprise. Toutes les questions importantes relatives aux droits de la personne peuvent être abordées dans le rapport annuel du Groupe Rio Tinto. Le rapport annuel sur le développement durable comprend également une section sur les droits de la personne. ([http://www.riotinto.com/sustainabledevelopment2011/governance/human\\_rights.html](http://www.riotinto.com/sustainabledevelopment2011/governance/human_rights.html)). Nous nous employons à améliorer constamment ces rapports. Nos rapports sont également conformes au cadre de développement durable du Conseil international des mines et métaux (ICMM).

En tant que signataire du Pacte mondial des Nations Unies (PMNU), le groupe Affaires externes mondiales de Rio Tinto publie un rapport annuel rendant compte aux parties prenantes de nos progrès à l'égard de la mise en œuvre des principes du Pacte mondial des Nations Unies (deux de ces dix principes traitent explicitement des droits de la personne). En tant que membre du Groupe de travail sur les droits de l'homme du PMNU et de divers réseaux locaux pour le PMNU, nous produisons également des études de cas en vue d'enrichir l'apprentissage (voir nos Conseils en matière de droits de l'Homme pour obtenir plus d'information sur notre cadre de déclaration externe).

### Encadré 22: Types de rapports

**Rapport sur les processus:** Les rapports sur nos processus de gestion fournissent aux parties prenantes une compréhension de notre capacité et de notre volonté de respecter les droits de la personne en expliquant les mesures que nous prenons pour intégrer les questions relatives à ces droits à nos systèmes et procédures.

**Signalement des incidents:** Les rapports sur notre performance et sur des incidents spécifiques démontrent l'efficacité de nos processus en vue d'atténuer les risques en matière de droits de la personne ou de contribuer à la capacité des communautés de jouir du respect des droits de la personne et de les mettre en pratique.



## 4. Références

Annexe A: Politique de Rio Tinto sur les droits de l'Homme (2012)	89
Annexe B: Notre engagement volontaire en matière de droits de la personne	90
Politiques, normes et notes d'orientation de Rio Tinto	91
Sites Web clés	92
Liste d'acronymes	93
Liste de références	94



## Annexe A: Politique de Rio Tinto sur les droits de l'Homme (2012)

Nous défendons les droits de la personne conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme. Rio Tinto respecte ces droits dans la gestion de ses exploitations dans le monde.

Nous veillons à ce que la présence de Rio Tinto favorise l'établissement de bonnes relations et évite les conflits civils partout où nous intervenons. Rio Tinto respecte et défend la dignité, le bien-être et les droits des salariés du Groupe, de leurs familles, des communautés dans lesquelles nous sommes présents ainsi que des autres parties touchées par nos activités.

Notre cadre des droits de l'homme, qui est en phase avec nos engagements aux termes des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et qui s'inspire des Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, est fondé sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, elle-même partie intégrante de nos processus généraux.

Dans les pays où les droits de la personne sont menacés, nous essayons de faire respecter les règles internationales et d'éviter toute situation pouvant laisser croire que nous tolérons la violation des droits de la personne, notamment par l'usage abusif de notre équipement et de nos installations. Conformément aux accords contractuels et aux principes d'approvisionnement appropriés, les consultants, mandataires, entrepreneurs et fournisseurs de Rio Tinto sont informés au sujet de *Notre approche de l'entreprise* et sont tenus de s'y conformer lorsqu'ils traitent avec le Groupe ou en son nom. En traitant avec des coentreprises et des sociétés non contrôlées dans lesquelles nous avons une participation, nous ferons en sorte que les normes de conduite stipulées dans *Notre approche de l'entreprise* soient toujours respectées.

Les procédures de sécurité du Groupe sont conformes à notre engagement et à notre participation active à l'égard des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, et s'en inspirent. Elles comprennent des lignes directrices et des restrictions sur le recours à la force et sont étoffées par des évaluations des risques en matière de sécurité et de droits de la personne pour les sites à risque élevé, la signalisation des incidents et la formation pour les salariés du Groupe et le personnel des entreprises de sécurité. En outre, nous encourageons activement la formation sur les droits de la personne pour les services de sécurité publique lorsque nous relevons des lacunes et aidons à animer cette formation dans certaines circonstances.

Nous respectons la diversité des peuples autochtones et reconnaissons l'intérêt unique et capital qu'ils portent à leurs terres, à l'eau et à l'environnement ainsi que leur attachement à leur histoire, à leur culture et à leur mode de vie traditionnel.

Partout où nous sommes établis, nous établissons des relations avec les communautés et cherchons à comprendre les incidences sociales, culturelles, environnementales et économiques de nos activités pour être en mesure de répondre aux préoccupations, et œuvrons à optimiser les avantages et à atténuer les impacts négatifs, à la fois pour la communauté locale et pour l'économie dans son ensemble. Nous croyons que cette contribution au développement, parallèlement à nos programmes d'engagement communautaire (qui peuvent intégrer des initiatives dans les domaines de l'expansion des entreprises, de la formation, de l'emploi, de la santé, de la vie sociale et du patrimoine culturel), peut apporter encore davantage au respect des droits de la personne.

## Annexe B: Notre engagement volontaire en matière de droits de la personne

En tant que Groupe, Rio Tinto a pris des engagements volontaires dans le cadre de plusieurs initiatives qui font explicitement référence aux droits de la personne. Ce sont notamment les suivantes:

- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, qui intègrent les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.
- Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme.
- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.
- Pacte mondial des Nations Unies.
- Cadre de développement durable du Conseil international des mines et métaux.
- Le Conseil pour les Pratiques Responsables en Bijouterie - Joaillerie / Responsible Jewellery Council

Toutes les unités d'affaires sont tenues de se conformer aux engagements volontaires du Groupe.

Rio Tinto est déterminé à prendre part à la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). Notre objectif mondial en matière de relations avec les communautés, qui a été adopté en 2009, s'énonce comme suit: « Tous les établissements disposent d'indicateurs de performance sociaux appropriés à l'échelle locale et déclarés publiquement, indiquant une contribution positive au développement économique des communautés et des régions où nous travaillons, conformément aux Objectifs du Millénaire pour le développement, d'ici 2013. »

Rio Tinto a également exprimé publiquement son soutien aux initiatives suivantes:

- Déclaration universelle des droits de l'homme.
- Organisation internationale du Travail – Convention 169 concernant les peuples indigènes et tribaux dans les pays indépendants.
- Initiative pour la transparence dans les industries d'extraction.
- Global Sullivan Principles of Social Responsibility.

(Se reporter à <http://compliance.riotinto.org/voluntarycommitments.asp> pour obtenir la liste complète des engagements volontaires de Rio Tinto et des accords que le Groupe soutient.)

Rio Tinto a également conclu des partenariats pour promouvoir et alimenter le dossier plus large sur les entreprises et les droits de la personne. En 2011, le Groupe et l'Institut Danois de Droits de l'Homme (IDDH) ont signé une entente de trois ans en vue de collaborer à la mise au point et à la promotion d'outils en matière de droits de la personne pour les sociétés internationales et d'améliorer les politiques du Groupe en la matière à l'échelle mondiale. Aux termes de l'entente, Rio Tinto apporte son soutien à l'IDDH pour l'expansion du (portail) *Human Rights and Business Country Portal*, un site accessible sans frais

qui aide les entreprises à cerner et à évaluer les risques liés aux droits de la personne dans différents pays et à y remédier. Comme il a été mentionné plus haut, Rio Tinto est membre du Groupe de travail sur les droits de l'homme du Pacte mondial des Nations Unies ([http://www.unglobalcompact.org/issues/human\\_rights/Human\\_Rights\\_Working\\_Group.html](http://www.unglobalcompact.org/issues/human_rights/Human_Rights_Working_Group.html)), en plus de contribuer aux initiatives relatives aux droits de la personne mises de l'avant par le Conseil international des mines et métaux (<http://www.icmm.com/page/225/business-and-human-rights>).

### Objectifs du Millénaire pour le développement

Les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) consistent en huit objectifs de développement à l'échelle internationale adoptés par les 193 pays membres des Nations Unies en 2000, qui reconnaissent explicitement les liens entre la croissance, la pauvreté et le développement durable. Les pays signataires ont convenu de tenter d'atteindre ces objectifs avant 2015.

Objectif 1: Éradiquer l'extrême pauvreté et la faim.

Objectif 2: Assurer l'éducation primaire pour tous.

Objectif 3: Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Objectif 4: Réduire la mortalité infantile.

Objectif 5: Améliorer la santé maternelle.

Objectif 6: Combattre le VIH/sida, le paludisme et d'autres maladies.

Objectif 7: Assurer la durabilité environnementale.

Objectif 8: Mettre en place un partenariat mondial pour le développement.

On trouvera plus d'information sur l'engagement de Rio Tinto à l'égard des OMD à <http://www.riotinto.com/ourapproach/mdg.asp>.

## Politiques, normes et notes d'orientation de Rio Tinto

Ensemble des documents mis à la disposition des employés de Rio Tinto sur Prospect:

### À l'échelle du Groupe

- *Notre approche de l'entreprise*
- Politique sur les droits de l'Homme
- Conseils en matière de droits de l'Homme
- Procédure relative à l'entrée dans un nouveau pays

### Relations avec les communautés et performance sociale

- Politique en matière de relations avec les communautés
- Norme en matière de relations avec les communautés
- Note d'orientation sur la planification pluriannuelle relative aux relations avec les communautés et à la performance sociale
- Note d'orientation relative à la définition des cibles en matière de relations avec les communautés et de performance sociale
- Note d'orientation sur le développement des ententes avec les communautés
- Note d'orientation sur les plaintes, les litiges et les griefs
- Note d'orientation sur la consultation et l'engagement communautaire
- Note d'orientation sur les contributions à la communauté et les activités communautaires
- Note d'orientation sur les fiducies, les fonds et les fondations
- Note d'orientation sur l'indemnisation et les avantages pour l'accès aux terres
- Note d'orientation sur les évaluations des RCPS gérées par le site
- Note d'orientation sur la gestion du patrimoine culturel
- Norme de gestion du patrimoine culturel pour les établissements australiens (Cultural heritage management standard for Australian businesses, en anglais seulement)
- Note d'orientation sur le système de gestion du patrimoine culturel pour les établissements australiens (Cultural heritage management system guidance for Australian businesses, en anglais seulement)
- Note d'orientation sur la réinstallation
- Note d'orientation sur l'évaluation de l'impact social
- Note d'orientation sur l'analyse des risques sociaux
- Note d'orientation sur la base de connaissances socioéconomiques
- *Pourquoi le patrimoine culturel importe-t-il? Guide pratique pour intégrer la gestion du patrimoine culturel dans le travail auprès des communautés chez Rio Tinto*
- *Pourquoi les relations de genre important-elles? Guide pratique pour l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail des relations communautaires chez Rio Tinto*

### Autres fonctions

- *Principes d'approvisionnement*
- Note d'orientation sur la mise en œuvre des principes en matière de sécurité et de droits de l'homme
- Note d'orientation sur le soutien aux forces de sécurité publique
- Politique en matière d'accès à la terre
- Norme en matière de fermeture d'installation

## Sites Web clés

**BASWiki: communauté de résolution des litiges**

<http://baseswiki.org/fr/Accueil>

**Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme**

<http://www.business-humanrights.org/International/Francais>

**Portail du Représentant spécial du Secrétaire général**

[www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home](http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home) (en anglais)

**Initiative pour la transparence dans les industries d'extraction**

<http://eiti.org/fr>

**Normes de performance de la Société financière internationale (SFI) en matière de durabilité sociale et environnementale**

[www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics\\_Ext\\_Content/IFC\\_External\\_Corporate\\_Site/IFC+Sustainability/Sustainability+Framework/Sustainability+Framework+-+2012/Performance+Standards+and+Guidance+Notes+2012/](http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/IFC+Sustainability/Sustainability+Framework/Sustainability+Framework+-+2012/Performance+Standards+and+Guidance+Notes+2012/)

**SFI, Pacte mondial des Nations-Unies, IBLF – Guide en ligne d'évaluation et de gestion de l'impact sur les de droits de l'homme**

[www.guidetohriam.org/welcome](http://www.guidetohriam.org/welcome)

**Organisation internationale du Travail (OIT)**

<http://www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm#a1>

**ISO 26000 – Responsabilité sociétale**

[http://www.iso.org/iso/fr/home/standards/iso26000.htm?="](http://www.iso.org/iso/fr/home/standards/iso26000.htm?=)

**OCDE – Principes directeurs pour les entreprises multinationales**

<http://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/principesdirecteursdelocdealintentiondesentreprisesmultinationales.htm>

**Bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH)**

<http://www.ohchr.org/FR/Pages/WelcomePage.aspx>

**Groupe de travail de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme**

[www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx)

**Pacte mondial des Nations Unies**

<http://www.unglobalcompact.org/Languages/french/index.html>

**Pacte mondial des Nations-Unies et HCDH – Outil d'apprentissage sur les droits de l'homme et les entreprises**

[www2.ohchr.org/training/ungchr\\_demo/ungchr\\_demo/index.html](http://www2.ohchr.org/training/ungchr_demo/ungchr_demo/index.html)

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

[www.voluntaryprinciples.org](http://www.voluntaryprinciples.org) (en anglais)

**Rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits des populations autochtones**

<http://www2.ohchr.org/french/issues/indigenous/rapporteur/index.htm>

**Entreprises et organisations de défense des droits de l'homme**

**Business Leaders Initiative on Human Rights**

<http://blihr.org/indexfr.html>

**Global Business Initiative on Human Rights**

<http://www.global-business-initiative.org/francais/>

**Institut Danois pour les Droits de l'Homme (IDDH): département Entreprises et droits de l'homme**

[www.humanrightsbusiness.org/country+portal](http://www.humanrightsbusiness.org/country+portal) (en anglais)

**Institute for Human Rights and Business**

[www.institutehrb.org](http://www.institutehrb.org) (en anglais)

**Shift**

<http://shiftproject.org/> (en anglais)

## Liste d'acronymes

AISE	Analyse des impacts sociaux et environnementaux
AKDC	Asap Koyan Development Committee
ARS	Analyse des risques sociaux
BAD	Banque asiatique de développement
BSR	Business for Social Responsibility
CLPÉ	Consentement libre, préalable et éclairé
CPS	Relations avec les communautés et performance sociale
CSR Europe	Corporate Social Responsibility - Europe
ECDP	Évaluation de la conformité aux droits de la personne
EIDP	Évaluation des impacts sur les droits de la personne
EGS	Évaluation gérée par le site
EIS	Évaluation des impacts sociaux
ÉPI	Équipement de protection individuelle
ETC	Éducation technique et complémentaire
GET	Groupe d'évaluation technique
GRI	Global Reporting Initiative
IAGC	Ingénierie, approvisionnement et gestion de la construction
IBLF	International Business Leaders Forum
ICMM	Conseil international des mines et métaux
IDDH	Institut danois des droits de l'homme
ITS	Infections transmissibles sexuellement
LTIFR	Taux de fréquence des blessures avec perte de temps
mW	Mégawatts
NREB	Natural Resources and Environmental Board
OIT	Organisation internationale du Travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement des Nations Unies
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
PGSC	Plan de gestion de la santé communautaire
PMNU	Pacte mondial des Nations Unies
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
QCI	Questionnaire de contrôle interne
RTBS/SEART	Solution d'affaires de Rio Tinto / Outil de rapports d'assurance sociale et environnementale de Rio Tinto
SCORE	Corridor d'énergie renouvelable du Sarawak
SFI	Société financière internationale
SSEC	Santé, sécurité, environnement et communautés
SSEQ	Santé, sécurité, environnement et qualité
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance

## Liste de références

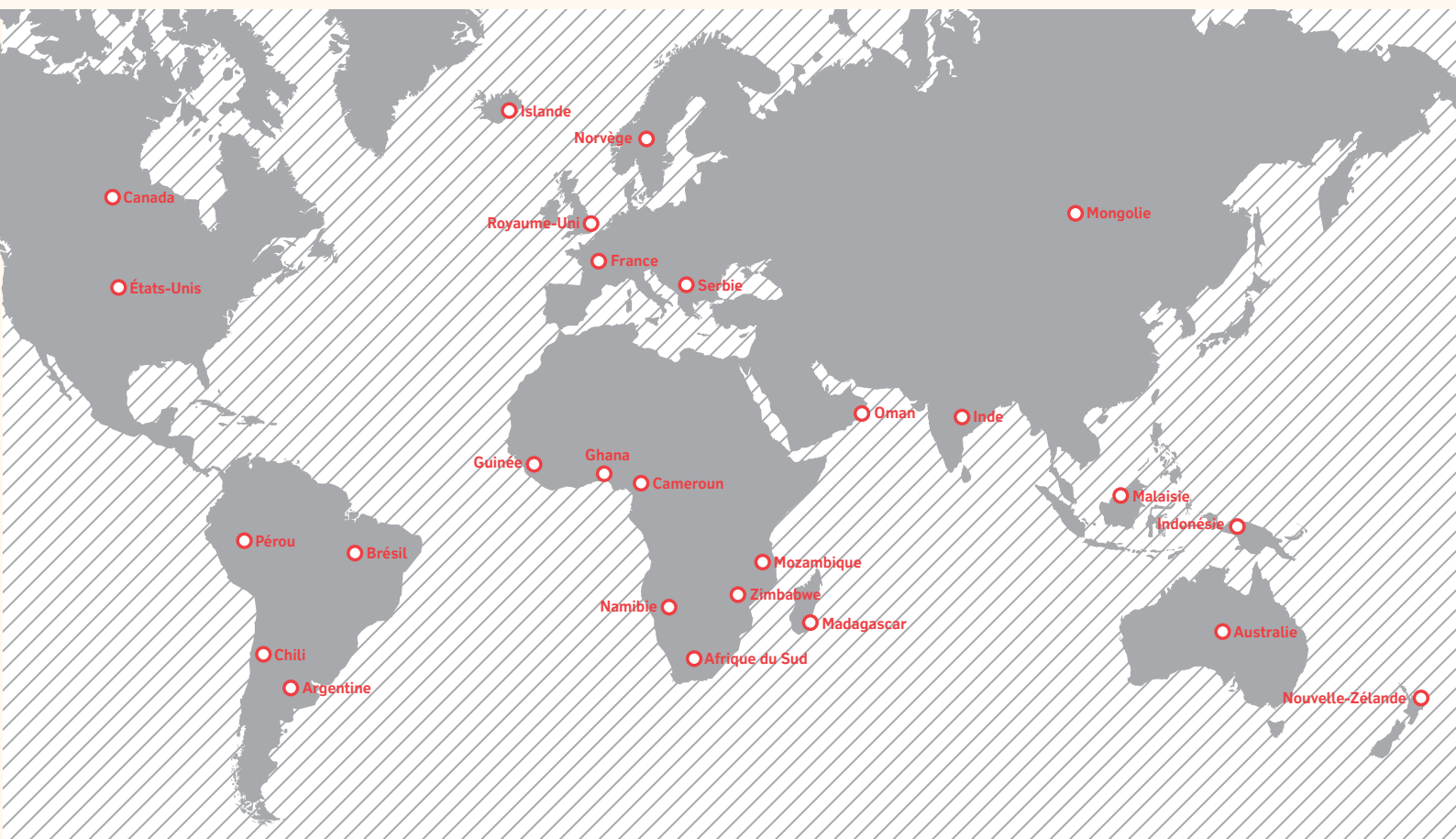
- Abrahams, D. et Wyss, Y.** (2010) *Guide d'évaluation et de gestion de l'impact sur les droits de l'homme*. International Business Leaders Forum, Société financière internationale et Pacte mondial des Nations Unies.
- Baab, M. et Jungk, M.** (2009) *The Arc of Human Rights Priorities: A New Model for Managing Business Risks*. Institut danois pour les droits de l'homme et Pacte mondial des Nations Unies, p. 24.
- Boesen, J.K. et Martin, T.** (2007) *Applying a Rights-based Approach: An Inspirational Guide for Civil Society*. Institut danois pour les droits de l'homme.
- Bradshaw, E., Bryant, K. et coll.** (2011) *Pourquoi le patrimoine culturel importe-t-il? Guide pratique pour intégrer la gestion du patrimoine culturel dans le travail auprès des communautés chez Rio Tinto*. Centre for Social Responsibility in Mining et Rio Tinto. Accessible à l'adresse [http://www.riotinto.com/documents/Why\\_cultural\\_heritage\\_matters\\_French.pdf](http://www.riotinto.com/documents/Why_cultural_heritage_matters_French.pdf).
- BSR et CSR Europe** (2001) *Measuring and Reporting on Corporate Performance on Human Rights*. Business for Social Responsibility Educational Fund.
- Bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme** (2012) *La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme: Guide interprétatif*. Nations Unies. New York et Genève. Accessible à l'adresse [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR\\_PUB\\_12\\_2\\_fr.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR_PUB_12_2_fr.pdf)
- Bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme** (2006) *Frequently Asked Questions on a Human Rights-Based Approach to Development Cooperation*. New York et Genève: Nations Unies.
- Business & Human Rights Initiative** (2010) *How to Do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*. La Haye. Global Compact Network Netherlands.
- Castan Centre for Human Rights Law, International Business Leaders Forum et Bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme** (2008) *Human Rights Translated: A Business Reference Guide*. Pacte mondial des Nations Unies.
- Compliance Advisor Ombudsman** (2008) *Advisory Note: A Guide to Designing and Implementing Grievance Mechanisms for Development Projects*. Société financière internationale. Washington D.C., 88. Accessible à l'adresse <http://www.cao-ombudsman.org/howwework/advisor/documents/implementgrieveng.pdf>
- Conseil international des mines et métaux** (2008) *Position Statement on Indigenous peoples*. p. 4.
- Conseil international des mines et métaux** (2009) *Human Rights in the Mining & Metals Industry: Overview, Management Approaches and Issues*, mai 2009. p. 36.
- Conseil international des mines et métaux** (2009) *Human Rights in the Mining & Metals Industry: Handling and Resolving Local Level Concerns and Grievances*, octobre 2009. p. 28.
- Conseil international des mines et métaux** (2010) *Good Practice Guide: Indigenous peoples and Mining*. Londres, ICMM.
- Conseil international des mines et métaux** (2012) *Human rights in the mining and metals industry: Integrating human rights due diligence into corporate risk management processes*, mars 2012. p. 64.
- Doohan, K.** (2007) *Making Things Come Good: Relations between Aborigines and Miners at Argyle*. Broome: Backroom Press.
- Droits et Démocratie** (2008) *Droits devant: un outil pour évaluer pas à pas l'impact des investissements étrangers sur les droits humains*. Centre international des droits de la personne et du développement démocratique.
- Global Reporting Initiative, Realizing Rights et Pacte mondial des Nations Unies** (2009) *A Resource Guide to Human Rights Reporting. GRI Research and Development Series*. Accessible à l'adresse <https://www.globalreporting.org/resource/library/A-Resource-Guide-to-Corporate-Human-Rights-Reporting.pdf>
- Institut danois pour les droits de l'homme** (2006) *Human Rights Compliance Assessment (HRCA): Quick Check*. Accessible à l'adresse [http://www.humanrightsbusiness.org/?f=compliance\\_assessment](http://www.humanrightsbusiness.org/?f=compliance_assessment)
- Institute for Human Rights and Business** (2011) *The 'State of Play' of Human Rights Due Diligence: Anticipating the Next Five Years. Volume 1: General Overview*. Londres.
- International Alert** (2005) *Conflict-sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries*. Accessible à l'adresse [http://www.iisd.org/pdf/2005/security\\_conflict\\_sensitive\\_business.pdf](http://www.iisd.org/pdf/2005/security_conflict_sensitive_business.pdf).
- Kemp, D. et Keenan, J.** (2009) *Pourquoi les relations de genre important-elles? Guide pratique pour l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail des relations communautaires chez Rio Tinto*. Centre for Social Responsibility in Mining et Rio Tinto: 104. Accessible à l'adresse [http://www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/Rio\\_Tinto\\_gender\\_guide\\_FR.pdf](http://www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/Rio_Tinto_gender_guide_FR.pdf)



- Lehr, A. K. et Smith, G. A.** (2010) *Implementing a Free, Prior and Informed Consent Policy: Benefits and Challenges*. Foley Hoag LLP.
- Lenzen, O. et d'Engelbronner, M.** (2009) *Human rights in business: Guide to corporate human rights impact assessment tools. Aim for Human Rights*. p. 9-10.
- Nations Unies** (2010) 64/292. *Le droit fondamental à l'eau et à l'assainissement*. Résolution adoptée par l'Assemblée générale. 64e session.
- Organisation de coopération et de développement économiques** (2011) *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* (Mise à jour 2011). 25 mai 2011. Accessible à l'adresse <http://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/principesdirecteursdelocdealintentiondesentreprisesmultinationales.htm>
- Organisation internationale du Travail** (2012) *Conventions*. Accessible à l'adresse <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12000:0::NO::>
- Programme des Nations Unies pour le développement** (2007) *Droits de l'homme et Objectifs du Millénaire pour le développement. Faire le lien*.
- Programme des Nations Unies pour le développement** (2007) *Gender Mainstreaming in Practice: A Toolkit*. Programme régional du Bureau régional pour l'Europe du Programme des Nations Unies pour le développement et la Communauté des États indépendants.
- Ruggie, J.** (2007) *Études d'impact sur les droits de l'homme – résoudre les principales questions méthodologiques*. Mise en application de la résolution 60/251 de l'Assemblée générale, en date du 15 mars 2006, intitulée « Conseil des droits de l'homme ». 4e session: 4-8.
- Ruggie, J.** (2011) *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies*. Conseil des droits de l'homme. 17e session. Accessible à l'adresse [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.17.31\\_fr.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.17.31_fr.pdf)
- Ruggie, J.** (2008) *Protéger, respecter et remédier: un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme*. Conseil des droits de l'homme. 8e session, point 3 à l'ordre du jour. 7 avril 2008. Accessible à l'adresse <http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>.
- Société financière internationale** (2012) *Normes de performance en matière de durabilité sociale et environnementale*. Groupe de la Banque mondiale.
- Taylor, M., Zandvliet L., et coll.** (2009) *Due Diligence for Human Rights: A Risk-Based Approach. Working Paper No. 53. Corporate Social Responsibility Initiative*. Harvard University: p. 9.
- Tripathi, S., Godnick, W., et coll.** (2008) *Voluntary Principles on Security and Human Rights: Performance Indicators*. International Alert.



## Établissements et projets majeurs



Pour plus d'information ou pour nous  
faire part de vos commentaires, veuillez  
communiquer avec:  
Élizabeth Bradshaw  
Conseillère principale  
Communautés et Patrimoine Culturel  
Rio Tinto  
Courriel: [elizabeth.bradshaw@riotinto.com](mailto:elizabeth.bradshaw@riotinto.com)

Graphisme: Studio Round

© Rio Tinto plc et Rio Tinto Limited 2013

**Rio Tinto Limited**  
120 Collins Street  
Melbourne  
Victoria 3000  
Australia

+61 (0) 3 9283 3333

[www.riotinto.com](http://www.riotinto.com)

**Rio Tinto plc**  
2 Eastbourne Terrace  
London  
W2 6LG  
United Kingdom

+44 (0) 20 7781 2000

