Droits de l'Homme

Indicateurs de performance

Volet : pratiques d'investissement et d'achat

BASE **HR1** Pourcentage et nombre total d'accords d'investissement significatifs incluant des clauses relatives aux droits de l'Homme ou ayant été soumis à un contrôle sur ce point..

BASE **HR2** Pourcentage de fournisseurs et de sous-traitants majeurs dont le respect des droits de l'Homme a fait l'objet d'un contrôle ; mesures prises..

SUP **HR3** Nombre total d'heures de formation des salariés sur les politiques et procédures relatives aux droits de l'Homme applicables dans leur activité ; pourcentage de salariés formés. .

Volet : non discrimination

BASE **HR4** Nombre total d'incidents de discrimination et mesures prises.

Aspect: Volet : liberté syndicale et droit de négociation collective

BASE **HR5** Activités identifiées au cours desquelles le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective risque d'être menacé ; mesures prises pour assurer ce droit.

Volet : interdiction du travail des enfants

BASE **HR6** Activités identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents impliquant le travail d'enfants ; mesures prises pour contribuer à interdire ce type de travail.

Volet : abolition du travail forcé ou obligatoire

BASE **HR7** Activités identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire ; mesures prises pour contribuer à abolir ce type de travail.

Volet : pratiques de sécurité

SUP **HR8** Pourcentage d'agents en charge de la sécurité ayant été formés aux politiques ou procédures de l'organisation relatives aux droits de l'Homme applicables dans leur activité.

Volet : droits des populations autochtones

SUP **HR9** Nombre total d'incidents impliquant la violation des droits des populations autochtones.

Pertinence

Les indicateurs de performance en matière de droits de l'Homme permettent d'exposer les impacts d'une organisation sur les droits civils et politiques de ses parties prenantes ainsi que ses actions afférentes. Les différents volets de ces indicateurs s'appuient sur des textes de référence internationalement reconnus, principalement la Déclaration universelle des droits de l'Homme de l'Organisation des Nations Unies et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 (en particulier les huit conventions fondamentales de l'OIT). Bien qu'étroitement liés, les indicateurs sur les Droits de l'Homme et sur les pratiques d'Emploi ne servent pas les mêmes objectifs.

En effet, les indicateurs relatifs aux droits de l'Homme se concentrent sur la manière dont l'organisation inclut et respecte les droits fondamentaux de l'être humain dans son activité tandis que ceux appliqués à l'emploi rendent compte de la qualité des conditions de travail et de son environnement.

Parce que les présents indicateurs visent à fournir des mesures de résultats comparables, ceux-ci portent prioritairement sur les incidents rattachés aux droits fondamentaux de l'Homme. Ces incidents incluent notamment les « points d'impact » sur les groupes de parties prenantes et les risques pour l'organisation à l'origine de violations.

Le présent ensemble d'indicateurs rend compte de trois domaines généraux :

- les incidents relatifs aux aspects fondamentaux des droits de l'Homme (HR4 et HR9) ;
- la capacité et les connaissances permettant à l'organisation de considérer efficacement les droits de l'Homme, notamment via la formation et les procédures internes en place (HR3, HR5, HR6, HR7 et HR8) ;
- et l'intégration par l'organisation des droits de l'Homme dans ses relations opérationnelles externes, via ses investissements ou ses fournisseurs (HR1 et HR2).

Définitions

Droits de l'Homme

Les droits de l'Homme reconnus de tous sont définis au moyen des cinq conventions et déclarations suivantes :

1. Déclaration universelle des droits de l'Homme de l'Organisation des Nations Unies, 1948.
2. Convention des Nations Unies : Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 1966.
3. Convention des Nations Unies : Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966.
4. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998 (en particulier les huit conventions fondamentales de l'OIT).
5. Déclaration de Vienne et son programme d'action, 1993.

Références générales

- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998.
- Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, 2001, troisième édition.
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, révision de 2000.
- Déclaration universelle des droits de l'Homme de l'Organisation des Nations Unies, 1948.
- Convention n° 169 de l'OIT, Convention concernant les peuples indigènes et tribaux dans les pays indépendants, 1989.

© 2000-2006 GRI

HR1 Pourcentage et nombre total d'accords d'investissement significatifs incluant des clauses relatives aux droits de l'Homme ou ayant été soumis à un contrôle sur ce point.

1. Pertinence

Ce relevé chiffré permet de mesurer combien l'organisation prend en compte les droits de l'Homme dans ses décisions économiques. Celui-ci s'avère particulièrement pertinent pour les entités implantées ou celles associées à des organisations établies dans des zones géographiques où la protection des droits de l'Homme est une préoccupation significative. Prendre en compte les droits de l'Homme dans les critères de contrôle et les exigences de performance peut contribuer à réduire les risques en matière d'investissement. Exposer de piètres résultats relatifs au respect des droits de l'Homme peut entacher la réputation d'une organisation et nuire à la stabilité de ses investissements.

2. Procédure

2.1 Ne recenser que les accords significatifs (en taille ou en importance stratégique). L'importance peut être déterminée par le niveau d'approbation de l'investissement requis au sein de l'organisation ou par d'autres critères systématiquement applicables aux accords. Il convient que l'entité stipule la définition qu'elle donne au terme « accords significatifs ».

2.2 Identifier le nombre total d'accords d'investissement significatifs finalisés au cours de la période de reporting ayant soit amené l'organisation à posséder une autre entité soit confirmé un projet d'investissement de capitaux pertinent pour les comptes financiers.

2.3 En cas de multiples accords d'investissement significatifs avec un même partenaire, il convient que leur nombre corresponde à celui des différents projets entrepris ou entités créées.

2.4 Indiquer le nombre total et le pourcentage d'accords d'investissement significatifs incluant des clauses relatives aux droits de l'Homme ou ayant fait l'objet d'un contrôle sur ce point.

3. Définitions

Clause relative aux droits de l'Homme

Termes spécifiques d'un accord écrit définissant les attentes minimales de performance en matière de respect des droits de l'Homme comme indispensables à tout investissement.

Système d'évaluation relatif aux droits de l'Homme

Processus formel ou documenté reposant sur un ensemble de critères d'évaluation de la performance en matière de droits de l'Homme et constituant un des facteurs de détermination de la pertinence d'un investissement prévu par l'organisation.

4. Documentation

Les sources potentielles d'information sont notamment les services juridique, investissements et financier de l'organisation ainsi que la documentation rattachée à la gestion des systèmes de management de la qualité.

5. Références

Aucune.

HR2 Pourcentage de fournisseurs et de sous-traitants majeurs dont le respect des droits de l'Homme a fait l'objet d'un contrôle ; mesures prises

1. Pertinence

Le développement de vastes réseaux de fournisseurs et de sous-traitants impliqués dans la production de produits et de services amène à s'intéresser à la manière dont les organisations appliquent leur politique de respect des droits de l'Homme à leur réseau d'approvisionnement. Cela s'avère particulièrement pertinent pour celles qui exercent dans des secteurs ayant fortement recours à l'externalisation et aux réseaux transnationaux.

Les processus visant à contrôler et à surveiller la performance d'une organisation en matière de respect des droits de l'Homme au sein de sa chaîne d'approvisionnement peuvent justifier de l'impact positif d'une organisation sur l'ensemble de la communauté professionnelle. A l'inverse, une mauvaise performance de la part de fournisseurs ou de sous-traitants majeurs peut nuire à la réputation des entités partenaires et/ou à la stabilité des activités du fournisseur. Contrôler aide à la gestion des risques et le pourcentage à exprimer ici indique la fréquence à laquelle une organisation prend en considération ce risque spécifique.

2. Procédure

2.1 Identifier le nombre total de fournisseurs et de sous-traitants majeurs de l'organisation.

2.2 Indiquer le pourcentage de contrats passés avec des fournisseurs et sous-traitants majeurs comprenant critères de performance ou moyens de contrôle en matière de respect des droits de l'Homme. Pour la définition des termes « critères » ou « contrôle », se référer à HR1.

2.3 Indiquer le pourcentage de contrats prévus avec des fournisseurs et sous-traitants majeurs ayant été soit déclinés, soit soumis à certaines exigences de performance ou autres actions après contrôle de pertinence eu égard aux droits de l'Homme.

3. Définitions

Fournisseurs et sous-traitants majeurs

Parties externes dont sont obtenus produits ou services ou avec lesquelles sont conclus des contrats pour l'obtention de ceux-ci. Dans le contexte du présent indicateur, « majeur » désigne les fournisseurs et sous-traitants :

- principaux pour l'approvisionnement en un type de marchandise ou de service donné et enregistrant globalement la majorité des achats de l'organisation ;
- ou identifiés comme les plus à risque en matière d'incidents relatifs aux droits de l'Homme.

4. Documentation

Les sources potentielles d'information sont notamment les services juridique, de l'approvisionnement ou des achats.

5. Références

Aucune.

© 2000-2006 GRI

HR3 Nombre total d'heures de formation des salariés sur les politiques et procédures relatives aux droits de l'Homme applicables dans leur activité ; pourcentage de salariés formés.

1. Pertinence

Les informations obtenues via le présent indicateur permettent d'offrir un aperçu de la capacité d'une organisation à instaurer ses politiques et procédures relatives au respect des droits de l'Homme. Parce que ces droits sont aujourd'hui clairement établis dans les lois et les textes de référence internationaux, les organisations ont pour obligation de former leurs salariés à prendre en compte les droits de l'Homme dans leur activité quotidienne. Le nombre de salariés formés et la quantité de formation reçue contribuent tous deux à évaluer combien les organisations connaissent ces droits.

2. Procédure

2.1 Identifier le nombre total d'heures consacrées à la formation des salariés au moyen des données obtenues en LA10.

2.2 Identifier le nombre total de salariés au moyen des données obtenues en LA1.

2.3 Recenser les salariés ayant reçu, dans le cadre des politiques et procédures de l'organisation en matière de respect des droits de l'Homme, une formation formelle et en exposer l'applicabilité dans leur travail. La question des droits de l'Homme peut, soit faire l'objet de toute la formation, soit celui d'un module au sein d'un programme d'enseignement général.

2.4 Indiquer le nombre total d'heures consacrées, pendant la période de reporting, à la formation sur les politiques et les procédures concernant les aspects des droits de l'Homme pertinents pour l'activité de l'organisation.

2.5 Donner le pourcentage de salariés ayant bénéficié, pendant la période concernée, de la formation décrite en 2.4.

3. Définitions

Aucune

4. Documentation

Les sources potentielles d'information comprennent les attestations et les calendriers de formation des salariés.

5. Références

Aucune.

HR4 Nombre total d'incidents de discrimination et mesures prises.

1. Pertinence

Les droits de l'Homme ne se limitent pas à ceux des salariés sur leur lieu de travail. Appliquer une politique de non-discrimination est une exigence clé des conventions internationales ainsi que des législations et lignes directrices sociales. La question de la discrimination est également traitée dans les conventions fondamentales n° 100 et n° 111 de l'OIT. Il est nécessaire d'instaurer un système de surveillance efficace afin de garantir la conformité des pratiques de l'organisation avec cette exigence. Les parties prenantes s'assureront que de tels politiques et systèmes de surveillance sont bien en place et fonctionnent.

2. Procédure

2.1 Identifier les incidents de discrimination, relevés au cours des activités menées pendant la période de reporting, pour des raisons de race, couleur, sexe, religion, opinion politique, origine nationale ou sociale, telles que définies par l'OIT, ou toute autre forme pertinente de discrimination impliquant des parties prenantes internes et/ou externes.

Le terme « incidents » renvoie aux actions ou plaintes légales enregistrées formellement auprès de l'organisation ou toute autre autorité compétente ainsi qu'aux preuves de non-conformité identifiées par l'organisation au regard des procédures établies telles que les audits du système de management ou programmes de surveillance en vigueur.

2.2 Indiquer le nombre total d'incidents discriminatoires survenus au cours de la période de reporting concernée.

2.3 Exposer le statut des incidents et les actions prises, selon le cas, comme suit :

- l'organisation a analysé l'incident ;
- un plan d'action corrective est en cours ;
- un plan d'action corrective a été mis en place et les résultats obtenus analysés lors des revues de direction interne instaurées à cette fin ;
- et l'incident ne fait plus l'objet d'une action (parce que : résolu, l'affaire est classée, l'affaire a été soumise pour traitement à une autorité externe, etc.).

3. Définitions

Discrimination

Fait, et résultat en découlant, d'accorder un traitement différent à un individu en lui imposant des charges et conditions anormales ou en lui refusant les avantages habituellement dus, sans lui accorder la considération au mérite telle qu'attendue.

4. Documentation

Les sources potentielles d'information comprennent le service juridique.

5. Références

- Déclaration sur l'élimination de toutes les formes d'intolérance et de discrimination fondées sur la religion ou la conviction, proclamée par l'Assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 36/55 du 25 novembre 1981.
- Déclaration sur la race et les préjugés raciaux, Conférence générale de l'Organisation des Nation Unies pour l'éducation, la science et la culture, en sa 20ème session, du 27 novembre 1978.
- Déclaration des droits des personnes appartenant à des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques, proclamée par l'Assemblée Générale des Nations Unies dans sa résolution 47/135 du 18 décembre 1992.
- Convention n° 100 de l'OIT, Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, 1951.
- Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958.
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques, adopté et ouvert à la signature, à la ratification et à l'adhésion par l'Assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 2200 A XX1 du 16 décembre 1966.
- Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, résolution 1904 (XV111) de l'Assemblée Générale des Nations Unies, 20 novembre 1963.
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée et ouverte à la signature, à la ratification et à l'adhésion par l'Assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 34/180 du 18 décembre 1979.
- Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, résolution 1904 (XVIII) de l'Assemblée Générale des Nations Unies, 20 novembre 1963.

© 2000-2006 GRI

HR5 Activités identifiées au cours desquelles le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective risque d'être menacé ; mesures prises pour assurer ce droit.

1. Pertinence

Le respect du droit des salariés (et des employeurs) à s'organiser collectivement au sein d'organisations de leur choix est inhérent à la liberté syndicale et à la négociation collective. La liberté d'association est un droit fondamental dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme de l'Organisation des Nations Unies, défini par les Conventions fondamentales n° 87 et n° 98 de l'OIT.

Le présent indicateur a pour objet d'exposer les actions prises par l'organisation afin d'évaluer si sont offertes aux salariés des opportunités d'user de ce droit. Il vise également à montrer les actions prises pour encourager cet exercice à travers les différentes activités de l'entité. Il n'est pas requis ici que l'entité se prononce sur la qualité des systèmes légaux de son pays.

2. Procédure

2.1 Identifier les activités au cours desquelles le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective s'avère menacé. Il convient que cette identification rende compte de la démarche de l'organisation pour évaluer ce risque et que soient utilisées des sources de données internationales reconnues telles que les rapports de l'OIT (rapports annuels du comité d'experts de l'OIT, relatifs à la mise en place de conventions ratifiées et de recommandations, et ceux de l'organe de gouvernance sur la liberté d'association).

2.2 Indiquer les activités identifiées pour lesquelles le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective s'avère menacé selon :

- le type d'activité menée (usine de fabrication, par exemple) ;
- ou le(s) pays ou zone(s) géographique(s) d'activité où ce risque est présent

2.3 Exposer toute mesure prise par l'organisation pendant la période de reporting concernée afin de soutenir l'exercice du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective. Pour mieux ce faire, se référer à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT et aux Principes directeurs de l'OCDE.

3. Définitions

Liberté syndicale

Possibilité offerte aux salariés et aux employeurs de mettre en place et d'adhérer à des organisations syndicales de leur choix sans besoin d'autorisation préalable.

4. Documentation

Les sources potentielles d'information comprennent les services juridique et des ressources humaines.

5. Références

- Convention n° 87 de l'OIT, Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.
- Convention n° 98 de l'OIT, Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.
- Déclaration universelle des droits de l'Homme de l'Organisation des Nations Unies, 1948.
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966.

HR6 Activités identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents impliquant le travail d'enfants ; mesures prises pour contribuer à interdire ce type de travail.

1. Pertinence

L'abolition du travail des enfants est un des principes clés et objectifs majeurs de la plupart des déclarations relatives aux droits de l'Homme et de la législation. Celle-ci constitue le sujet des Conventions n° 138 et n° 182 de l'OIT. L'existence et la mise en place de politiques efficaces en la matière justifient la nécessité d'une conduite sociale responsable.

2. Procédure

2.1 Identifier les activités présentant un risque significatif d'incidents impliquant :

- le travail d'enfants ;
- et/ou l'exposition de jeunes salariés à un travail dangereux.

Il convient que cette identification rende compte de la démarche de l'organisation pour évaluer ce risque et que soient utilisées des sources de données internationales reconnues telles que les rapports de l'OIT.

2.2 Identifier les activités considérées comme présentant un risque significatif d'incidents impliquant le travail d'enfants selon :

- le type d'activité menée (usine de fabrication, par exemple) ;
- ou le(s) pays ou zone(s) géographique(s) d'activité où ce risque est présent.

2.3 Exposer toute mesure prise par l'organisation pendant la période de reporting concernée afin de contribuer à l'abolition du travail des enfants. Pour mieux ce faire, se référer à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT et aux Principes directeurs de l'OCDE.

3. Définitions

Enfant

Individu âgé de moins de 15 ans ou en dessous de l'âge limite de scolarité obligatoire (si supérieur à 15 ans). Dans certains pays où l'économie et les dispositifs éducatifs s'avèrent insuffisamment développés, l'âge minimal autorisant à travailler est de 14 ans. Ces pays sont identifiés par l'OIT après demande de leur part et consultation des organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

Note : La Convention n° 138 traite à la fois du travail des enfants et des jeunes salariés. Voir la définition du terme « jeune salarié » ci-dessous.

Jeune salarié

Individu âgé de moins de 18 ans mais d'âge minimal requis pour travailler.

4. Documentation

Les sources potentielles d'information comprennent les services juridique et des ressources humaines.

5. Références

- Convention n° 138 de l'OIT, Convention sur l'âge minimum, 1973.
- Convention n° 182 de l'OIT, Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999.
- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 86ème session, 1998.

© 2000-2006 GRI

HR7 Activités identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire ; mesures prises pour contribuer à abolir ce type de travail.

1. Pertinence

Travailler librement sans être soumis à un travail forcé ou obligatoire est considéré comme un droit fondamental énoncé dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme de l'Organisation des Nations Unies. Les Conventions fondamentales n° 29 et n° 105 de l'OIT y sont par ailleurs consacrées. Ce type de travail se manifeste sous différentes formes. Les données ici exposées permettront de rendre compte de l'implication active de l'organisation dans la lutte pour l'abolition du travail forcé ou obligatoire.

2. Procédure

2.1 Identifier les activités considérées comme présentant un risque significatif d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire. Il convient que cette identification rende compte de la démarche de l'organisation pour évaluer ce risque et que soient utilisées des sources de données internationales reconnues telles que les rapports de l'OIT.

2.2 Indiquer les activités considérées comme présentant un risque significatif d'incidents relatifs au travail contraint selon :

- le type d'activité menée (usine de fabrication, par exemple) ;
- ou le(s) pays ou zone(s) géographique(s) d'activité où ce risque est présent.

2.3 Exposer toute mesure prise par l'organisation pendant la période de reporting concernée afin de contribuer à l'abolition du travail forcé ou obligatoire. Pour mieux ce faire, se référer à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT et aux Principes directeurs de l'OCDE.

3. Définitions

Travail forcé ou obligatoire

Tâche ou prestation, quelle qu'elle soit, réalisée par une personne non volontaire, sous la menace d'une sanction (Convention n° 29 de l'OIT : Convention sur le travail forcé, 1930). Les pires manifestations de celui-ci sont : le travail imposé sous le joug de l'esclavage, de l'emprisonnement et du servage sans oublier la servitude pour dettes. Les pratiques telles que confisquer les documents d'identité d'un employé, l'obliger à verser des cautions obligatoires ou à effectuer des heures supplémentaires, sans accord préalable de sa part, le menaçant, pour ce faire, de licenciement, sont autant de formes de travail forcé.

4. Documentation

Les sources potentielles d'information comprennent les services juridique et des ressources humaines.

5. Références

- Convention n° 29 de l'OIT, Convention sur le travail forcé, 1930.
- Convention n° 105 de l'OIT, Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957.
- Convention de la Société des Nations (prédécesseur des Nations Unies) relative à l'esclavage, 1927.
- Convention supplémentaire des Nations Unies relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage, 226 U.N.T.S.3, 1957.
- Déclaration universelle des droits de l'Homme (adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 217 A (III) du 10 décembre 1948), Articles 4 & 5.
- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 86ème session, 1998.

HR8 Pourcentage d'agents en charge de la sécurité ayant été formés aux politiques ou procédures de l'organisation relatives aux droits de l'Homme applicables dans leur activité.

1. Pertinence

La conduite du personnel de la sécurité envers des tiers dépend en partie de la formation qu'il reçoit en matière de droits de l'Homme, notamment concernant l'usage de la force. Ce type de formation peut permettre d'éviter à l'organisation de voir sa réputation entachée et des litiges émerger à cause d'actions ou de réactions inappropriées ou non maîtrisées. Les informations fournies par le présent indicateur ont pour objet de rendre compte de la mesure dans laquelle les organisations mettent en place un système de management intégrant le respect des droits de l'Homme. Les résultats obtenus ici indiquent la proportion d'agents en charge de la sécurité conscients des attentes de performance de l'entité quant à ce respect.

2. Procédure

2.1 Identifier le nombre total d'agents en charge de la sécurité directement employés par l'organisation.

2.2 Indiquer le pourcentage d'agents ayant bénéficié d'une formation formelle sur les politiques ou procédures spécifiques de l'organisation en matière de droits de l'Homme et de leur application à la sécurité. Cette formation peut être soit pleinement soit partiellement consacrée à ce sujet.

2.3 Exposer si les exigences de formation s'appliquent également aux organisations prestataires fournissant du personnel de la sécurité

3. Définitions

Agent de sécurité

Individu employé par une organisation afin d'en garder les infrastructures, de contrôler les entrées et sorties des salariés et visiteurs sur site, d'y éviter les vols et d'y escorter personnes, marchandises et objets de valeur.

4. Documentation

Les sources potentielles d'information comprennent le service des ressources humaines de l'organisation ainsi que les attestations de formation du personnel de la sécurité interne. Les prestataires sous-traitants peuvent détenir le même type d'informations concernant leurs salariés.

5. Références

- Commentaire officiel des Nations Unies relatif aux Normes sur la responsabilité des sociétés transnationales et autres entreprises en matière de droits de l'Homme, Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rév.2 (2003) Section C Droits à la sécurité de la personne, paragraphe 4.

- Convention n° 29 de l'OIT, Convention sur le travail forcé, 1930.

- Convention n° 105 de l'OIT, Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957.

© 2000-2006 GRI

HR9 Nombre total d'incidents impliquant la violation des droits des populations autochtones et mesures prises.

1. Pertinence

Le nombre d'incidents enregistrés impliquant les droits des populations autochtones renseigne sur les politiques mises en place par l'organisation à ce sujet. Cette information aide à définir les relations qu'entretient cette dernière avec les communautés de parties prenantes, et ce plus particulièrement pour les zones environnant ses sites opérationnels où les populations indigènes résident ou possèdent quelque intérêt. Un point d'entrée supplémentaire est ici également fourni aux groupes de soutien. Les droits des populations autochtones sont traités dans les Conventions n° 107 et n° 169 de l'OIT.

2. Procédure

2.1 dentifier les incidents impliquant le non-respect de droits des autochtones au sein des propres équipes de l'organisation et des communautés environnant les sites opérationnels, susceptibles d'être affectées par des modifications prévues ou envisagées de ces derniers.

Le terme « incidents » renvoie aux actions ou plaintes légales enregistrées formellement auprès de l'organisation, ou toute autre autorité compétente, ainsi qu'aux preuves de non-conformité identifiées par l'organisation au regard des procédures établies telles que les audits du système de management ou programmes de surveillance en vigueur.

2.2 Indiquer le nombre total d'incidents de violation des droits des autochtones survenus au cours de la période de reporting concernée.

2.3 Exposer le statut des incidents et les actions prises, selon le cas, comme suit :

- l'organisation a analysé l'incident ;
- un plan d'action corrective est en cours ;
- un plan d'action corrective a été mis en place et les résultats obtenus analysés lors des revues de direction interne instaurées à cette fin ;
- et l'incident ne fait plus l'objet d'une action (parce que : résolu, l'affaire est classée, l'affaire a été soumise pour traitement à une autorité externe, etc.).

3. Définitions

Population autochtone

Minorité d'individus aux conditions sociales, culturelles, politiques et économiques différentes de celles de la communauté nationale prédominante ou considérés comme autochtones parce que descendants de populations implantées dans le pays, ou la zone géographique à laquelle appartient le pays, avant la conquête, la colonisation ou le tracé des frontières présentes et ayant conservé, quel que soit leur statut juridique, certaines de leurs propres institutions sociales, économiques, culturelles et politiques.

4. Documentation

Les sources potentielles d'information comprennent les procédures opératoires et lignes directrices de l'organisation à ce sujet ainsi que les responsables locaux et les juristes de l'organisation, éventuellement. Les données relatives aux salariés autochtones peuvent être obtenues à partir de leur dossier.

5. Références

- Préambule de la Charte des Nations Unies, San Francisco, 1945.
- Convention n° 107 de l'OIT, Convention sur les populations indigènes et tribales, 1957.
- Convention n° 169 de l'OIT, Convention concernant les peuples indigènes et tribaux dans les pays indépendants, 1989.