



Manuel sur la sécurité et les droits de l'enfant

Document d'accompagnement à la Liste de vérification
sur la sécurité et les droits de l'enfant

Table des matières

Introduction et contexte	1
Définitions et considérations	2
Influence	3
Signaux d'alerte	4
Critères 1 et 2 : politiques et codes de conduite	5 - 6
Critère 3 : enquêtes de sécurité du personnel	6
Critère 4 : évaluation des risques	6 - 7
Critères 5 et 6 : traitement des enfants	8
Critère 7 : embauche d'enfants	9
Critère 8 : formation du personnel chargé de la sécurité	10
Critère 9 : signalement de violations des droits de l'enfant	11
Critère 10 : procédures d'alerte de la hiérarchie	12
Critère 11 : mécanismes de grief	13
Critère 12 : implication des parties prenantes	14
Critères 13 et 14 : suivi et communication	15
Principales ressources	16



Image de la couverture : © UNICEF/UN028382/Rich

En août 2016, près de Bentiu, au Soudan du Sud, dans un site de protection des civils, des enfants jouent alors que le soleil se couche.

Introduction et contexte

Les enfants et les jeunes sont particulièrement vulnérables aux conséquences des dispositions de sécurité matérielle, y compris dans le cadre ou autour des opérations des entreprises. Les incidents liés à la sécurité peuvent avoir d'importants effets négatifs sur eux; les implications peuvent être particulièrement graves pour les filles et les jeunes femmes exposées à un risque élevé de violence sexiste.

En 2000, les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (PV) ont été créés par un groupe influent de sociétés d'extraction, de gouvernements et d'organisations de la société civile afin d'aider les entreprises à équilibrer la nécessité de protéger la sécurité de leur personnel et de leurs actifs, et la nécessité de respecter les droits des membres de la communauté à proximité de leurs opérations.

Les PV ne définissent cependant pas les mesures à prendre pour protéger les populations vulnérables, y compris les conséquences potentielles liées à la sécurité pour les enfants. Les entreprises peuvent s'inspirer des Principes relatifs aux droits de l'enfant et aux entreprises, dont le Principe 8 traite des droits de l'enfant dans les dispositions en matière de sécurité¹. Les obligations des gouvernements sont décrites dans la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies. Ces normes ne fournissent cependant pas d'indications détaillées sur les opérations de sécurité.

En 2016, un groupe de travail multipartite d'entreprises, de gouvernements, d'organisations de la société civile et de consultantes et consultants de l'initiative des PV a donc entrepris de s'efforcer de combler cette lacune en créant la Liste de vérification sur la sécurité et les droits de l'enfant. Après le lancement de la Liste de vérification en mars 2017, de plus en plus d'entreprises ont manifesté leur intérêt à la mettre en application et ont demandé de l'aide en ce sens. Le groupe de travail a donc produit cette première édition du Manuel en tant que document d'accompagnement à la Liste de vérification. Les prochaines éditions comporteront davantage d'exemples au fur et à mesure que des leçons seront tirées de sa mise en œuvre.

La Liste de vérification et le présent Manuel peuvent être utilisés par les entreprises et les gouvernements pour améliorer la protection des droits de l'enfant dans les programmes de sécurité, et réduire les violations des droits fondamentaux des enfants et des jeunes liées à la sécurité. Ils peuvent être utilisés dans divers contextes : être utilisés séparément, être intégrés à d'autres outils d'évaluation des risques ou de vérification de la sécurité et des droits de l'homme liés aux PV, ou être utilisés en combinaison avec d'autres outils.

Entrevues et examen des documents :

La Liste de vérification et le Manuel peuvent s'avérer utiles pour des exercices de bureau, des évaluations d'entrevues ou les deux. Certains pourraient vouloir passer les documents en revue afin de vérifier dans quelle mesure les problèmes sont réglés, et d'autres peuvent vouloir se fier à des entrevues avec diverses parties prenantes.

Ajouts et modifications à la Liste de vérification :

La Liste de vérification et le Manuel tiennent compte des droits de l'enfant dans les domaines prioritaires des programmes des entreprises et des gouvernements relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, en présentant un ensemble de questions et de problèmes de base à développer. Ils peuvent et doivent être complétés au fil du temps.

Étagement des risques :

La Liste de vérification et le Manuel peuvent être utilisés en fonction du niveau de risque, en mettant davantage l'accent sur les environnements d'exploitation où les risques de violation sont élevés. Il peut être utile de consulter des entreprises pertinentes ou des ressources comme le *Children's Rights Atlas*².

Interprétation des résultats :

La Liste de vérification et le Manuel ne constituent pas une « carte de pointage » suggérant que l'on a réussi ou échoué à protéger les droits de l'enfant dans des environnements de sécurité. Ils peuvent aider à déterminer les aspects clés de ces protections et les domaines potentiels d'amélioration.

Production de rapports :

Le degré de transparence interne et externe est à la discrétion de chaque entité qui utilise la Liste de vérification et le Manuel. Il est recommandé que les entreprises et les services de sécurité publics soient transparents concernant le processus qu'ils entreprennent, et qu'ils fournissent une assurance quant aux résultats du travail.

¹ Children's Rights and Business Principles, 2012; UNICEF, UN Global Compact et Save the Children; à consulter au <http://childrenandbusiness.org/>

² Children's Rights Atlas; UNICEF et Global Child Forum; à consulter au <http://www.childrensrighsatlas.org/>

Définitions et considérations

Enfant :

Conformément à la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies, le terme « enfant » désigne toute personne âgée de moins de 18 ans, à moins que les lois d'un pays donné ne fixent plus tôt l'âge légal de la majorité.

Recrutement d'enfant ou enfant associé à une force ou à un groupe armé :

Toute personne âgée de moins de 18 ans qui est ou a été recrutée ou utilisée par une force ou un groupe armé à quelque titre que ce soit (enfants utilisés comme combattants, cuisiniers, porteurs, espions, ou à des fins sexuelles).

Entreprise :

Le terme « entreprise » englobe à la fois le personnel de sécurité de l'entreprise et les sociétés de sécurité privées. La Liste de vérification et le Manuel s'appliquent à toute entreprise qui dépend de la sécurité publique ou privée pour protéger les personnes et les actifs.

Genre et identité de genre :

Les garçons et les filles, et les membres des communautés LGBT peuvent faire face à des vulnérabilités et à des risques distincts qui devraient être pris en compte dans les politiques, les procédures et les mesures.

Violence sexiste :

Ce terme englobe les actes préjudiciables perpétrés contre une personne sur la base des différences socialement attribuées entre les hommes et les femmes. Dans la Liste de vérification comme dans le Manuel, ce terme souligne principalement la vulnérabilité des filles et des femmes.

Gouvernement :

Le terme « gouvernement » s'applique à la fois aux gouvernements au sein de l'initiative des PV et à ceux qui n'en font pas partie. La Liste de vérification et le Manuel peuvent être appliqués à toute force de sécurité publique et être considérés individuellement ou dans le cadre d'une force plus importante.

Effets indirects :

La Liste de vérification et le Manuel mettent principalement l'accent sur les processus visant à reconnaître, prévenir et atténuer les actions liées à la sécurité dans lesquelles des enfants subissent des mauvais traitements. Il est important de noter que les violations des droits de l'homme peuvent aussi affecter indirectement les enfants lorsque, par exemple, les droits d'un parent ou aidant sont violés.

Influence :

Le concept d'influence fait référence à la capacité d'une partie d'effectuer des changements dans les pratiques d'une autre partie, y compris des entreprises et des entités gouvernementales.

Mesures réactives :

La Liste de vérification et le Manuel prévoient des mesures en cas d'incidents liés à la sécurité ou d'allégations d'incidents impliquant des enfants, et lorsque du personnel de sécurité public ou privé soupçonne des cas de travail des enfants, de violence, d'exploitation ou de mauvais traitements à l'égard d'enfants ou en est témoin. Les mesures varieront en fonction de la nature, de l'étendue et de la gravité de la violation potentielle des droits.

Risques de mauvais traitements graves :

Ces risques devraient faire l'objet en priorité de mesures réactives d'atténuation immédiates. Les risques peuvent être graves en fonction de leur échelle, de leur portée ou de leur irréversibilité.

Risques pour les enfants dans les contextes de sécurité liés au secteur extractif :

Les effets négatifs potentiels sont importants et comprennent des risques comme, entre autres, des préjudices résultant d'affrontements avec les services de sécurité publics et privés, et des mauvais traitements commis par le personnel chargé de la sécurité.

Les pires formes de travail des enfants :

Énoncées dans l'article 3 de la convention n° 182 de l'OIT, elles comprennent l'esclavage ou des pratiques similaires à l'esclavage, comme le trafic d'enfants; l'achat et l'utilisation d'enfants à des fins de prostitution, de pornographie et d'activités illicites; et tout travail susceptible de nuire à la santé, à la sécurité et à la moralité des enfants.

Toute référence aux processus d'un gouvernement ou d'une entreprise en particulier ne signifie pas que d'autres gouvernements ou entreprises cautionnent ces processus. Ces références ont plutôt pour but de donner des exemples des façons dont les droits de l'enfant sont actuellement intégrés dans les dispositifs de sécurité, façons que d'autres peuvent étudier, adapter et (ou) reproduire.

Influence

La plupart des critères de la Liste de vérification ont pour but de savoir si l'entreprise se sert de son influence auprès des gouvernements dans l'intérêt des droits de l'enfant. Reconnaître, augmenter et exercer son influence sur les prestataires de sécurité publics continue la plus grande difficulté. En vertu des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les entreprises ont la responsabilité de chercher à utiliser leur influence pour prévenir ou atténuer les incidences négatives auxquelles elles contribuent ou sont directement liées³. Une entreprise « peut renforcer son influence, par exemple, en offrant un renforcement des capacités ou d'autres incitations à l'entité connexe, ou en collaborant avec d'autres acteurs »⁴.

Les entreprises peuvent contribuer ou être directement liées à des incidences négatives réelles ou potentielles sur les droits de l'homme causées par des prestataires de sécurité publics, et elles doivent donc exercer leur influence pour atténuer ou prévenir ces incidences. En déterminant les façons dont l'influence peut s'avérer efficace pour satisfaire aux critères de la Liste de vérification, il est important de noter les différences substantielles qui existent entre les divers prestataires de sécurité publics. Dans un pays donné, les services de sécurité publics affectés à la protection des personnes et des biens à proximité d'un projet peuvent inclure des agentes et agents de police à temps plein, des agentes et agents de police réservistes ou à temps partiel, des corps militaires ou paramilitaires, des unités antiterroristes, des gendarmes, et de nombreux autres. Chacun de ces groupes peut recevoir différents types de formation, avoir des règles d'engagement différentes, déployer des équipements différents et avoir des relations différentes avec les communautés locales. Il peut également y avoir différents niveaux de surveillance publique, de discipline générale et de respect des normes internationales. Il est donc important dans un premier temps de comprendre la nature du prestataire de sécurité public, y compris son contexte, sa formation, son expérience, sa réputation et d'autres détails clés où une influence peut être exercée.

Exemples :

- La conclusion d'accords avec des prestataires de sécurité publics, en particulier lorsqu'un soutien est fourni, définissant les compréhensions et les attentes entre les entreprises, les communautés et les prestataires de services de sécurité, et désignant les agentes et agents de liaison des prestataires de sécurité pouvant servir de point d'interface⁵.
- Offrir de fournir ou d'organiser la formation des prestataires de services de sécurité publics, ou d'organiser des tables rondes et des séminaires avec les prestataires de services de sécurité et les communautés locales, conformément à l'exhortation des Principes directeur des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme d'accroître l'influence par le renforcement des capacités.
- Travailler en collaboration avec les autres, y compris les entreprises, la société civile, les communautés locales et d'autres parties prenantes, afin de chercher à influencer les prestataires de services de sécurité publics par une action collective, en accord avec les Principes directeur des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.
- Obtenir l'engagement de tierces parties, comme les gouvernements locaux, les gouvernements participant à l'Initiative des Principes volontaires ou des entreprises multinationales, à interagir avec le gouvernement hôte et les prestataires de services de sécurité publics. Les entreprises peuvent également soutenir des observatrices et observateurs indépendants, qu'il s'agisse d'organisations de la société civile ou de citoyennes et citoyens locaux éminents, afin qu'ils puissent surveiller les activités de la sécurité publique, agir en tant qu'agentes et agents de liaison entre les communautés, la sécurité publique et les entreprises, et enquêter sur les préoccupations soulevées.

³ Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, Principe n° 19 et son commentaire à consulter au http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf

⁴ Ibid.

⁵ Des exemples de clauses types adoptées par l'Initiative des Principes volontaires à utiliser dans les accords de sécurité conclus entre les forces de sécurité du gouvernement et les entreprises des secteurs de l'extraction et de l'énergie peuvent être consultés au http://www.voluntaryprinciples.org/wp-content/uploads/2016/06/VPI_-_Model_Clauses_for_Security_Agreements.pdf

Signaux d'alerte

La responsabilité incombe aux prestataires de services de sécurité publics de respecter et de protéger les droits de l'enfant. Pour y parvenir, ils doivent comprendre en quoi leurs opérations influent sur les droits et sur le bien-être des jeunes. Les vulnérabilités auxquelles font face les enfants peuvent provenir du personnel des services de sécurité publics et privés, et peuvent survenir de diverses manières. Il y a de nombreuses considérations à prendre en compte pour déterminer les risques potentiels et s'assurer de prévenir toute violation des droits de l'homme⁶. Il est important d'être conscient d'éventuels signaux d'alerte et de savoir comment y réagir pour faire respecter les droits des enfants et des jeunes.

Reconnaissance des risques de sécurité :

Il peut s'agir de risques découlant de facteurs politiques, économiques, civils ou sociaux, ou de la possibilité de niveaux de risque accrus dans certaines installations ou communautés. Il est à noter que les enfants, en particulier les filles, sont exposés à des risques accrus, y compris au harcèlement, à la manipulation psychologique et à la violence sexuelle, dans les rues et les passages scolaires, et que les enfants chefs de famille sont particulièrement vulnérables à la criminalité.

Potentiel de violence :

Des mesures peuvent être prises afin de déterminer le potentiel de violence. Consulter la société civile, de même que les gouvernements hôtes et locaux afin de mieux comprendre le potentiel de violence. Être conscient des facteurs, comme les conflits entre les communautés d'accueil et les personnes migrantes en raison de l'origine ethnique, de la religion ou de la culture; la présence accrue des forces de sécurité publiques et privées, et les risques de confrontation avec des enfants; une augmentation des taux de criminalité, y compris de la délinquance juvénile; les conflits communautaires concernant l'utilisation des terres et la disponibilité des terres pour le logement, l'agriculture

et d'autres activités; les conflits communautaires dus à une concurrence accrue de la main-d'œuvre; les zones de conflit et les zones instables ou reculées; et les zones à criminalité élevée et (ou) là où la présence du crime organisé exige de la part de l'État l'utilisation des forces de sécurité publiques.

Antécédents en matière de respect des droits de l'homme :

Tenir compte des antécédents en matière de respect des droits de l'homme des forces de sécurité publiques, des forces paramilitaires, des services de police locaux et nationaux, de même que de la réputation des services de sécurité privés. Consulter la communauté élargie plutôt que de se fier uniquement aux documents officiels.

État de droit :

Prendre en considération la capacité judiciaire et l'autorité locale chargée des poursuites afin de tenir responsables les auteurs de violations des droits de l'homme. Prendre note des pays qui n'ont pas de législation relative à la production d'extraits de casiers judiciaires ou des pays où l'acquisition d'extraits de casiers judiciaires dans le cadre du recrutement est interdite (en particulier lorsque liée aux critères de sélection); des pays dépourvus de système judiciaire pour les jeunes; ou de pays dotés de systèmes nationaux de protection de l'enfance inefficaces.

Mécanismes de grief :

Examiner les mécanismes de grief existants afin de se renseigner sur la façon dont les enfants sont affectés par les activités en cours. Prendre connaissance de tout type d'incidence historique, actuelle et future sur les droits de l'enfant, et de l'efficacité des mesures prises à ce jour pour y remédier.

⁶ Pour plus de conseils, consulter le Children's Rights Atlas, UNICEF et Global Child Forum, au <http://www.childrensrighsatlas.org/>; et le Child Rights Self-Assessment, UNICEF, au https://www.unicef.org/csr/extractives_tools.html

Critère 1 : politiques

L'entreprise et (ou) le gouvernement concerné incluent-ils explicitement les droits de l'enfant dans **les politiques, les ententes et les contrats** relatifs à leurs dispositions en matière de sécurité?



Critère 2 : codes de conduite

L'entreprise et (ou) le gouvernement concerné ont-ils adopté un **code de conduite** ou pris un engagement formel s'appliquant à l'ensemble du personnel et des fournisseurs, et définissant les attentes concernant la protection et le respect des droits des enfants avec lesquels ils sont en contact dans le cadre des opérations de sécurité?

Pourquoi est-ce important?

Pour les gouvernements, les entreprises et les prestataires de services publics et privés de sécurité, les enfants constituent un groupe unique de parties prenantes. Les enfants ont des droits qui s'appliquent spécifiquement à eux en raison de leurs besoins particuliers et de leurs vulnérabilités. Il faut donc un degré élevé d'engagement et la reconnaissance de la haute direction afin d'intégrer les droits de l'enfant dans les politiques, les ententes et les contrats, et de définir le fonctionnement de l'organisation. Pour être crédible auprès des parties prenantes internes et externes, il est important de maintenir une déclaration forte et ouverte sur la protection et le respect des droits de l'enfant. Un tel engagement de la part de la direction est essentiel pour obtenir l'adhésion des dirigeantes et dirigeants locaux qui supervisent la mise en œuvre sur le terrain; sans cet engagement, le respect proclamé des droits de l'enfant et des autres signifiera bien peu.

L'intégration de la prise en considération des enfants à ces documents permettra d'envisager les risques qui ne sont pas pris en compte dans des approches plus générales, de façonner une culture organisationnelle, de conseiller les responsables et le personnel, de transmettre le message que l'organisation est crédible pour détecter et atténuer les risques potentiels propres aux enfants, et de déterminer ce à quoi sont tenus tous les partenaires qui font affaire avec l'entreprise, le gouvernement ou le prestataire de services de sécurité.

L'intégration de la prise en considération des enfants à un code de conduite intègre ces engagements politiques aux valeurs de l'entreprise et fixe les attentes concernant le comportement des personnes en relation avec le prestataire de services de sécurité.

En quoi cela est-il lié aux Principes volontaires?

La recommandation n° 1 des lignes directrices des Principes volontaires relatives à la production de rapports, tant à l'intention des gouvernements qu'à celle des entreprises, exige une « déclaration publique d'approbation ou d'engagement envers les Principes volontaires ». L'inclusion des droits des populations vulnérables, comme les enfants, est une partie logique d'un tel engagement. Elle est également cohérente avec l'application des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, lesquels stipulent en plusieurs endroits qu'une attention particulière devrait être accordée aux groupes présentant des risques accrus, dont les enfants⁷.

Résumé :

Les politiques, les ententes et les contrats devraient explicitement engager les prestataires de services de sécurité à respecter les droits de l'enfant tels qu'énoncés dans la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies, en attribuant des responsabilités et des ressources

à une représentante ou à un représentant cadre approprié. Les codes de conduite doivent comprendre des attentes clairement définies ainsi que des conséquences disciplinaires en cas de violation des droits de l'enfant, en précisant les comportements appropriés et inappropriés envers les enfants de la part du personnel, des fournisseurs, des entrepreneurs, des consommateurs et des autres parties prenantes dans les chaînes de valeur et d'approvisionnement élargies. Cela devrait comprendre au moins une politique de tolérance zéro sur la violence, l'exploitation et les mauvais traitements envers des enfants. D'autres éléments à prendre en compte dans le code de conduite, conformément aux Règles des Nations Unies pour la protection des mineurs privés de leur liberté, devraient interdire :

- Le recrutement ou l'utilisation d'enfants, directement ou indirectement, dans des dispositions de sécurité;
- L'utilisation d'instruments de contrainte ou de la force contre des enfants, ou le port ou l'utilisation d'armes par le personnel dans les centres de détention pour mineurs;
- Les mesures disciplinaires constituant un traitement cruel, inhumain ou dégradant, en particulier la torture, les châtiments corporels, l'isolement cellulaire, la réduction de la ration alimentaire ou l'interdiction de contact avec la famille.

Exemple :

Ambatovy est une société d'extraction de nickel et de cobalt à Madagascar, l'investissement étranger le plus important du pays, et une entreprise commune des sociétés minières Sherritt International du Canada, Sumitomo Corporation du Japon et Korea Resources de Corée.

Dans sa politique relative aux droits de l'homme, l'entreprise commune stipule que « *Ambatovy* interdit explicitement toute forme d'exploitation sexuelle d'enfants de la part de ses propres employés et sous-traitants, et utilise son influence pour sensibiliser la population et contribuer à éradiquer l'exploitation sexuelle d'enfants dans la communauté ».

Dans son code de conduite, « le projet *Ambatovy* s'engage à adopter une politique de tolérance zéro concernant l'exploitation sexuelle d'enfants (...), est contre et s'engage à ne pas embaucher d'enfants ni à utiliser le travail forcé (...). Il est obligatoire de respecter toutes les parties du présent Code (...). La violation de quelque aspect que ce soit du présent Code entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ».

⁷ Commentaires accompagnant les Principes 3, 12 et 18; Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, 2011, Nations Unies, à consulter au http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf

Critère 3 : enquêtes de sécurité du personnel

L'entreprise et (ou) le gouvernement concerné mènent-ils **des enquêtes sur tous les membres du personnel** impliqués dans des questions de sécurité physique afin d'empêcher le recrutement et l'embauche de personnes ayant des antécédents d'exploitation, de violence ou de mauvais traitements envers des enfants?

Pourquoi est-ce important?

Le recrutement et l'embauche par des prestataires de services de sécurité de personnes qui ont des antécédents de violence, d'exploitation et de mauvais traitements envers des enfants présentent plusieurs catégories de risques. Premièrement, et surtout, il y a un risque direct de maltraitance verbale, psychologique, physique et sexuelle envers des enfants de la part d'agentes et d'agents de sécurité fautifs et en position d'autorité qui profitent des parties prenantes les plus vulnérables qu'ils rencontrent. Deuxièmement, il y a un risque pour le prestataire de service, public ou privé, concernant sa réputation, ses relations communautaires, et les répercussions juridiques, financières, sociales et physiques. Troisièmement, ces risques touchent également l'employeur du prestataire de services de sécurité, qu'il s'agisse d'un gouvernement ou d'une entreprise, et mettent en danger son permis politique, économique et social d'exploitation. Quatrièmement, il y a un risque pour la communauté hôte, où la confiance dans les institutions se trouve érodée, où les conflits intracommunautaires augmentent, et où se produit une aliénation des voies de recours.

En quoi cela est-il lié aux Principes volontaires?

Les Principes volontaires abordent les attentes concernant les prestataires de services de sécurité tant publics que privés. Pour les prestataires et le personnel de services de sécurité privés, les PV définissent les principes détaillés qui devraient être inclus dans les accords contractuels pertinents, y compris la vérification des antécédents⁸ des prestataires et des membres du personnel de sécurité afin de déterminer s'il existe des allégations antérieures de violation des droits de l'homme ou d'autres signaux d'alerte, et toute personne plausiblement impliquée dans des violations des droits de

l'homme ne devrait pas être embauchée. De même, pour les prestataires de services de sécurité publics, les PV prévoient que les entreprises doivent exercer leur influence afin d'empêcher le déploiement de ces personnes en soutien aux services de sécurité.

Résumé :

Les entreprises et les gouvernements devraient faire preuve de diligence raisonnable rigoureuse à l'égard des prestataires de services de sécurité afin de s'assurer qu'ils n'ont aucun antécédent de mauvais traitements, d'exploitation ou de violence envers des enfants. Les prestataires, en tant qu'entités, et leur personnel, en tant qu'individus, doivent être soigneusement sélectionnés et recrutés à chaque niveau afin d'évaluer leur aptitude professionnelle et personnelle de travailler en présence d'enfants, conformément aux Règles des Nations Unies pour la protection des mineurs privés de leur liberté. Le cas échéant, du personnel de sécurité féminin et masculin devrait être embauché. Un engagement manifeste envers les droits de l'enfant et une approche sensible à la spécificité des genres pourrait faire partie des critères de sélection lors de la désignation de prestataires de services de sécurité. Les entreprises devraient déterminer et atténuer les risques pour les enfants en collaboration avec les prestataires de services de sécurité publics dans leurs zones d'opération, y compris l'adéquation de la législation et des services de police nationaux, et tout antécédent de complicité de prestataires de services de sécurité publics dans des cas de mauvais traitements, d'exploitation et de violence envers des enfants.

⁸ Veuillez prendre note que la vérification d'antécédents est illégale dans certains pays; il est donc important de se renseigner sur les lois locales afin de déterminer si le fait de poser certaines questions dans le cadre des processus de sélection est légalement autorisé.

Critère 4 : évaluation des risques

L'entreprise fait-elle des **évaluations des risques** qui permettent de déterminer et de traiter les effets positifs et négatifs sur les enfants (avec une distinction entre les garçons et les filles) par rapport aux risques de sécurité, au potentiel de violence, au potentiel de violation des droits de l'homme, au potentiel de travail des enfants, à l'état de droit, à l'analyse de conflits et aux transferts d'équipement?

Pourquoi est-ce important?

Les enfants sont exposés à des risques et à des effets spécifiques nettement plus importants que ceux que peuvent connaître les adultes. C'est particulièrement le cas en ce qui concerne les dispositions de sécurité, où le développement physique et mental des enfants les rend vulnérables de façon disproportionnée. En reconnaissant et

en atténuant ces risques distincts, les entreprises peuvent prévenir et réduire les conséquences sur leurs opérations et leurs relations communautaires. Les risques à prendre en considération peuvent couvrir plusieurs des critères de cette Liste de vérification et comprennent :

- Si l'entreprise n'anticipe pas les mauvais traitements potentiels que pourraient subir les enfants et ne prend

donc pas les mesures adéquates pour les atténuer, sa réputation sera menacée, et les tensions entre les entreprises et les communautés locales risquent d'augmenter.

- L'embauche de prestataires de services de sécurité privés qui ont des antécédents de mauvais traitements envers des enfants et (ou) qui ne connaissent pas les droits de l'enfant peut donner lieu à des violations qui pourraient mettre les enfants en danger, augmenter les conflits au sein de la communauté et mettre en péril les activités de l'entreprise.
- L'entreprise peut être considérée comme complice de violations des droits de l'homme si des enfants sont traités de manière inappropriée par les forces de sécurité publiques, ou si des enfants ou des jeunes accusés d'avoir enfreint la loi sont remis à l'appareil de sécurité gouvernemental.
- Si des enfants travaillent dans des services de sécurité et sont blessés ou maltraités, et si l'entreprise ne veille pas au respect des lois nationales, l'entreprise pourrait faire face à de lourdes conséquences financières et sociales.

En quoi cela est-il lié aux Principes volontaires?

Les évaluations des risques sont une composante essentielle des PV; elles représentent en effet l'une de leurs trois sections. Comme le stipulent les PV, « la capacité d'évaluation avec précision des risques présents dans le secteur d'activité d'une entreprise est essentielle à la sécurité du personnel, des communautés locales et des actifs; au succès des activités à court et à long terme de l'entreprise; ainsi qu'à la promotion et à la protection des droits de l'homme »⁹. Les PV précisent que les évaluations des risques doivent inclure au moins six domaines critiques : la reconnaissance des risques de sécurité; le potentiel de violence; les antécédents relatifs aux droits de l'homme des prestataires de services de sécurité privés et publics; la puissance de l'état de droit local de juger responsables les auteurs de violations des droits de l'homme; une analyse des conflits qui détermine et explique les causes profondes des conflits locaux; et les risques associés au transfert d'équipement de sécurité public ou privé. Les entreprises s'efforcent de satisfaire de différentes façons aux attentes en matière d'évaluation des risques. Certaines effectuent les évaluations séparément, alors que d'autres les intègrent à d'autres tâches en cours. Certaines effectuent les évaluations des risques des PV à l'interne, alors que d'autres embauchent des tiers. Certaines les effectuent en fonction du niveau de risque, alors que d'autres procèdent à des évaluations dans l'ensemble de leurs sites.

Résumé :

Les questions à poser et les indicateurs à intégrer aux évaluations des risques devraient couvrir tous les critères pertinents de cette Liste de vérification, en particulier :

- L'entreprise a-t-elle mis en place une politique relative aux dispositions de sécurité qui intègre les droits de l'enfant? [Voir le Critère n° 1 ci-dessus]

- Existe-t-il un processus permettant de reconnaître, d'évaluer et de surveiller les risques et les effets sur les droits de l'enfant liés aux dispositions de sécurité?
- L'entreprise inclut-elle certaines dispositions sur le respect des droits de l'enfant dans ses contrats de sécurité? [Voir le Critère n° 1 ci-dessus]
- L'entreprise utilise-t-elle des critères d'embauche ou de sélection pour le personnel de sécurité? [Voir le Critère n° 3 ci-dessus]
- L'entreprise dispose-t-elle de procédures concernant des auteurs présumés de mauvais traitements, d'exploitation ou de violence envers des enfants? [Voir le Critère n° 5 ci-dessous]
- Le personnel de sécurité reçoit-il une formation sur les droits et la protection de l'enfant? [Voir le Critère n° 8 ci-dessous]
- Existe-t-il un mécanisme de grief formel concernant les risques et les effets sur les enfants liés aux dispositions de sécurité? [Voir le Critère n° 11 ci-dessous]

Exemple :

Dans le cadre de sa participation à un projet pilote mondial de l'UNICEF, la société minière canadienne *Barrick Gold* a révisé son protocole d'évaluation des effets sur les droits de l'homme afin d'y intégrer, le cas échéant, des indicateurs relatifs aux droits de l'enfant. Après avoir fait l'essai de son protocole adapté, Barrick a adopté de façon permanente les révisions relatives aux droits de l'enfant pour toutes les futures évaluations des effets sur les droits de l'homme.

MÉTHODOLOGIE : L'UNICEF a examiné les indicateurs existants de *Barrick Gold* relatifs aux droits de l'enfant, et Barrick Gold a analysé la conformité de son approche aux outils de l'UNICEF à l'intention des entreprises. Barrick Gold a évalué les risques liés aux lacunes jugées importantes et a créé des indicateurs supplémentaires. Une évaluation des effets sur les droits de l'homme a été effectuée sur le site de la mine Lagunas Norte au Pérou, incluant une étude sur le contexte relatif à la politique, à la sécurité et aux droits de l'homme, un examen d'une série de documents sur les sites et les entreprises, et des entrevues avec des membres du personnel, des femmes de la communauté, du personnel enseignant et des organisations non gouvernementales (ONG).

⁹ The Voluntary Principles on Security and Human Rights, 2000; Voluntary Principles Initiative à consulter au <http://www.voluntaryprinciples.org/>

Critère 5 : traitement des enfants

L'entreprise et (ou) le gouvernement concerné respectent-ils les principes des Règles des Nations Unies pour la protection des mineurs privés de leur liberté, en particulier en ce qui concerne **le traitement, l'arrestation, l'enquête, le détournement, la détention, le transfert et la libération d'enfants**?

Critère 6

Le gouvernement applique-t-il l'article 37 de la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies concernant le **traitement des enfants privés de leur liberté**?

Pourquoi est-ce important?

L'article 37 de la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies engage les gouvernements à veiller à ce que « nul enfant ne soit soumis à la torture ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants; (...) nul enfant ne soit privé de liberté de façon illégale ou arbitraire. L'arrestation, la détention ou l'emprisonnement d'un enfant ne doit être qu'une mesure de dernier ressort et être d'une durée aussi brève que possible. (...) Tout enfant privé de liberté sera séparé des adultes, à moins que l'on estime préférable de ne pas le faire dans l'intérêt supérieur de l'enfant, et il a le droit de rester en contact avec sa famille »¹⁰. La Convention est le traité des droits de l'homme le plus largement ratifié de l'histoire, et les conditions abordées sont particulièrement pertinentes dans des scénarios nécessitant des dispositions de sécurité.

Les règles et normes internationales applicables à la fonction policière et aux forces de l'ordre reflètent les exigences de la Convention et mettent l'accent sur les mesures de déjudiciarisation et les mesures non privatives pour les enfants. Lors de situations de conflit ou d'après-conflit, les entreprises ou les gouvernements doivent prendre d'autres aspects en considération : « les enfants touchés par un conflit armé ont droit à une protection et à un respect particuliers; (...) ils doivent être évacués des zones de combat, et les enfants non accompagnés doivent être réunis avec leur famille »¹¹.

Les Règles des Nations Unies pour la protection des mineurs privés de leur liberté présentent un plan détaillé de la façon dont les prestataires de services de sécurité devraient traiter les enfants qu'ils rencontrent.

En quoi cela est-il lié aux Principes volontaires?

Beaucoup de ces mêmes principes sont reflétés directement ou par renvois dans les PV. Ceux-ci abordent par exemple les enquêtes pour allégation de violation des droits de l'homme et incorporent par renvois les dispositions sur le recours à la force et aux armes à feu par les autorités policières et le code de conduite des Nations Unies à l'intention des autorités policières. Ces instruments interdisent la torture et tout traitement cruel, inhumain et dégradant par le personnel de sécurité, et comportent des directives détaillées à l'intention du personnel de sécurité relativement aux droits de l'homme, y compris en ce qui concerne le recours à la force, l'arrestation et la détention.

Exemple :

La procédure de *Sheritt International* pour l'arrestation et le transfert de personnes suspectes à la garde de la sécurité publique stipule « qu'une attention particulière doit être portée lors de l'arrestation d'enfants, en particulier :

- la contention d'un enfant doit être évitée;
- les enfants ne doivent pas être laissés en compagnie d'un co-contrevenant si cette personne est un adulte;
- les enfants ne doivent pas être laissés sans surveillance et devraient être gardés dans un environnement sûr et sécurisé jusqu'à ce qu'ils soient remis à leurs parents ou au poste de police;
- les enfants ne doivent pas être détenus sur un site plus longtemps que le temps nécessaire pour les remettre à la garde sûre de leur famille ou de parents ou, le cas échéant, de la police ».

¹⁰ Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies, 1989; Nations Unies, à consulter au <http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>

¹¹ Règles et normes internationales applicables à la fonction policière et aux forces de l'ordre, 2015, CICR, à consulter au https://shop.icrc.org/international-rules-and-standards-for-policing.html?__store=default.

Critère 7 : embauche d'enfants

L'entreprise et (ou) le gouvernement concerné interdisent-ils **l'embauche d'enfants** âgés de moins de 18 ans dans les services de sécurité, y compris au moyen de mécanismes de vérification de l'âge?

Pourquoi est-ce important?

Des conditions de travail dangereuses pour les enfants nuisent à leur santé et à leur sécurité, et peuvent affecter leur croissance future. Les conventions n^{os} 138 et 182 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) stipulent que l'âge minimum pour travailler ne devrait pas être inférieur à l'âge de la scolarité obligatoire et, dans tous les cas, ne jamais être inférieur à 15 ans. De plus, les enfants âgés de moins de 18 ans, ou de 16 ans dans des conditions strictes, ne devraient pas faire de travail dangereux. Cela signifie que des enfants ne devraient pas être recrutés à des fins de sécurité ou à des fins militaires, mais aussi qu'ils ne devraient pas être utilisés par un prestataire de services de sécurité pour effectuer d'autres tâches, y compris les achats de nourriture, la logistique et l'administration. L'article 46 du Code de conduite international des entreprises de sécurité privées engage les signataires à interdire l'embauche de personnes âgées de moins de 18 ans pour des services de sécurité¹². L'exécution d'une fonction en matière de sécurité suppose des responsabilités importantes. Cela peut nécessiter des interventions rapides dans des situations sous haute pression, et parfois impliquer l'usage de la force ou d'armes à feu. Ces situations dépassent souvent la capacité d'intervention efficace des enfants, et peuvent entraîner des préjudices physiques et mentaux ainsi que des violations des droits de l'homme pour les membres de la communauté et d'autres personnes. De plus, les différences physiques inhérentes aux enfants les rendent particulièrement vulnérables aux blessures corporelles dans les cas où la situation dégénère en violence. En bref, les enfants ne devraient pas être les agents de leur propre sécurité ni de celle des autres.

En quoi cela est-il lié aux Principes volontaires?

Les recommandations des lignes directrices des Principes volontaires relatives à la production de rapports font de multiples références à la sélection et à l'embauche de personnel de sécurité qualifié. Cette pratique figure dans la note d'orientation de la recommandation n° 19 des lignes directrices relatives à la production de rapports à l'intention des gouvernements. Elle figure également dans

la note d'orientation de la recommandation n° 7 des lignes directrices relatives à la production de rapports à l'intention des entreprises (faisant référence aux procédures des entreprises pour établir des relations avec des prestataires de services de sécurité privés), et elle est implicite dans la recommandation n° 11 (faisant référence aux considérations des PV concernant l'établissement de contrats et de relations avec des prestataires de services de sécurité publics). Toutes ces dispositions émanent du même concept de base : le personnel de sécurité doit être soigneusement sélectionné et qualifié pour exécuter le service dangereux souvent requis.

Résumé :

Aucune personne âgée de moins de 18 ans ne devrait être admissible à un emploi à temps plein, à temps partiel ou à contrat, à un poste pouvant impliquer un service de sécurité. Cette interdiction s'applique peu importe que l'employée ou l'employé potentiel soit armé ou non, et inclut les postes où la prestation de services de sécurité n'est qu'une partie de la fonction prévue ou les postes où la sécurité physique ne présente qu'un risque potentiel. L'interdiction peut également s'appliquer aux personnes qui peuvent apporter un soutien administratif ou logistique au personnel de sécurité, mais qui ne participent pas elles-mêmes à la sécurité.

Dans le cadre de l'évaluation des risques d'une entreprise, il convient de prendre en compte la législation nationale relative à l'âge minimum du personnel de sécurité, de même que les réglementations et les lois nationales relatives à la sécurité privée. Si la législation nationale dans les pays hôtes n'est pas adéquate, les normes internationales devraient être intégrées aux processus internes. Inclure une clause dans les contrats de sécurité qui empêche les enfants de travailler dans un service de sécurité et passer périodiquement en revue la gestion des contrats des entreprises de sécurité privées afin de s'assurer de leur conformité, au moyen d'un processus rigoureux de vérification de l'âge.

¹² Code de conduite international des entreprises de sécurité privées, 2010, ICoC, à consulter au https://icoca.ch/sites/all/themes/icoca/assets/icoc_french3.pdf

Critère 8 : formation du personnel chargé de la sécurité

L'entreprise et (ou) le gouvernement concerné procurent-ils **une formation au personnel de sécurité** sur les droits et la protection de l'enfant et sur les différences sexospécifiques potentielles, notamment dans : les mécanismes hiérarchiques pertinents, le traitement des enfants victimes et intrus, le recours à la force avec des enfants, la conduite et la communication avec des enfants témoins dans le cadre d'enquêtes, et le traitement d'enfants détenus?

Pourquoi est-ce important?

Les politiques et les processus ne sont utiles que si le personnel est adéquatement outillé pour les mettre en œuvre. Sans une formation appropriée, les prestataires de services de sécurité publics et privés risquent de mettre la vie d'enfants, de familles et de communautés en danger, et d'entraîner des conséquences importantes tant pour les entreprises que pour les gouvernements. Les Règles des Nations Unies pour la protection des mineurs privés de leur liberté stipulent que le personnel doit recevoir une formation sur les droits et la protection de l'enfant. Les règles et normes internationales applicables à la fonction policière et aux forces de l'ordre exigent que les autorités policières impliquées dans l'administration de la justice pour mineurs reçoivent une formation spécialisée appropriée.

En quoi cela est-il lié aux Principes volontaires?

La recommandation n° 7 des PV demande des exemples de « promotion de la sensibilisation » à l'échelle de l'entreprise ou du gouvernement concerné, l'objectif étant de s'assurer que les attentes et les exigences relatives à la sécurité et aux droits de l'homme sont communiquées aux principaux acteurs. De même, les PV eux-mêmes exigent que le personnel de sécurité privé « maintienne un niveau élevé de compétence technique et professionnelle », et que les entreprises insistent dans les contrats avec des prestataires de services de sécurité pour que leur personnel désigné soit « adéquatement formé » dans les domaines liés aux droits de l'homme. De même, les PV stipulent que les entreprises devraient soutenir les efforts du gouvernement, de la société civile et d'autres organisations visant à « procurer une éducation et une formation sur les droits de l'homme pour la sécurité publique »¹³.

Résumé :

Les entreprises de sécurité publiques et privées devraient veiller à ce que leur personnel reçoive une formation régulière sur les droits et la protection de l'enfant, y compris en ce qui concerne la communication, la conduite et le comportement appropriés; et le recours à la force dans les situations où des enfants sont victimes ou témoins de violations, ou sont présumés avoir commis une infraction sur la propriété d'une société. Les scénarios courants, les politiques et procédures à suivre, et les conséquences juridiques devraient être couverts, de même qu'une formation sur le protocole approprié pour déterminer et signaler des allégations ou des cas de travail des enfants, de violence envers des enfants,

et d'autres formes d'exploitation ou de mauvais traitements à l'égard d'enfants. La haute direction et le personnel à qui ces événements seront rapportés devraient recevoir une formation spécialisée sur la façon de signaler les cas aux forces de l'ordre, dans la mesure du possible, et de prendre les mesures appropriées pour remédier à la situation. Les entreprises de sécurité publiques et privées devraient également prendre en considération la communication et la désignation d'une ou d'un cadre supérieur comme point de contact unique concernant les droits et la protection de l'enfant. Un suivi annuel de la proportion du personnel de sécurité formé aux droits et à la protection de l'enfant devrait également être rendu public.

Une formation supplémentaire sur la vérification de l'âge est nécessaire pour le personnel des ressources humaines. Une procédure appropriée de vérification de l'âge adaptée aux enfants devrait être établie. Créer un mécanisme pour tout le personnel en place et en faire un élément permanent du processus de recrutement de nouveaux travailleurs et travailleuses. S'assurer qu'une procédure de vérification de l'âge aussi efficace est mise en application tout au long de la chaîne de valeur. Dans les cas où les candidates et candidats n'ont pas de pièce d'identité formelle ou si la falsification de documents est courante, recourir à des solutions de rechange qui soient fiables et compatibles avec les droits de l'enfant. Ces solutions pourraient consister en des entrevues avec les membres du personnel, les candidates et les candidats à l'emploi qui semblent ne pas avoir l'âge minimum, et en un examen médical avant l'embauche, en prenant soin de toujours respecter le droit de l'enfant à la dignité et à la vie privée.

Exemple :

Dans la procédure d'arrestation et de détention de *Barrick Gold*, il est stipulé que la personne responsable des opérations et de la sécurité doit connaître les instruments internationaux pertinents, y compris la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies. De plus, l'outil d'évaluation des risques liés aux droits de l'homme de l'entreprise exige que les intervenantes et intervenants externes soient au courant de la formation reçue par son personnel de sécurité.

¹³ The Voluntary Principles on Security and Human Rights, 2000; Voluntary Principles Initiative, à consulter au <http://www.voluntaryprinciples.org/what-are-the-voluntary-principles/>

Critère 9 : signalement de violations des droits de l'enfant

L'entreprise et (ou) le gouvernement concerné exigent-ils des membres de leur personnel de sécurité qu'ils **signalent immédiatement aux superviseurs, aux supérieurs hiérarchiques ou aux autorités compétentes toute allégation ou tout cas de travail des enfants, et de violence, d'exploitation ou de mauvais traitements envers des enfants**, y compris, mais sans s'y limiter, les pires formes de travail des enfants, dont ils ont été témoins ou qu'ils soupçonnent?¹⁴

Pourquoi est-ce important?

Il existe une prémisse fondamentale selon laquelle l'exploitation d'enfants et les mauvais traitements envers des enfants doivent être signalés et faire l'objet d'une enquête, que l'entreprise ou la force de sécurité publique soit impliquée ou non. Cela reflète la nécessité de prodiguer des soins aux enfants qui ont été victimisés, de les protéger contre d'autres préjudices et de prendre des mesures afin de prévenir de mauvais traitements envers d'autres personnes. Pour les entreprises et la sécurité publique, la mise en place de processus exigeant le signalement de mauvais traitements avérés ou soupçonnés répond à ces besoins. De plus, toute politique ne faisant pas mention d'une tolérance zéro pour de telles violations peut être interprétée comme tolérante. Cette tolérance peut être imputée à l'entreprise ou à l'entité gouvernementale, avec des répercussions sociales, financières et juridiques potentielles. Le Code de conduite international des entreprises de sécurité privées exige que les entreprises signataires ainsi que leur personnel signalent aux autorités compétentes tout cas ou toute suspicion de pires formes de travail des enfants.

En quoi cela est-il lié aux Principes volontaires?

La recommandation n°5 des directives relatives à la production de rapports à l'intention des gouvernements exige une description « des politiques, législations, procédures et (ou) directives pertinentes visant à promouvoir et protéger les droits de l'homme, conformément aux obligations internationales en la matière », s'étendant au-delà de la sphère de sécurité et des PV eux-mêmes. La recommandation n°6 des directives relatives à la production de rapports à l'intention des entreprises exige de la part de celles-ci qu'elles rendent compte de leur « procédure ou mécanisme de signalement par les forces de sécurité

publiques ou privées des incidents liés à la sécurité en relation avec les activités de l'entreprise et ayant des implications en matière de droits de l'homme »¹⁵. La recommandation n°8 porte sur les procédures et les mécanismes d'enquête et de réparation des incidents liés aux droits de l'homme, lesquels englobent le travail des enfants, de même que la violence, l'exploitation et les mauvais traitements envers des enfants.

Résumé :

Tout membre du personnel, société affiliée et tiers entrepreneur ou fournisseur devrait être tenu de signaler immédiatement toute information dont il a connaissance ou dont il a entendu parler qui pourrait refléter un mauvais traitement potentiel envers un enfant. Cette obligation s'applique que le mauvais traitement potentiel implique ou non l'entreprise ou un tiers indépendant, que des faits suffisants ou non soient connus pour conclure que ce mauvais traitement a effectivement eu lieu, ou que l'information soit basée ou non sur une observation directe. Le signalement est « immédiat » lorsqu'il est fait dans les plus brefs délais raisonnablement possibles et, dans tous les cas, dans les 24 heures. L'omission de signaler immédiatement une telle information pourrait entraîner le licenciement de particuliers et l'annulation de contrats avec des tiers.

¹⁴ Il est reconnu que, dans certains contextes fragiles, le travail des enfants peut être répandu dans toutes les zones d'exploitation. Les pires formes de travail des enfants telles que décrites dans la convention n°182 de l'OIT devraient être signalées par ordre de priorité, conformément aux questions les plus importantes relatives aux droits de l'enfant telles que définies dans le cadre de signalement des Principes directeurs des Nations Unies, à consulter au <https://www.ungpreporting.org/resources/salient-human-rights-issues/>.

¹⁵ The Voluntary Principles on Security and Human Rights, 2000; Voluntary Principles Initiative, à consulter au <http://www.voluntaryprinciples.org/what-are-the-voluntary-principles/>.



Critère 10 : procédures d'alerte de la hiérarchie

L'entreprise et (ou) le gouvernement concerné mettent-ils en place et surveillent-ils **un mécanisme d'alerte de la hiérarchie** dans le cadre des procédures d'enquête afin de signaler immédiatement au personnel de direction ou à d'autres superviseurs des allégations de sécurité ou des cas impliquant des enfants?

Pourquoi est-ce important?

Dans le cadre du signalement de violations des droits de l'enfant exposé au critère n°9 ci-dessus, compte tenu des risques élevés pour les enfants dans le contexte de la sécurité en raison de leur stade de développement physique et mental unique et vulnérable, les enquêtrices et enquêteurs devraient avoir la possibilité d'avertir immédiatement les superviseurs appropriés lorsqu'ils reçoivent une alerte d'allégations de sécurité potentielles impliquant des enfants. Les enfants peuvent être touchés de manière disproportionnée par une participation à des incidents en matière de sécurité, les effets étant plus graves et plus susceptibles d'être irréversibles, et les enfants ayant moins recours à l'aide démocratique, à l'aide à l'emploi ou à l'aide juridique. Leurs cas devraient donc être signalés à la hiérarchie. Les Règles des Nations Unies pour la protection des mineurs privés de leur liberté stipulent « d'accorder aux mineurs la plus haute priorité au traitement le plus rapide possible afin d'assurer la plus courte durée possible de détention »¹⁶.

En quoi cela est-il lié aux Principes volontaires?

La recommandation n°8 des directives à l'intention des entreprises demande un rapport sur « une mesure ou un mécanisme de l'entreprise pour enquêter et corriger les incidents liés à la sécurité impliquant les droits de l'homme attribuables aux forces de sécurité publiques ou privées en relation avec les activités de l'entreprise ». Les PV eux-mêmes abordent à plusieurs reprises la question de mener des enquêtes. Ils stipulent que, pour les incidents de sécurité publique, les entreprises devraient « imposer une enquête et exiger que des mesures soient prises pour éviter toute récurrence », le cas échéant, et « suivre activement la progression des enquêtes et faire pression pour leur résolution appropriée »¹⁷. En ce qui concerne les services de sécurité privés, les PV soulignent que, lorsque la force physique est utilisée, le service de sécurité privé devrait mener une enquête, faire son rapport à l'entreprise, et renvoyer l'affaire aux autorités locales et (ou) prendre des mesures disciplinaires, le cas échéant. Ils prévoient en outre que, lorsque des allégations contre des services de sécurité privés sont transmises aux autorités policières, les entreprises devraient suivre activement la progression des enquêtes et faire pression pour leur résolution appropriée.

Résumé :

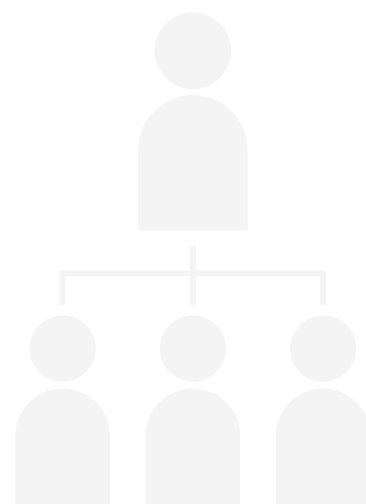
Au cours d'une enquête, lorsqu'une enquêtrice ou un enquêteur apprend qu'un enfant a été impliqué dans un incident lié à la sécurité, une ou un superviseur doit en être avisé immédiatement. L'obligation de signalement immédiat s'applique qu'il ait été conclu ou non qu'un incident lié à la sécurité est survenu, qu'il impliquait un enfant, ou que l'enfant pourrait avoir été blessé ou avoir subi un mauvais traitement. L'obligation de signalement s'applique également, que le personnel de sécurité ait agi de manière appropriée ou inappropriée. Un registre de temps rigoureux devrait être tenu, et les parents ou personnes responsables de l'enfant devraient être impliqués si cela est dans l'intérêt supérieur de ce dernier. Si des violations des droits de l'enfant sont découvertes, demander une assistance immédiate pour l'enfant et le remettre à l'autorité locale de protection de l'enfance ou, si aucune autorité gouvernementale n'est disponible, remettre l'enfant à une ONG locale axée sur les droits de l'enfant.

Exemple :

Dans sa procédure d'arrestation et de détention, *Barrick Gold* stipule que « si un enfant est détenu par sécurité, il doit être traité de toute urgence, puis transporté sans délai au poste de police. Le traitement devrait prendre moins de quinze minutes. Si ce délai est dépassé, l'affaire doit être rapidement transmise à la superintendante ou au superintendant des opérations, ou à sa déléguée ou son délégué pour information et conseil ».

¹⁶ Règles pour la protection des mineurs privés de leur liberté, 1990, Nations Unies, à consulter au <http://www.un.org/documents/ga/res/45/a45r113.htm>

¹⁷ The Voluntary Principles on Security and Human Rights, 2000; Voluntary Principles Initiative, à consulter au <http://www.voluntaryprinciples.org/>



Critère 11 : mécanismes de grief

Les **mécanismes de grief** de l'entreprise sont-ils accessibles, sensibles et compréhensibles pour les enfants et leurs représentantes ou représentants, de manière à être sûrs, adaptés aux enfants, confidentiels, adaptés à l'âge, sensibles au genre et aux handicaps, bien connus et accessibles aux enfants, à leurs parents et (ou) à leurs représentantes ou représentants, et à permettre une réparation conforme aux droits et aux effets sur les enfants?

Pourquoi est-ce important?

L'ancien représentant spécial des Nations Unies pour les entreprises et les droits de l'homme, le professeur John Ruggie, a déclaré que les enfants sont parmi les membres les plus marginalisés et vulnérables de la société, et qu'ils peuvent être touchés de manière disproportionnée, grave et permanente par les activités, les opérations et les relations d'une entreprise. Le Principe 26 des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme stipule « qu'ils font souvent face à des obstacles culturels, sociaux, physiques et financiers supplémentaires pour accéder à ces mécanismes [de grief], les utiliser et en bénéficier. Une attention particulière devrait être accordée aux droits et aux besoins spécifiques de ces groupes ou populations à chaque étape du processus de réparation »¹⁸. Les Règles des Nations Unies pour la protection des mineurs privés de leur liberté donnent le droit à ces derniers de faire des demandes ou des plaintes, et de demander de l'aide pour déposer une plainte.

En quoi cela est-il lié aux Principes volontaires?

Deux des directives relatives à la production de rapport à l'intention des entreprises couvrent les incidents liés aux droits de l'homme et soulignent leur importance. Le sujet 4 concerne le « signalement » d'incidents de sécurité liés aux droits de l'homme, exigeant de l'entreprise qu'elle dispose d'une procédure ou d'un mécanisme de rapport approprié. Le sujet 6 porte sur la façon dont les incidents liés aux droits de l'homme sont « traités », ce qui, dans la pratique, se fait souvent au moyen d'un mécanisme de grief opérationnel.

Résumé :

Les enfants ou leurs représentantes ou représentants devraient être en mesure d'avoir accès au mécanisme par des moyens tels que les communications électroniques, téléphoniques ou dans les médias sociaux, et au moyen de lieux et d'intermédiaires appropriés. L'influence des normes sociales et des pratiques culturelles, en particulier en ce qui concerne le statut des femmes et des filles, de même que les relations des enfants avec les figures de l'autorité communautaire et les décideurs devraient également être prises en compte. Le langage utilisé devrait tenir compte de différents âges, de différents niveaux d'alphabétisation et d'aptitude, et des variances linguistiques. Tous les enfants devraient se voir offrir, sans être tenus de l'accepter, l'aide

compétente d'une tierce personne neutre qui a l'expérience nécessaire pour travailler avec eux. Les enfants devraient également pouvoir bénéficier de l'assistance et du soutien de leurs parents, de leur tuteur ou tuteur, ou d'autres adultes en qui ils ont confiance. L'anonymat devrait être offert lorsque des enfants ne souhaitent pas être identifiés et ne demandent pas de réparation personnelle; la confidentialité devrait être assurée pour tous les enfants qui souhaitent déposer une plainte. Cela garantira un engagement significatif tout en réduisant les risques de représailles. Les enfants doivent être en mesure de comprendre et de saisir pleinement les implications de toute résolution proposée, et ils doivent être parfaitement informés de la façon dont l'acceptation d'une solution proposée affecterait leur droit d'exercer d'autres recours. Le suivi et le signalement des griefs devraient être subdivisés par âge afin de déterminer où des enfants sont touchés et où les plaintes déposées par des enfants ou impliquant des enfants sont traitées.

Exemple :

Dans le cadre de sa procédure d'arrestation et de transfert de suspects à la garde de sécurité publique, l'agente ou l'agent de sécurité de *Sheritt International* « enregistrera les renseignements concernant la ou les personne(s) appréhendée(s). Ces renseignements comprennent (...) l'âge, (...) les coordonnées de la famille (s'il s'agit d'un enfant), ce qui permet une subdivision, une hiérarchisation et des mesures adaptées aux cas impliquant des enfants.

En partenariat avec l'UNICEF, l'entreprise minière commune Ambatovy a construit dix kiosques jeunesse à Madagascar. Ces kiosques étaient tenus par vingt jeunes éducatrices et éducateurs bénévoles afin de renseigner les jeunes sur le VIH, le sida et la santé sexuelle et reproductive, ainsi que sur leurs droits. Ils ont également servi de mécanisme de grief informel permettant à des jeunes de poser des questions ou de faire part de leurs préoccupations concernant les opérations minières à proximité, lesquelles étaient ensuite transmises à l'entreprise pour qu'elle en tienne compte et y réponde.

¹⁸ Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, 2011, Nations Unies, à consulter au http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf

Critère 12 : implication des parties prenantes

L'entreprise et (ou) le gouvernement concerné mènent-ils des activités **d'engagement des parties prenantes** qui sont sensibles aux différences entre les sexes et visant spécifiquement les enfants et leurs représentantes ou représentants en ce qui concerne les dispositions de sécurité?

Pourquoi est-ce important?

Pour les gouvernements et les entreprises, les enfants constituent un groupe de parties prenantes prioritaires, mais ils sont souvent les plus vulnérables, ce qui nécessite une attention particulière afin de garantir le respect de leurs droits fondamentaux. Il est possible qu'une activité n'ait pas d'effet sur les droits des adultes, mais qu'elle ait un effet négatif sur les droits d'un enfant. Si des efforts ne sont pas déployés pour les atteindre, les enfants risquent d'être exclus des processus d'engagement des parties prenantes. Les risques de sécurité liés à la communauté découlent souvent de préoccupations non résolues, d'effets négatifs ou de malentendus sur des questions sans lien avec la sécurité, comme le chômage chez les jeunes, l'accès à la terre, les effets environnementaux, le dédommagement, la réinstallation et les expériences négatives de projets antérieurs. Les entreprises doivent également prendre en considération les effets positifs et négatifs qu'elles provoquent indirectement par l'entremise de fournisseurs, de clientes et clients, et d'autres partenaires commerciaux. Les Règles des Nations Unies pour la protection des mineurs privés de leur liberté exigent notamment que des consultations aient lieu avec les représentantes et les représentants des agences qui fournissent des services essentiels aux personnes mineures.

En quoi cela est-il lié aux Principes volontaires?

La recommandation n° 11 des directives des PV relatives à la production de rapports englobe « la participation des parties prenantes dans la mise en œuvre dans leur pays ». Les PV reconnaissent en effet qu'il est essentiel d'engager le dialogue avec les parties prenantes locales afin de comprendre les différents intérêts et préoccupations, de tenir les membres de la communauté au courant des PV et des approches en matière de sécurité, de sensibiliser les gouvernements hôtes, et de déterminer les risques, les problèmes et les solutions potentielles au sein des communautés et entre les membres de la communauté et l'entreprise. Les PV stipulent, par exemple, que les entreprises « devraient consulter régulièrement les

gouvernements hôtes et les communautés locales à propos des effets de leurs dispositions de sécurité sur ces communautés ». Ils prévoient également que « les entreprises devraient régulièrement organiser des réunions structurées avec la sécurité publique pour discuter de la sécurité, des droits de l'homme et des questions connexes de sécurité en milieu de travail. Les entreprises devraient également consulter régulièrement d'autres sociétés, les gouvernements hôtes et les gouvernements locaux, de même que la société civile afin de discuter de la sécurité et des droits de l'homme »¹⁹.

Exemple :

Paladin Energy a désigné les enfants comme un groupe important de détenteurs de droits dans le cadre des évaluations des risques relatifs aux droits de l'homme effectuées à sa mine d'uranium, au Malawi. La société a engagé une ONG expérimentée pour effectuer des entrevues avec des jeunes, des parents, des fonctionnaires et des membres du personnel de l'entreprise, y compris du personnel de sécurité. En plus de mettre au jour des améliorations dans l'éducation, la santé et l'emploi des jeunes, l'évaluation a également révélé des incidences accrues de recrutement de jeunes dans le crime organisé, comme le vol de carburant dans les véhicules de l'entreprise. L'entreprise a donc encouragé une intervention avec les familles et les forces de l'ordre locales afin de réduire les activités criminelles et d'empêcher le recrutement d'enfants. L'entreprise a donc encouragé une intervention avec les familles et les forces de l'ordre locales afin de réduire les activités criminelles et d'empêcher le recrutement d'enfants.

¹⁹ The Voluntary Principles on Security and Human Rights, 2000, Voluntary Principles Initiative, à consulter au <http://www.voluntaryprinciples.org/>



Critère 13 : suivi

L'entreprise et (ou) le gouvernement concerné procèdent-ils à des **vérifications, évaluations ou inspections** appropriées afin de s'assurer de la conformité avec la présente liste?

Critère 14 : communication

L'entreprise fait-elle le suivi des progrès de la conformité à cette liste et **transmet-elle les résultats** au moyen de rapports annuels?

Pourquoi est-ce important?

Le suivi de l'efficacité de la réaction d'une entreprise est essentiel pour vérifier si les mesures adoptées traitent de manière efficace les effets sur les droits de l'enfant, et si les politiques et procédures sont adéquates. C'est également un élément essentiel de l'établissement et du maintien des relations avec les parties prenantes, de l'instauration de la confiance et de l'amélioration du permis social d'exploitation. Le suivi devrait être continu et peut s'appuyer sur les systèmes existants de l'entreprise, à la condition que ces systèmes puissent intégrer des indicateurs qualitatifs et quantitatifs pertinents pour les droits de l'enfant. Les Règles des Nations Unies pour la protection des mineurs privés de leur liberté recommandent que des inspections indépendantes et sans restriction soient effectuées sur une base régulière et à l'improviste.

En quoi cela est-il lié aux Principes volontaires?

L'initiative des Principes volontaires a adopté des cadres de vérification pour tous les participants. La vérification est définie comme ayant « un processus crédible pour vérifier le respect par tous les participants de leurs responsabilités en vertu de l'initiative des Principes volontaires, y compris la publication de rapports et l'engagement, le cas échéant »²⁰. Cette vérification se fait au moyen d'examens, d'activités d'assurance et de mises à l'essai avec des indicateurs de rendement clés pour démontrer la mise en œuvre. La recommandation n° 13 des directives relatives à la

production de rapports prévoit des procédures « pour évaluer les progrès réalisés dans la mise en application » des PV. Un rapport annuel sur la mise en application des PV est exigé entre autres critères d'adhésion à l'initiative des Principes volontaires, et constitue un aspect important de la transparence dans la mise en place d'un programme de sécurité et des droits de l'homme crédible pour un éventail de parties prenantes. Les directives relatives à la production de rapports de l'initiative des PV aident à organiser le contenu de ces rapports annuels.

Exemple :

Dans son rapport sur les droits de l'homme, *Barrick Gold* a fait état de sa façon d'améliorer son programme relatif aux droits de l'homme concernant les groupes vulnérables. Ces groupes comprennent les enfants, les populations autochtones, les femmes et les défenseurs des droits de l'homme, qui sont les plus exposés aux confrontations et moins à même de se défendre contre elles. Ce programme comprenait un accent mis sur les jeunes impliqués dans des incidents de sécurité, et visait à mieux prévenir et atténuer ces effets grâce à l'amélioration des politiques existantes et à une diligence raisonnable accrue.

²⁰ The Voluntary Principles on Security and Human Rights: Corporate Pillar Verification Framework; 2015; Voluntary Principles Initiative; à consulter au <http://www.voluntaryprinciples.org/wp-content/uploads/2015/05/Corporate-Pillar-Verification-Framework-May-2015.pdf>



Principales ressources

Child Rights and Security Checklist, 2017; Affaires mondiales Canada, Barrick Gold et UNICEF Canada, à consulter au https://www.unicef.org/csr/extractives_resources.html

Child Rights and Mining Toolkit, 2017, UNICEF, à consulter au https://www.unicef.org/csr/extractives_tools.html

Children's Rights Atlas, UNICEF et Global Child Forum, à consulter au <http://www.childrightsatlas.org/>

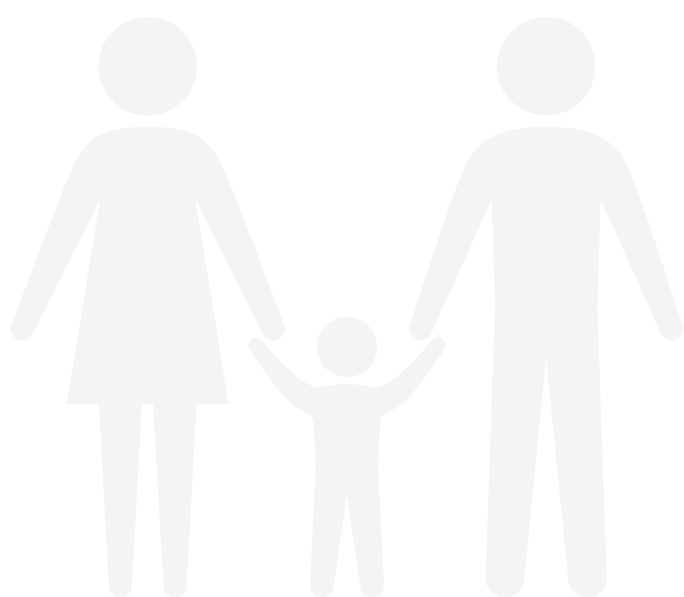
Voluntary Principles on Security and Human Rights, 2000, Voluntary Principles Initiative, à consulter au <http://www.voluntaryprinciples.org/>

Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, 2011, Nations Unies, à consulter au http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf

Règles pour la protection des mineurs privés de leur liberté, 1990, Nations Unies, à consulter au <http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/JuvenilesDeprivedOfLiberty.aspx>

Code de conduite international des entreprises de sécurité privées, 2010, ICoC, à consulter au https://icoca.ch/sites/all/themes/icoca/assets/icoc_french3.pdf

Règles et normes internationales applicables à la fonction policière et aux forces de l'ordre, 2015, CICR, à consulter au https://shop.icrc.org/international-rules-and-standards-for-policing.html?__store=default





Préparé par un groupe de travail multisectoriel dirigé par :



Government
of Canada

Gouvernement
du Canada

