



Private Infrastructure
Development Group



Règles de sauvegarde HSES

**Des vies transformées,
des vies à protéger**



Respectons les droits humains de
nos employés et des communautés
impliquées dans nos projets.

Introduction

Les règles de sauvegarde HSES sont un ensemble de 10 règles pour garantir la mise en œuvre de mesures de sauvegarde dans tous nos projets. Elles visent à défendre les droits fondamentaux et le bien-être des employés et des populations impliquées dans nos projets, en particulier eu égard aux incidents de violence et de harcèlement basés sur le genre (VBG), d'esclavage moderne et de travail des enfants qui surviendraient éventuellement lors de nos projets ou dans notre chaîne d'approvisionnement.

Ces règles visent à fournir des mécanismes et des contrôles pour atténuer les risques de violation des droits humains dans le cadre de nos projets. Elles ne se veulent pas exhaustives, mais cherchent plutôt à nous équiper de contrôles et mesures d'atténuation fondamentaux. Ces contrôles et mesures devraient contribuer à minimiser les risques et à offrir un lieu de travail sûr, à protéger les droits et le bien-être des employés et à garantir des interactions sûres et respectueuses entre les employés et les communautés. Les règles de sauvegarde HSES complètent les Life-Saving Rules de PIDG, conçues pour protéger la santé et la sécurité des employés travaillant sur nos projets.

Toutes les règles découlent des exigences déjà définies dans le Système de gestion de la santé, de la sécurité, de l'environnement et des affaires sociales du PIDG et dans les bonnes pratiques industrielles internationales reconnues. Leur but est toutefois de faire connaître et d'insister sur ces exigences essentielles de sauvegarde pour l'ensemble de notre portefeuille de projets. Ces règles ne peuvent être mises en œuvre isolément : elles doivent faire partie intégrante de la gouvernance HSES au sein du groupe PIDG et de nos projets.

La gouvernance HSES du PIDG commence par nos politiques HSES. Les risques de sécurité sont évalués lors de nos processus de diligence raisonnable, par ailleurs détaillés dans nos directives et listes de contrôle. Les risques sont ensuite gérés à l'aide de ces « Règles de sauvegarde » et, de manière plus détaillée, grâce aux normes du PIDG relatives à la gestion de l'emploi et de la main-d'œuvre locale, à l'égalité entre les sexes, à l'engagement des parties prenantes et au mécanisme de règlement des griefs, ainsi qu'à l'aide des processus HSES basés sur ces normes et propres à nos projets.

Les règles sont alignées sur les normes de performance de l'IFC¹. Elles s'appuient également sur le code de base de l'ETI², et s'inspirent du guide des bonnes pratiques en matière de VBG^{3,4}, d'esclavage moderne⁵, de travail des enfants⁶ et de logement pour les employés⁷.

Ces règles de sauvegarde concernent principalement les processus de gestion de l'emploi. Les risques sont toutefois aussi présents lors d'autres interactions dans le cadre d'un projet, par exemple en matière d'acquisition de terres, ou en raison de l'obligation d'instaurer des dispositifs de sécurité, ou encore par la fourniture d'avantages et de services à la communauté et par les changements plus larges qu'apporte un projet aux communautés locales. Nous devons donc toujours nous assurer d'évaluer les risques de nos projets et d'octroyer une grande importance à l'application de ces règles, même si elles ne représentent pas la totalité de nos efforts d'atténuation des risques. En travaillant à tous ces aspects, nous pouvons protéger avec succès nos projets.

1. IFC, 2012. Normes de performance sur la durabilité environnementale et sociale.
2. Ethical Trading Initiative (ETI) (2018) Base Code.
3. Banque mondiale, 2018. Note de bonne pratique : Lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil.
4. IFC, BERD et CDC. *Gender based violence and harassment: A good practice note for the private sector* (à paraître).
5. IFC, CDC, BERD et DFID (2018). *Managing risk associated with modern slavery: A good practice note for the private sector*.
6. BERD (2017). *Performance Requirement 2 - Labour and working conditions: Children, young people and work - Guidance note*.
7. BERD/IFC (2009) *Workers' accommodation: processes and standards – Guidance note*.
8. *Voluntary Principles on Security and Human Rights*.



Règles de protection HSES

Un investissement responsable exige une solide gouvernance pour les questions HSES (hygiène et santé, sécurité, environnement et responsabilité sociale). Au PIDG, nous reconnaissons que le respect de nos valeurs et la réalisation de l'investissement responsable en lequel nous croyons nous obligent à garantir que toutes nos sociétés bénéficient d'une solide gouvernance HSE, en plaçant ces questions au cœur de leurs activités.

Le PIDG admet que les clés du succès et de la durabilité d'une entreprise sont d'entretenir une relation forte entre les travailleurs et la direction, de garantir de bonnes conditions de travail et de veiller au bien-être des employés, dans tous les projets. Une relation constructive crée des avantages commerciaux tangibles et, si la main-d'œuvre est locale, elle améliore les relations au sein de la communauté et renforce le permis social d'exploitation.

- Selon nous, une relation constructive est une relation qui respecte les droits, la dignité et le bien-être de chaque employé.
- Nous nous engageons à renforcer l'égalité entre les sexes et la non-discrimination dans tous nos processus HSES ;
- Nous ne tolérerons aucune forme de violence et de harcèlement basés sur le genre (VBG) ;
- Nous nous engageons à réduire le risque d'esclavage moderne et de travail des enfants dans notre main-d'œuvre, chez nos entrepreneurs et dans notre chaîne d'approvisionnement principale ;
- Nous veillerons à ce que tous les employés comprennent à la fois nos attentes et leurs droits ;
- Nous mettrons en place des mécanismes de notification et d'intervention pour répondre à toute préoccupation de sauvegarde.

Ces principes sont inscrits à notre Politique de sauvegarde et énoncés dans les 10 règles de sauvegarde HSES.



01 Politiques de ressources humaines



02 Code de conduite pour se protéger lors des projets



03 Plan de recrutement



04 Conditions générales d'emploi



05 Formation et communication



06 Environnement de travail



07 Liberté d'association



08 Gestion de la sécurité



09 Interactions avec les populations locales et engagement des parties prenantes



10 Mécanismes de règlement des griefs

Les processus de recrutement, gestion du personnel et approvisionnement auprès d'entrepreneurs et de fournisseurs de nos sociétés de projet démontrent la façon dont elles gèrent les droits et le bien-être de ces personnes.

Certains processus HSES sont requis pour tous les projets, quels que soient leur type, leur taille ou leur lieu. Ces processus HSES sont essentiels pour protéger les droits fondamentaux des employés et, dès lors, contribuer à réduire le risque de VBG, d'esclavage moderne et de travail des enfants. Ces processus ont été établis sous la forme d'un ensemble de règles de sauvegarde à appliquer en continu à chaque projet.

Les règles de sauvegarde s'appliquent à :

- tous les membres du personnel du PIDG ;
- toutes les sociétés du PIDG ;
- tous les projets du PIDG¹.

La complexité et la portée des processus HSES sont définies par les risques particuliers du projet, détaillés dans les normes HSES du PIDG. Les normes doivent être mises en œuvre, surveillées et justifiées dans des rapports conformément au Système de gestion HSES du PIDG, de la société ou du projet.

Dans tous les cas, le bien-être de notre personnel œuvrant à nos projets et des populations locales avec lesquelles il interagit est primordial. Toute violation présumée ou réelle des droits humains, qu'il s'agisse de VBG, d'esclavage moderne ou de travail des enfants, sera traitée comme un incident grave par le PIDG. Le dossier sera immédiatement transmis au mécanisme d'intervention approprié au sein du PIDG, en vertu de la procédure de signalement des incidents HSES 004-001 du PIDG.

La protection fait partie intégrante de l'impact positif de nos investissements. Le PIDG a pour objectif de transformer des vies pour le mieux. Nous devons donc « protéger les vies » et veiller à ce que toutes les personnes impliquées dans nos projets soient traitées avec respect et dignité.

1. Dans lesquels le PIDG et ses sociétés sont les investisseurs/prêteurs, y compris les consultants et les entrepreneurs.





Exigences de base

Certaines exigences de base sont obligatoires pour une mise en œuvre effective des règles de sauvegarde.

- Une structure organisationnelle positive et inclusive sera encouragée, avec une diversité de représentation à tous les échelons, de la main-d'œuvre au conseil d'administration, en passant par les cadres supérieurs.
- Tous les projets doivent fournir le niveau approprié de leadership pour la sauvegarde. Un-e coordinateur-trice nommé-e parmi les membres de la direction supérieure supervisera les questions de sauvegarde, avec l'appui d'un nombre pertinent de représentants dans l'entreprise.
- Le coordinateur veillera à ce que le projet dispose de systèmes de gestion solides pour la mise en œuvre de ces règles de sauvegarde, y compris des formations de sensibilisation à ces règles et des processus de suivi et de révision continus.
- Ce rôle de coordination doit inclure le développement d'une culture organisationnelle dans laquelle les employés connaissent leurs droits et se sentent libres et encouragés à partager leurs préoccupations.
- Tous les projets doivent établir des canaux clairs de communication et d'engagement entre la direction et les employés, notamment en les encourageant à créer des liens entre eux.
- Des mécanismes de règlement des griefs sécurisés et confidentiels doivent être mis en place pour que les employés et les populations des communautés locales puissent signaler leurs préoccupations.
- Tous les processus de sauvegarde seront mis en œuvre et contrôlés dans le cadre du Système de gestion HSES.
- Les employés sont encouragés à échanger les uns avec les autres pour comprendre et respecter les règles de sauvegarde. Ils sont invités à s'adresser à leurs supérieurs hiérarchiques en cas de question.

01 Politiques de ressources humaines

Des politiques claires définissent l'engagement de la société de projet en faveur des bonnes pratiques de gestion du travail, de l'égalité entre les sexes et de la non-discrimination, ainsi que de la prévention de la VBG, de l'esclavage moderne et du travail des enfants.

Exigences

Des politiques de ressources humaines doivent assurer une bonne communication avec les employés et établir une approche cohérente de la gestion du personnel dans l'ensemble de l'entreprise. Les politiques doivent être clairement rédigées et affichées sur tous les lieux de travail, dans la ou les principales langues du personnel.

Les politiques doivent inclure des engagements envers :

- l'égalité et la non-discrimination ;
- la tolérance zéro pour la VBG ;
- la réduction des risques d'esclavage moderne et de travail des enfants.

Les politiques doivent inclure les exigences relatives :

- à un plan de recrutement ;
- aux conditions générales d'emploi ;
- à des critères clairs, objectifs et fondés sur le mérite pour régir les décisions de promotion, les systèmes de primes et de récompenses, et qui sont assortis de décisions obligatoirement issues du commun accord d'au moins deux personnes ;
- des plans propres au lieu de travail (modalités de logement et transports, le cas échéant) qui tiennent compte des questions de santé et sécurité, d'égalité des sexes et de bien-être des employés ;
- une politique de lutte contre le harcèlement sexuel.

Lorsque des risques spécifiques de VBG ont été identifiés, une politique autonome relative à la violence basée sur le genre doit être élaborée.

Le respect des politiques doit être obligatoire pour toute passation de marché ou tout contrat de projet.



Direction

Vérifiez que les politiques sont en place, actualisées et à jour.

Assurez-vous de la communication claire des politiques à tous les managers, superviseurs et employés, ainsi que de leur application cohérente.

Veillez à ce que les entrepreneurs et les fournisseurs principaux soient au courant des politiques.

Veillez à un affichage clair des politiques sur tous les lieux de travail et à la formation du personnel sur toutes les politiques.

Tous les employés

Veillez lire et comprendre les politiques de ressources humaines.

Participez de manière constructive aux formations d'initiation et de perfectionnement. Adhère activement aux politiques et appliquez-les pour vous protéger et protéger les autres.

02 Code de conduite sur la sauvegarde

Chaque employé, entrepreneur et fournisseur principal est conscient du comportement attendu, énoncé dans le Code de conduite du projet sur la sauvegarde (« Code de conduite »), ainsi que des sanctions lors de sa violation.

Exigences

Tous les employés, entrepreneurs, sous traitants et fournisseur principaux² doivent lire et signer le Code de conduite sur la sauvegarde relatif au projet et être par ce biais pleinement informés du comportement attendu, à la fois durant les heures de travail et en dehors. Le Code de conduite couvre les activités réalisées sur tous les lieux de travail, dans les logements temporaires ou lors des déplacements liés au travail et pendant toute forme de réunion, consultation, communication ou engagement dans le cadre du travail.

Pour chaque projet, le Code de conduite sur la sauvegarde doit stipuler l'engagement de la société de projet envers :

- l'égalité et la non-discrimination ;
- la tolérance zéro pour la VBG ;
- la réduction des risques d'esclavage moderne et de travail des enfants.

Ce Code de conduite doit définir les sanctions appropriées en cas de violation de ses dispositions par les employés ou doit inclure une référence renvoyant vers ces sanctions.

2. Les fournisseurs principaux sont les fournisseurs qui fournissent régulièrement des biens ou des matériaux essentiels aux processus opérationnels du projet.



Direction

Assurez-vous d'avoir lu, compris et signé le Code de conduite sur la sauvegarde relatif au projet.

Assurez-vous de comprendre le comportement attendu de vous. En cas de doute concernant l'un ou plusieurs points du Code de conduite, contactez le service HSES du PIDG.

Assurez-vous que tous les intervenants (employés, entrepreneurs et fournisseurs principaux) ont lu et signé le Code de conduite.

Tous les employés

Assurez-vous d'avoir lu, compris et signé le Code de conduite sur la sauvegarde relatif au projet.

Assurez-vous de comprendre le comportement attendu de vous. En cas de doute concernant un ou plusieurs points du Code de conduite, contactez un superviseur ou un manager.

Si vous soupçonnez une violation du Code de conduite, contactez votre supérieur hiérarchique ou signalez l'incident par le biais du mécanisme de règlement des griefs.

Normes connexes : HSES 003-010, norme du PIDG relative à la gestion de l'emploi et de la main-d'œuvre locale ; HSES 003-011, norme du PIDG relative à l'égalité des sexes ; HSES 005-007, guide du Code de conduite sur la sauvegarde pour les projets du PIDG.

03 Plan de recrutement

Le processus de recrutement est équitable, transparent, documenté dans un plan et accessible gratuitement par les employés.

Exigences

Les processus de recrutement doivent être documentés dans un plan de recrutement. Les entrepreneurs sont tenus d'élaborer et de mettre en œuvre un plan de recrutement.

Le plan de recrutement définira les processus d'embauche et de recrutement qui devront :

- être équitables, transparents et non discriminatoires ;
- définir le nombre d'emplois requis et énoncer des critères clairs et objectifs pour chaque rôle ;
- décrire les exigences en matière de main-d'œuvre locale ;
- veiller à inclure une représentation féminine adéquate lors de toute consultation connexe ;
- veiller à l'accessibilité égale des offres d'emploi pour les femmes et les hommes ;
- définir le processus de sélection et d'entretien, y compris les vérifications pertinentes des antécédents et un panel de sélection composé d'au moins deux personnes pour chaque entretien ;
- exiger des évaluations des risques de sécurité et une surveillance de la santé pour tout employé âgé de moins de 18 ans (et de plus de 15 ans) ;
- être accessibles gratuitement aux candidats ;
- inclure les questions de sauvegarde lorsqu'il y a un afflux de main-d'œuvre extérieure à la communauté.

Le recours à des agences d'intérim doit être autant que possible limité. Si faire appel à ces agences est nécessaire, elles devront s'assurer de ne pas facturer de frais de recrutement aux employés et de ne pas conserver leurs documents personnels.

Dans la mesure du possible, les processus de recrutement doivent inclure l'obligation de vérifier la date de naissance de tous les employés au moyen de documents officiels.



Direction

Assurez-vous qu'un plan de recrutement est en place et qu'il est systématiquement mis en œuvre.

Contrôlez les pratiques de recrutement des agences ou des fournisseurs de main-d'œuvre auxquels l'entreprise fait appel. Assurez-vous que les frais ne sont pas facturés aux employés et que les documents personnels de ces derniers ne sont pas conservés par des agents.

Tous les employés

Prenez connaissance du plan de recrutement et demandez-en un exemplaire.

Utilisez le mécanisme de réclamation ou parlez à un membre de la direction si vous pensez qu'un employé est victime de VBG, quelle qu'en soit la forme, pendant le processus de recrutement.

Utilisez le mécanisme de réclamation ou parlez à un membre de la direction si vous pensez que des frais de recrutement sont facturés aux employés ou que leurs documents personnels ont été conservés par des agents.

04 Conditions d'emploi

Tous les employés et les entrepreneurs ont reçu les conditions d'emploi conformes à toutes les lois nationales qui expliquent leurs droits sur le lieu de travail, dans une langue qu'ils comprennent.

Exigences

Tous les employés (y compris les travailleurs temporaires) et les entrepreneurs doivent recevoir des conditions d'emploi écrites conformes à la législation nationale et aux normes de l'entreprise.

Les conditions d'emploi précisent :

- la durée de l'emploi ;
- les salaires et la rémunération conformes aux lois nationales et appropriés au lieu/secteur ;
- le mode et la fréquence des paiements ;
- les horaires de travail, qui ne sont pas excessifs ;
- les modalités relatives aux heures supplémentaires, y compris les conditions des heures supplémentaires, la rémunération et les limites maximales, lesquelles ne sont pas excessives ;
- les droits aux congés, y compris les congés de maternité et paternité ;
- tout avantage social ;
- les procédures disciplinaires et de licenciement ;
- une référence aux politiques de ressources humaines et, le cas échéant, aux conventions collectives.

Les conditions d'emploi sont rédigées dans une langue comprise par les employés et doivent leur être expliquées verbalement.



Direction

Assurez-vous que tous les employés (y compris les travailleurs temporaires) et les entrepreneurs ont reçu un exemplaire imprimé des conditions d'emploi et qu'ils en comprennent le contenu.

Tous les employés

Comprenez les conditions d'emploi et connaissez vos droits.

En cas de question, contactez votre superviseur ou manager.

En cas de doute ou de désaccord concernant une ou plusieurs conditions d'emploi, y compris le montant du salaire ou le moment de son paiement, vos horaires de travail et les modalités des heures supplémentaires, ou encore toute autre question liée au travail, contactez votre superviseur ou manager, ou exprimez-vous à ce sujet en utilisant le mécanisme de règlement des griefs.

05 Formation et communication

Tous les employés et entrepreneurs recevront une formation et des informations suffisantes pour comprendre les exigences en matière de sécurité et de bien-être, leurs droits, le comportement attendu et la procédure pour signaler toute préoccupation ou plainte.

Exigences

Tous les employés et entrepreneurs doivent recevoir une formation d'initiation avant le début des travaux. Cette formation doit couvrir au minimum :

- les politiques HSES des entreprises concernées ;
- le Code de conduite sur la sauvegarde et les conséquences d'une infraction à ce code ;
- les informations générales et spécifiques sur la santé et la sécurité nécessaires à l'exécution des tâches en toute sécurité, y compris les règles vitales de sécurité du PIDG ou un règlement équivalent ;
- les conditions d'emploi, les procédures disciplinaires et les droits des travailleurs en vertu du droit national et international ;
- le travail des enfants et l'esclavage moderne ;
- la non-discrimination, l'égalité des sexes, le harcèlement et la protection contre la VBG ;
- les comportements licites requis dans les communautés d'accueil et les conséquences du non-respect de la loi ;
- une sensibilisation culturelle sur les interactions avec les communautés locales ;
- l'utilisation du mécanisme de règlement des griefs spécifique au projet.

Lorsque des risques spécifiques de sauvegarde ont été identifiés dans un projet, les équipes de gestion doivent mettre en place une formation ciblée pour sensibiliser à l'identification des risques, à leur atténuation et au signalement des préoccupations et des plaintes.

Tous les projets doivent communiquer leur engagement à respecter les droits des travailleurs et à fournir un lieu de travail sûr sur tous les sites liés au projet.



Direction

Assurez-vous que tous les employés et les entrepreneurs reçoivent une formation d'initiation.

Comprenez les risques de sauvegarde du projet et cherchez à obtenir des formations adaptées aux risques identifiés et à leur niveau.

Fournissez des informations faciles à comprendre (par ex. des affiches) expliquant l'engagement du projet à respecter les droits des travailleurs et à fournir un lieu de travail sûr.

Veillez à ce que les responsables du traitement des griefs de VBG reçoivent la formation nécessaire pour réaliser leur travail de manière responsable, sans créer de risques pour les plaignants.

Tous les employés

Assurez-vous d'avoir suivi la formation d'initiation et d'en comprendre tout le contenu, notamment le comportement attendu pendant les heures de travail et en dehors.

06 Environnement de travail

Tous les sites de travail et les logements temporaires sont sûrs, hygiéniques et respectueux du bien-être des employés.

Exigences

Toutes les sociétés doivent offrir un environnement de travail sûr, sain et respectueux.

Le bien-être des employés doit être pris en compte dans la conception du lieu de travail. Il est important de penser à la sécurité personnelle de tous les employés, notamment à la répartition des hommes et des femmes sur le lieu de travail, à l'éclairage et à la liberté d'accès.

Tous les employés doivent recevoir l'équipement de protection individuelle (EPI) nécessaire pour travailler en toute sécurité et ils doivent être formés sur leur bonne utilisation. Tous les EPI doivent être adaptés au genre de leur porteur.

Des toilettes et des salles d'eau adéquates et facilement accessibles doivent être fournies séparément pour les employés masculins et féminins, avec des verrous sur les portes pour préserver l'intimité.

Si les employés bénéficient d'un logement temporaire, ce dernier doit être sûr et conforme aux normes d'hygiène, ainsi que doit inclure dès sa conception des sanitaires avec séparation des sexes, un éclairage adapté et des portes et serrures offrant un niveau de sécurité suffisant.

De l'eau potable doit être fournie gratuitement sur le lieu de travail et dans les logements temporaires.

Si un transport est fourni, il doit être sûr et minimiser les possibilités de violence basée sur le genre lors de son utilisation ou en amont, durant la procédure de fourniture du service.

Tous les projets doivent réaliser une évaluation des risques de VBG pour chaque site de travail. Cette évaluation nécessite une mise à jour à chaque phase de travail.



Direction

Assurez-vous que les exigences du lieu de travail sont respectées.

Favorisez un lieu de travail sûr et respectueux.

Tous les employés

Respectez votre lieu de travail et contribuez à le rendre sûr et agréable pour tout le monde.

Soyez attentif à votre langage et à la manière dont vous vous adressez aux autres.

Sur le lieu de travail, n'apportez pas ni ne consultez de contenu (affiches, économiseur d'écran) susceptible d'offenser.

Soyez vigilant. Toute observation de mauvaise pratique de santé et de sécurité ou d'acte répréhensible présumé ou avéré doit être signalée à un superviseur ou un manager, ou par le mécanisme de règlement des griefs.

07 Liberté d'association

Tous les employés, entrepreneurs et fournisseurs principaux sont libres de former ou de rejoindre des syndicats ou des associations de travailleurs, sans conséquences négatives.

Exigences

Le droit qu'a chaque employé, entrepreneur et fournisseur principal de former ou d'adhérer à un organisme de son choix doit être respecté, conformément à la législation nationale.

Les employés qui exercent des activités syndicales ne doivent pas faire l'objet de représailles, de discrimination ou de sanction en raison de ces activités.

Lorsque le droit national prévoit des droits de négociation collective, ceux-ci doivent être respectés ; de même que les conventions collectives si elles existent.

Les représentants syndicaux doivent pouvoir accéder librement au lieu de travail pour exercer leurs fonctions de représentation.



Direction

Établissez des structures claires favorisant un dialogue régulier et ouvert entre la direction et les travailleurs et, lorsqu'ils sont présents, leurs représentants.

Faites en sorte que toutes les voix soient entendues dans le dialogue entre les employés et la direction, y compris celles des femmes, des travailleurs migrants et des autres groupes vulnérables.

Engagez le dialogue avec les organisations syndicales en respectant la législation nationale et fournissez-leur les informations nécessaires pour leur permettre de mener des négociations fructueuses.

Autorisez les employés (y compris les groupes de femmes, les travailleurs migrants et les autres groupes vulnérables) à se réunir librement sans la présence de la direction.

Ne tentez pas de contrôler ou d'influencer les activités des syndicats ou des organes de représentation des travailleurs.

Ne traitez pas les employés de manière discriminatoire sur la base de leur appartenance ou activité syndicale.

Tous les employés

Comprenez vos droits relatifs aux organisations de travailleurs et discutez-en avec vos collègues. Déterminez si des syndicats ou des représentants des travailleurs sont actifs sur le lieu de travail et si une convention collective est applicable.

08 Gestion de la sécurité

Un plan de gestion de la sécurité est préparé pour toute prestation de sécurité. Il prend en compte les risques liés aux droits humains pour le personnel et les communautés d'accueil.

Exigences

Les services et activités de sécurité d'un projet doivent être évalués au regard du risque potentiel sur les droits humains que représente le recours à des forces de sécurité privées et publiques auprès des employés et des communautés d'accueil. Il faut inclure à la réflexion les opérations de sécurité privées et publiques prévues et les réactions potentielles de la sécurité publique en cas de menaces pour la sécurité.

Les sociétés de sécurité privées contractuelles doivent être tenues de dispenser une formation appropriée à leur personnel et d'instaurer des protocoles adéquats pour des questions telles que le recours à la force, les fouilles et d'autres activités à haut risque.

Les évaluations de la sécurité doivent être particulièrement attentives aux femmes et aux risques de VBG des services de sécurité envers les femmes et les filles au sein de l'entreprise et des communautés du projet.

Un plan de gestion de la sécurité doit être élaboré conformément aux Principes volontaires sur la sécurité et les droits humains (*Voluntary Principles on Security and Human Rights*).³

3. *Voluntary Principles on Security and Human Rights* <https://www.voluntaryprinciples.org/>



Direction

Assurez-vous qu'il existe un plan de gestion de la sécurité conforme aux Principes volontaires.

Assurez-vous que tout le personnel de sécurité est formé au Code de conduite et aux exigences de sauvegarde du projet, en particulier celles liées à la violence basée sur le genre.

Assurez-vous que les dispositions relatives à la sécurité sont communiquées aux communautés.

Tous les employés

Le rôle de la sécurité est de protéger le projet et le personnel de toute menace pesant sur leur sécurité et leur bien-être.

Les services de sécurité sont là pour assurer votre protection. Si vous avez l'impression d'être visé par une quelconque menace ou intimidation d'un prestataire de services de sécurité, ou si vous êtes témoin d'un tel comportement exercé envers d'autres personnes, signalez-le immédiatement en utilisant le mécanisme de réclamation.

Familiarisez-vous avec votre lieu de travail (et votre logement), identifiez-en les entrées et les sorties. Ne travaillez pas seul et ne voyagez pas seul. Aidez vos collègues à gérer eux aussi leur sécurité.

Normes HSEScnexes : Politique de sécurité HSES ; HSES 003-010, norme du PIDG relative à la gestion de l'emploi et de la main-d'œuvre locale.

09 Interactions avec la population locale et engagement des parties prenantes

Il est attendu des employés et entrepreneurs qu'ils respectent les droits, la dignité et le bien-être des membres des communautés locales, comme le prévoit le Code de conduite sur la sauvegarde du projet. Tout engagement des parties prenantes envers le projet est contrôlé par un plan d'engagement transparent appliqué par les parties prenantes et qui définit la conduite, les processus et les systèmes de compte-rendu de toutes les activités d'engagement.

Exigences

Toutes les interactions avec les populations locales s'effectuent dans le respect de leurs droits, de leur dignité et de leur bien-être, en accordant une attention particulière aux interactions avec les communautés autochtones ou traditionnelles et les autres groupes vulnérables tels que les femmes, les enfants et les minorités ethniques.

Tout engagement communautaire doit être contrôlé par le plan d'engagement des parties prenantes qui définit la conduite, les processus d'engagement et les systèmes de compte-rendu de toutes les activités d'engagement. Toutes les réunions avec les membres des communautés d'accueil doivent être menées par au moins 2 représentants du projet (pour les réunions avec des femmes, au moins un représentant doit être une femme).

Les femmes doivent être représentées adéquatement dans la consultation et l'engagement des parties prenantes. Toutes les décisions du projet relatives aux communautés d'accueil nécessitent l'approbation d'au moins deux personnes. Il s'agit notamment des décisions relatives au recrutement, aux moyens de subsistance et à la réinstallation, aux programmes communautaires et à toute autre question liée au projet. Ces décisions doivent tenir compte des considérations de genre, à documenter.

Les employés doivent toujours respecter les sensibilités culturelles locales et se conformer au Code de conduite, surtout en ce qui concerne la violence basée sur le genre. Il est interdit aux employés de se livrer à une quelconque forme de prostitution ou de commerce sexuel, même si la législation nationale l'autorise. Les employés ne doivent se livrer à aucune forme d'activité sexuelle avec des enfants âgés de moins de 18 ans (à l'exception des mariages préexistants).



Direction

Assurez-vous que le plan d'engagement des parties prenantes est en place, mis en œuvre et régulièrement mis à jour.

Veillez à ce que les employés connaissent le comportement attendu d'eux lorsqu'ils interagissent avec la population locale, aussi bien pendant les heures de travail qu'en dehors.

Soyez prompt à entendre et à traiter les préoccupations liées au projet que soulèvent les communautés locales. Établissez des mécanismes sécurisés pour recueillir régulièrement les avis des communautés locales (y compris les groupes de femmes locaux) et vérifier le bon fonctionnement des canaux de communication et des mécanismes de règlement des griefs.

Tous les employés

Traitez les communautés d'accueil avec respect et soyez conscient des normes culturelles locales. Agissez toujours conformément au Code de conduite et n'adoptez pas de comportement susceptible de nuire à la réputation de l'entreprise. Comprenez le comportement que l'on attend de vous pendant et en dehors des heures de travail, et posez vos éventuelles questions à votre supérieur hiérarchique.

Si vous observez ou prenez connaissance d'un comportement inapproprié de la part d'employés ou du personnel de sécurité, signalez-le à votre supérieur hiérarchique ou via le mécanisme de réclamation. N'organisez pas de réunion avec les membres de la communauté pour une question relative au projet sans l'accord préalable de la direction.

10 Mécanismes de règlement des griefs

Tous les employés, les entrepreneurs et les membres des populations locales ont accès à des voies de recours équitables, transparentes et confidentielles qui répondent rapidement aux préoccupations et sont sensibles aux besoins des groupes vulnérables, notamment les femmes et les filles.

Exigences

Tous les employés et les entrepreneurs doivent pouvoir accéder facilement à un mécanisme de règlement des griefs documenté, clair et transparent.

Toutes les communautés d'accueil doivent pouvoir accéder facilement à un mécanisme de règlement des griefs documenté, clair et transparent.

Des mécanismes de règlement des griefs doivent donc être établis dès le début du projet et être communiqués clairement à tous les employés et membres des communautés locales. Ces mécanismes doivent définir clairement le processus de réception et de traitement des plaintes, ainsi que le délai de réponse. Des membres de la direction d'un niveau hiérarchique approprié doivent être impliqués.

La confidentialité doit être assurée et il doit être possible de déposer une plainte de manière anonyme. La sécurité des personnes qui déposent une plainte doit être primordiale ; elles doivent être protégées de toute forme de représailles.

Tous les employés et les communautés d'accueil doivent recevoir une formation sur l'utilisation du mécanisme de réclamation.

En fonction du niveau de risque, le mécanisme de règlement des griefs doit inclure des mesures pour traiter tout incident connu ou suspecté de VBG, d'esclavage moderne ou de travail des enfants, et renvoyer les victimes vers des ONG locales ou des prestataires de services, le cas échéant. Tous ces incidents doivent être signalés au PIDG en tant qu'incidents graves et seront traités en conséquence. Avant toute enquête, la première considération doit être la nécessité de protéger le bien-être de toute victime potentielle de VBG, d'esclavage moderne ou de travail des enfants.



Direction

Assurez-vous que les employés et les populations locales aient pris connaissance du mécanisme de réclamation, facilement accessible à tout moment.

Sachez qui, dans l'entreprise, est responsable de la réception des plaintes. Connaissez les délais et procédures de transmission des plaintes au PIDG.

Veillez à ce qu'il y ait une trace écrite de toutes les plaintes.

Veillez à ce que toutes les plaintes soient traitées avec tact et à la confidentialité des renseignements à caractère personnel.

Veillez à ce que les employés puissent déposer des plaintes auprès de personnes qui ne sont pas leurs supérieurs hiérarchiques et choisir parmi des personnes de contact des deux sexes.

Tous les employés

Si vous avez des préoccupations relatives au travail ou aux personnes associées au travail, utilisez le mécanisme de réclamation. Votre anonymat et/ou la confidentialité de vos informations seront respectés, et il n'y aura pas de répercussions négatives si vous soulevez de véritables préoccupations.

En ayant le courage de partager vos doutes, vous ne vous protégez pas seulement vous-même, mais aussi ceux qui vous entourent.



www.pidg.org