

A photograph showing a person from behind, wearing a red helmet and a brown t-shirt, using a chainsaw to cut into a tree trunk. The tree has a reddish-brown bark. The background is a lush green forest. The text is overlaid on the right side of the image.

Manuel Pratiques commerciales sensibles aux conflits

pour les compagnies forestières
du bassin du Congo

swiss
peace

Schweizerische Friedensstiftung
Fondation suisse pour la paix
Fondazione svizzera per la pace
Swiss Peace Foundation

IHC
INTERHOLCO

Éditeur

La Fondation suisse pour la paix est un institut de recherche orienté vers la pratique siégeant à Berne en Suisse. Le but de ses activités est de contribuer à la résolution pacifique et durable des conflits armés à travers le monde.

Programme Business & Peace

Le programme Business & Peace de swisspeace soutient le développement et la mise en œuvre de pratiques commerciales responsables. Il travaille avec des acteurs gouvernementaux pour établir des instruments de promotion de la sensibilité aux conflits et des droits humains. Le programme travaille aussi avec des compagnies privées lors du développement de processus de diligence raisonnable afin de promouvoir des pratiques commerciales responsables dans des zones affectées par les conflits armés. Le programme contribue aux débats nationaux et internationaux à travers ses projets de recherche, des conférences, des publications et l'enseignement académique.

Manuel

Ce manuel a été élaboré pour Danzer afin de guider ses activités dans le bassin du Congo. L'auteur remercie Ulrich Grauert et Tom van Loon ainsi que le personnel d'IFO à Ngombé pour leur collaboration.

Couverture

Bûcheron, UFA Ngombé, République du Congo / août 2013 /
Copyright: Sergio Gemperle / swisspeace

Partenaires

swisspeace est un institut associé de l'Université de Bâle et membre de l'Académie suisse des sciences humaines et sociales (ASSH).

swisspeace
Sonnenbergstrasse 17
PO Box, 3000 Bern 7
info@swisspeace.ch
www.swisspeace.ch

Interholco AG
Schutzengelstr. 36
PO Box 1356, 6340 Baar
Phone +41-41-7670303
Fax +41-41-7670300
info@interholco.ch
www.interholco.com

© 2013 swisspeace

Manuel

Pratiques commerciales sensibles aux
conflits pour les compagnies forestières
du bassin du Congo

1. <u>Introduction</u>	02
2. <u>Contexte de l'exploitation du bois et des questions conflictuelles</u>	05
3. <u>Réduction des risques et des impacts par les compagnies forestières</u>	12
4. <u>Sensibilité aux conflits au niveau de la direction</u>	19
5. <u>Sensibilité au conflit au niveau opérationnel</u>	24
<u>Références</u>	80
<u>À propos de swisspeace</u>	98

1. Introduction¹

La viabilité et la gestion prudente des risques non techniques par les compagnies de tous les secteurs deviennent prédominantes dans le monde. De plus en plus, les clients, les parties prenantes et les consommateurs passent au crible les activités des compagnies. Les populations locales qui risquent de subir les impacts environnementaux et sociaux des compagnies, commencent à utiliser divers outils pour influencer les activités de ces mêmes compagnies. Qui plus est, on observe un réseau grandissant de responsabilité juridique visant les compagnies qui n'appliquent pas des pratiques commerciales responsables et une intégration en droit national d'un ensemble de mécanismes volontaires qui tendent à se généraliser.

Le secteur du bois tropical ne fait pas exception à cette tendance générale : le bassin du Congo abrite la seconde forêt tropicale humide du monde avec un bloc forestier ininterrompu dont l'importance de sa biodiversité est de plus en plus reconnue au niveau international. Toutefois, si les *organisations de protection de la nature* visent à protéger la biodiversité, ce n'est pas le cas d'autres parties prenantes dont les intérêts sont ailleurs. Quant aux *Etats*, l'utilisation des forêts est une source de recettes fiscales mais aussi d'emplois et de développement dans une région donnée. Plusieurs pays du bassin du Congo ont connu des conflits violents qui ont sévi très longtemps. Les gouvernements de ces pays souhaitent apporter des emplois aux hommes jeunes en particulier et ensuite un développement à l'ensemble de leur population. L'exploitation forestière reste une source confirmée d'emplois avec une procédure d'exploitation établie de longue date (PAC & Green Advocates 2007). Quant à la *population locale*, les forêts lui sont vitales : pour la sécurité alimentaire et la nourriture, pour répondre aux besoins énergétiques (bois de chauffage) et pour pouvoir produire et vendre des produits forestiers non ligneux. Sans oublier que les forêts jouent aussi un rôle culturel important dans la mesure où elles abritent des sites sacrés.

¹ Andrea Iff est l'auteur de ce manuel. Sergio Gemperle et Nadina Diday ont soutenu l'auteur par leurs contributions précieuses lors de l'élaboration de ce manuel. De plus, ce manuel a été soumis à une révision par des pairs qui ont fait part de leurs commentaires à l'auteur durant le processus de rédaction ou lors des discussions dans le cadre d'un atelier de consultation : Gemma Aiolfi, Jürgen Blaser, Thomas Colonna, Jenny Heap, Paul-Emanuel Huet, Olivia Rickenbach, Christoph Wiedmer, Tim Rayden, Ernst Brugger, Mathieu Auger-Schwartzberg, Paul Telfert, Daniel Tiveau, Bruno Perodeau, Paul Opanga. L'auteur désire les remercier sincèrement pour leur temps et leurs commentaires. Toute erreur incombe à l'auteur uniquement.

Introduction

Les activités des *compagnies d'extraction de bois* ont donc lieu dans un environnement complexe où chaque acteur défend son intérêt, la concurrence entre ces acteurs pouvant déclencher, exacerber ou financer des conflits violents (et non violents). Il existe un réseau qui se resserre autour des compagnies quant à leur responsabilité juridique, surtout dans la violation des droits humains et environnementaux. Les compagnies qui veulent survivre sur un marché compétitif, devront veiller scrupuleusement à rester dans la légalité pour protéger leurs actifs et leur personnel mais aussi leur réputation. Elles devront vérifier qu'elles ont bien adapté les diligences renforcées qui s'imposent.

Ce manuel sur les pratiques commerciales dans les zones de conflit à l'attention des compagnies forestières Congo doit aider les compagnies à :

1. comprendre le rapport qui existe entre les conflits et leurs activités ;
2. soutenir l'intégration du manuel sur les pratiques commerciales dans les zones de conflit dans la structure de direction et
3. dans l'application du manuel aux relations avec (1) les ouvriers et les fournisseurs, (2) les pouvoirs publics et (3) les parties prenantes et la collectivité.

Ce manuel a été commandé par le groupe Danzer pour appuyer son objectif de mettre en oeuvre les pratiques commerciales sensibles aux conflits pour les compagnies forestières dans les activités qu'il mène dans le bassin du Congo. Il se fonde sur deux missions de terrain réalisées dans la République démocratique du Congo et dans la République du Congo où des interviews indépendantes, des débats et des réunions de validation ont été menés avec le soutien des partenaires locaux. Pour de plus amples détails sur la méthode, se reporter à l'annexe 1.

Ce manuel donne quelques indications sur la manière dont les conflits et les compagnies forestières sont liés (chapitre 2) avant d'introduire les pratiques commerciales sensibles aux conflits (chapitre 3). Le corps du texte examine comment ces pratiques peuvent être introduites aux niveaux décisionnel (chapitre 4) et opérationnel (chapitre 5).

2. Contexte de l'exploitation du bois et des questions conflictuelles

Quand les Etats subissent un conflit armé, cette situation a des effets dévastateurs dans bien des domaines comme la perte de vies humaines, le déplacement et la migration forcés, le bouleversement des familles et des communautés. Les conflits coûtent aussi très cher à l'économie : l'infrastructure est détruite et les moyens de subsistance sont perdus. Enfin, le conflit armé a de graves répercussions sur un Etat qui n'est pas en mesure (ou ne veut pas) remplir ses tâches fondamentales comme la sécurité de ses citoyens, la santé, l'éducation, l'infrastructure et enfin, la (bonne) gouvernance. Tandis que le conflit armé peut déboucher sur ce que l'on appelle des Etats fragiles, des Etats non réceptifs peuvent à leur tour accroître la probabilité d'un conflit (OECD 2008a). Les paragraphes qui suivent, décrivent (1) la part des compagnies forestières aux conflits, (2) les effets des conflits sur le secteur forestier et (3) le rôle du secteur forestier dans le rétablissement de la situation difficile qui perdure après le conflit.

2.1. Part des compagnies forestières au conflit

On peut identifier deux grands liens entre un conflit et les compagnies forestières :

→ Tout d'abord, une compagnie peut générer un conflit violent :

Les recettes issues du commerce du bois peuvent être canalisées vers des activités qui perpétuent un conflit. Des acteurs puissants peuvent s'appropriier l'industrie forestière, octroyer des concessions et détourner ces mêmes recettes. Le "bois de la guerre" est défini comme étant du bois qui, à un moment donné dans la chaîne de surveillance, est commercialisé par des groupes armés, comme des factions rebelles, des soldats réguliers ou des administrations civiles. Souvent, le bois de la guerre est du bois obtenu de manière illicite. Les recettes

issues de l'exploitation forestière sont utilisées soit pour perpétuer le conflit, soit pour exploiter les situations conflictuelles à des fins personnelles.

En même temps, ils existe aussi des cas où un conflit peut réduire le volume de bois récolté, notamment quand les groupes rebelles imposent de lourds impôts informels aux compagnies forestières, amenant ces mêmes compagnies à la cessation d'activité en raison de leur très mauvaise sécurité. C'est aussi pourquoi les pires dégâts forestiers interviennent parfois après un conflit. La fin de la violence rend de nouveau possible l'exploitation forestière souvent nécessaire dans la mesure où le bois peut servir les efforts de reconstruction et de développement (OECD 2005).

→ En second lieu, les activités d'abattage du bois peuvent elles-mêmes être la cause directe d'un conflit ou exacerber des conflits existants :

Dans les Etats fragiles et de conflit notamment, les concessions forestières des compagnies peuvent être une source de conflits en raison des différends portant sur la propriété des ressources forestières, la répartition des profits, la dégradation de l'environnement local ou les conflits sociaux causés par l'immigration des travailleurs du bois. Voilà des années que les droits d'utilisation et les droits du sol des communautés ont souvent été bafoués car ils ont été rarement inclus dans les cadres juridiques des concessions à leurs débuts (voir aussi Megevand et coll. 2013). Ces différends, à leur tour, peuvent se traduire par de violentes répressions de la part des autorités (et parfois des compagnies). En outre, les populations locales des zones forestières, souvent éloignées, souffrent de pauvreté et d'absence de services publics. Autant de raisons qui risquent d'amener les collectivités à soumettre aux compagnies des revendications, les produits du bois étant sans doute leur seule possibilité de revenu.

Le chapitre 5 donne une description plus complète de la responsabilité possible des compagnies forestières dans l'alimentation d'un conflit, où sont examinés en détail certains points relatifs à des activités sensibles que mènent les compagnies forestières.

Enjeux pour les activités du bassin du Congo

- Complicité possible dans la violation des droits de l'homme commise par l'administration de l'Etat dirigeant, les groupes armés non étatiques ou les élites locales ;
 - Les groupes non armés peuvent influencer les activités de la compagnie ;
 - La perception des grands groupes comme étant riches et puissants par des communautés paupérisées après des années de conflit ;
 - L'absence de services publics et la fragilité d'un Etat font que ce dernier attend d'une compagnie forestière qu'elle assume la responsabilité d'une agence de développement ;
 - Escalade des conflits due à la prolifération des petites armes et de l'inégale répartition des bénéfices.
-

2.2. Effets des conflits sur le secteur forestier

Les compagnies qui participent à des activités d'abattage de bois tropical sont confrontées à beaucoup de barrières à l'entrée comme à la sortie. Un capital important est souvent requis pour construire une infrastructure adaptée comme des chemins forestiers et aussi pour réaliser toute une série d'activités préparatoires à forte intensité de main-d'oeuvre comme les démarcations et les inventaires forestiers. C'est pourquoi il est dans leur intérêt de bien gérer leurs risques non techniques et de viabilité.

Les conflits peuvent se manifester sous forme d'actions violentes et de représailles (blocus, sabotage

d'équipements, vol de combustible et de bois et blessures physiques). En général, leurs conséquences sont nombreuses pour une compagnie forestière (RECOFTC 2011, Wilson 2009, Davis & Franks 2011) :

1. Coûts opérationnels majorés : Les activités forestières peuvent être interrompues, entraînant une perte de productivité due aux retards. Le "temps personnel" devra être consacré à la réaction au conflit, surtout au niveau de la direction. Enfin, ces interruptions peuvent se traduire par un accroissement des manques à gagner dus à l'incapacité de mener à bien des projets futurs ou d'exploiter des possibilités d'expansion ou de vente.
2. Perte de part de marché : La réputation et l'image de marque d'une compagnie peuvent être ternies, se traduisant par une impossibilité à garantir la certification des produits forestiers ou à satisfaire la préoccupation des clients qui se soucient de leur propre réputation.



Copyright: Sergio Gemperle / swisspeace

3. Coûts opérationnels majorés : Les conflits augmentent aussi le profil de risque d'une compagnie, ce qui peut avoir des répercussions négatives, notamment sur la capacité de garantir des prêts financiers. Certains investisseurs éviteront sans doute d'investir dans des pays ou dans des compagnies confrontés à de graves conflits non résolus.
4. Démotivation des salariés : Certains conflits peuvent créer une très forte tension dans l'entreprise, qui se répercute sur le moral des salariés et sur la productivité et peut se solder par beaucoup de démissions.

Qu'entend-on par Etats fragiles et en situation de conflit ?

Il n'y a pas de définition unique. Pourtant, on peut les décrire comme suit :

- pris dans de violents conflits ;
- ne traversant pas des niveaux élevés de violence armée mais
- où prévaut l'instabilité politique et sociale ;
- où persistent de graves préoccupations sur les abus relatifs aux droits de l'homme et aux libertés politiques et civiques ;
- en période de transition entre le conflit violent et la paix.

Pacte Mondial des Nations Unies & Principes pour l'investissement responsable" (PRI) (2010)

Les compagnies d'exploitation de bois tropical interviennent rarement dans des zones dépourvues de conflits dans la mesure où les pays où elles sont implantées peuvent être définis comme des pays en situation de conflits ou "politiquement fragiles". Il serait logique d'apprendre à éviter ces conflits et à les gérer. Les compagnies qui sont équipées pour gérer les conflits forestiers et du sol récolteront effectivement plus d'avantages à long terme.

2.3. La part du bois dans le développement

Il est certes important de souligner la responsabilité éventuelle des compagnies forestières dans un conflit mais il faut surtout que ces dernières reconnaissent le rôle décisif que peut avoir la gestion durable de la forêt dans le développement. Plusieurs comptes rendus interprètent différemment les effets positifs de l'industrie du bois (cf. le rapport de la Banque mondiale par Megevand et coll. 2013). Toutefois, une entreprise se doit de chercher à contribuer aux grandes questions de développement énumérées ci-après.

1. Emploi : Dans la plupart des pays du bassin du Congo, le secteur forestier est un moteur de l'économie, voire le secteur clé en pourcentage du PIB et d'emploi officiel.
2. Education, formation et acquisition des connaissances : Les compagnies apportent à la population locale une formation et un renforcement des capacités (aux ouvriers mais aussi à d'autres parties prenantes pour les aspects techniques de la gestion forestière).
3. Génération de revenus : L'exploitation forestière génère des revenus pour les propriétaires publics et privés. Elle est donc une importante source potentielle de financement de l'amélioration de l'infrastructure et des services sociaux.
4. Marchés publics locaux et moyens de subsistance : La plupart des activités de la chaîne de valeur de l'industrie forestière se situe dans des régions où le chômage est très élevé et où il n'y a guère d'autres activités économiques. Souvent la valeur économique générée entretient beaucoup de monde. Les entreprises forestières et leur personnel qui s'approvisionnent dans les collectivités et les entreprises locales, créent des emplois et des moyens de subsistance dans ces mêmes collectivités locales.

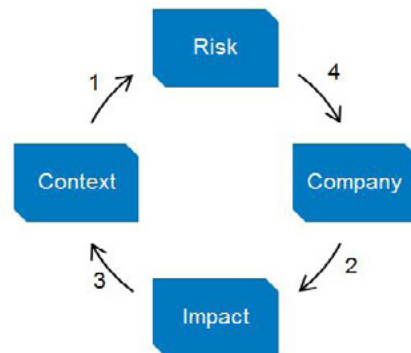
5. Infrastructure : Le bois est une grande source d'investissement direct étranger dans le bassin du Congo et un grand moteur d'infrastructure. C'est un pilier susceptible d'être le catalyseur de la création d'une infrastructure plus grande, comme le transport, l'eau courante, l'électricité et les télécommunications.
6. Services sociaux : Les compagnies forestières permettent de créer ou d'aider des établissements scolaires et des cliniques locales et d'améliorer l'accès à l'eau potable.
7. Gouvernance : En appliquant des pratiques commerciales responsables, les entreprises forestières peuvent étendre les bonnes pratiques internationales et promouvoir les réformes de gouvernance comme le processus APV FLEGT (accord de partenariat volontaire (APV) pour l'Application des Réglementations forestières, la Gouvernance et les Échanges commerciaux (FLEGT) (cf. chapitre 5.1). Les compagnies forestières contribuent aussi à délimiter et à préserver l'intégrité des forêts domaniales permanentes. En effet, les compagnies qui mettent en oeuvre un plan durable de gestion, contribuent à l'effort de lutte contre l'exploitation illégale du bois.
8. Protection de la biodiversité : La gestion durable des forêts peut générer des profits pour les compagnies forestières sans compromettre pour autant la biodiversité. Collaborant avec des ONG conservacionnistes, plusieurs entreprises forestières du bassin du Congo veillent à protéger la biodiversité des forêts. Par ailleurs, le bois est l'un des rares matériaux de construction industrielle renouvelable.

3. Réduction des risques et des impacts par les compagnies forestières

3.1. Que sont les pratiques commerciales sensibles aux conflits ?

Comme nous l'avons dit précédemment, les conflits et les situations de fragilité politique représentent des risques spécifiques pour les compagnies (1) et, en même temps, les compagnies peuvent être à leur tour une source de conflit par l'impact négatif de leurs activités (2). En réduisant ces effets négatifs dans une situation de conflit, les compagnies peuvent éviter de créer de nouveaux risques ou d'exacerber des risques déjà présents (3). En optimisant leurs effets positifs dans une situation de conflit, les compagnies réduisent le profil de risque de la situation de conflit présente (4). Les pratiques commerciales sensibles aux conflits évaluent le risque d'une compagnie qui pourrait exacerber les conflits d'une société.

Figure 1: Risques et impacts dans les situations fragiles et de conflit



Les activités sensibles aux conflits sont définies comme suit (International Alert 2005 : 20)

- Elles n'aggravent pas les conflits existants dans une société ;
- Elles réduisent les effets négatifs des activités d'une compagnie sur une société ;

→ Elles contribuent au développement économique, politique et social de la région.

Etre sensible au conflit signifie, par essence, agir avec une diligence raisonnable pour éviter des conflits dans une société. Une optique de sensibilité aux conflits est un plus par rapport à l'évaluation d'impact social "classique" dans la mesure où elle évalue l'impact social à l'aune des conflits existants dans une société. En ce sens, elle s'apparente à l'évaluation d'impact des droits de l'homme car elle se concentre sur les violations des droits de l'homme qui débouchent sur des conflits violents entre des groupes sociétaux dans un contexte particulier.

En règle générale, il importe que les compagnies connaissent les conditions juridiques du pays hôte et du pays d'accueil dans lesquels elles interviennent, et les respectent pour diminuer les répercussions négatives. Cependant, il ne suffit pas de se contenter de respecter les seules conditions juridiques des pays qui se trouvent dans une situation précaire ou de conflit. D'une part, la législation nationale peut être contradictoire (par exemple le code minier par opposition au code forestier). D'autre part, la législation nationale peut certes être suffisante mais les problèmes réels résident dans la capacité humaine et financière à bien appliquer cette législation. Dans d'autres cas, l'absence d'une législation claire et bien structurée alimente beaucoup de conflits. Aussi la conformité n'est-elle pas un garant de la sensibilité au conflit. La légalité est certes un pas important vers des pratiques commerciales responsables, mais elle est une dimension insuffisante dans les pays où l'Etat de droit est faible. Surtout dans des situations de conflit et de fragilité, les compagnies ont tout intérêt à appliquer une diligence raisonnable supplémentaire pour ne pas déclencher ou aggraver des conflits existants et compromettre leurs investissements.

3.2. Objectifs du manuel

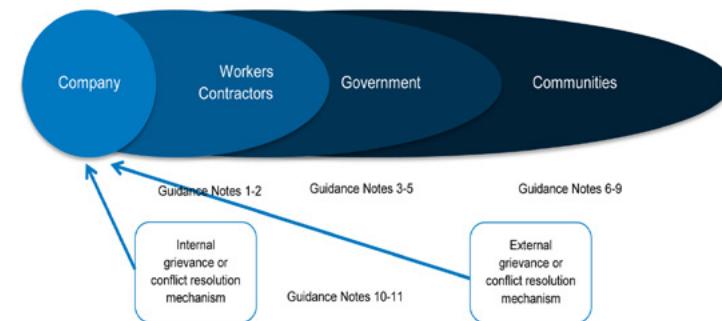
Le manuel a pour objectif d'aider les compagnies forestières dans une démarche de pratiques commerciales sensibles aux conflits, en formulant des recommandations à deux niveaux :

- Gestion : Comment les pratiques commerciales sensibles aux conflits devraient-elles être intégrées aux systèmes et procédures de la compagnie ? Les recommandations s'articulent autour des trois niveaux suivants :
 - Gouvernance d'entreprise
 - Gestion opérationnelle
 - Analyse et suivi
- Gestion opérationnelle : Comment les pratiques commerciales sensibles aux conflits devraient-elles être intégrées aux activités spécifiques d'une compagnie intervenant dans le bassin du Congo ?

Le manuel introduit 8 notes d'orientation sur la manière d'éviter et de réduire les conflits pouvant intervenir dans certaines activités (pratiques de recrutement et gestion des relations avec le personnel, fournisseurs, sécurité, éco-gardes, bonne gouvernance et corruption, consultation périodique et inclusive, fourniture de services de base, économie locale et partage des bénéfices), et 2 notes d'orientation sur la manière de gérer un conflit existant.

3.3. Pratiques commerciales sensibles aux conflits

Figure 2: Relations avec les parties prenantes (structure des notes d'orientation)



Dans les missions sur le terrain du Bassin du Congo, des effets possibles des activités d'exploitation forestière ont été identifiées, dont la nature risque fort de déboucher sur des conflits (cf. notes d'orientation 1-9) Une synthèse publique de l'évaluation est disponible en ligne (www.swisspeace.ch).

Les notes d'orientation s'articulent autour des conflits qui risquent de surgir à cause (a) des relations qu'une compagnie entretient avec ses ouvriers et fournisseurs, (b) des relations qu'elle entretient avec les pouvoirs publics et (c) des relations qu'elle entretient avec les collectivités et d'autres parties intéressées (cf. notes d'orientation 1-8). Les droits aux terres, aux territoires et à l'accès aux ressources naturelles sont des domaines provoquant souvent des conflits entre différents acteurs. Pour cette raison, ce sujet est traité dans une note séparée (cf. note d'orientation 9). Toutefois, les répercussions négatives réelles, celles qui ont déjà eu lieu, devraient faire l'objet d'une gestion adéquate des conflits et de mécanismes de règlement des griefs (cf. notes d'orientation 10-11).

Figure 3: Cercle des pratiques commerciales sensibles aux conflits



Toutes les notes d'orientation incluent les étapes pertinentes à suivre pour créer les pratiques commerciales sensibles aux conflits conformément au cercle présenté supra. Au lieu d'analyser un cadre particulier, le manuel définit déjà les rapports au conflit au premier paragraphe (dans le cercle, cela correspond à la partie relative au contexte et à l'analyse du conflit) et les recommandations qui énoncent les étapes à suivre dans un domaine donné dans le rapport avec un groupe de parties intéressées.

RAPPORTS AU CONFLIT

Ce paragraphe aide la compagnie à comprendre les questions et enjeux éventuels énoncés dans chaque note d'orientation et résume ce que la compagnie doit savoir.

RECOMMANDATIONS

→ Identifier l'impact négatif

Ces questions clé aident la compagnie à savoir si quelque chose risque d'affecter ses activités et, dans l'affirmative, quelle serait la nature du problème.

Un impact, quelque soit sa nature, n'est jamais causé par la totalité des activités d'une entreprise. En effet, c'est une ou plusieurs décisions qui ont un impact négatif ou positif. Aussi faut-il poser les bonnes questions et analyser périodiquement les relations de l'entreprise. L'analyse et l'identification de ces questions encouragent aussi le personnel à comprendre les mêmes choses et à savoir réagir en conséquence à des problèmes conflictuels.

→ Prévenir et réduire l'impact négatif

Ce paragraphe indique certaines mesures de réduction des risques et des impacts en cas de conflits potentiels pouvant découler d'un impact négatif.

Après avoir identifié des conflits éventuels, il importe de prendre des mesures idoines et de faire des choix adéquats pour réagir et réduire ces conflits.

→ Compte rendu des mesures prises

Ce paragraphe propose des mesures relatives à la façon de communiquer et de rendre publiques les mesures de prévention/réduction.

Des activités bien intentionnées d'une entreprise peuvent ne pas aboutir par manque de communication et de transparence. Les pays en situation de post-conflit et de précarité sont souvent caractérisés comme des sociétés de rumeurs, soit un

processus de communication mal géré qui risque de déboucher sur une violence persistante ou renouvelée.

- Encourager un impact positif
Ce paragraphe aborde les possibilités pour les compagnies de faire du bien en essayant d'encourager le développement économique, social et environnemental ou même en essayant de consolider la paix par des actions spécifiques.

Chaque note d'orientation est assortie d'un exemple d'une mise en oeuvre possible des mesures adoptées. D'autre part, un encadré présente les principaux documents de référence.

3.4. Effets à long terme et règles du jeu équitables

Dans certains conflits, les pratiques commerciales sensibles aux conflits destinées à prévenir et à réduire des répercussions fâcheuses, risquent de n'agir qu'à long terme. Certains conflits peuvent remonter à des contentieux historiques de longue date liés à la mauvaise gouvernance et ne peuvent être résolus du jour au lendemain. Pourtant, toute entreprise a le devoir de prendre les mesures nécessaires de diligence pour éviter les conflits précisément sur ce point en concertation avec les pouvoirs publics et les collectivités locales.

Les compagnies ont besoin de règles du jeu équitables. S'il existe des concurrents qui n'appliquent pas les mêmes règles de diligence et ont quand même le droit de se livrer à leurs activités, les autres entreprises seront moins motivées pour bien faire. Par conséquent, les efforts d'inclusion d'une diligence renforcée devraient être coordonnés avec les organismes publics responsables et les ONG internationales chargées de la certification.

4. Sensibilité aux conflits au niveau de la direction

4.1. Gouvernance d'entreprise

4.1.1 Engagement public du conseil d'administration

La compagnie adopte une culture d'entreprise qui souligne l'importance de la prévention et de la gestion des conflits. Le conseil d'administration assure son engagement à l'égard des pratiques commerciales sensibles aux conflits dans l'exploitation, la transformation et le commerce du bois tropical des pays fragiles et en situation de conflit. Il reconnaît que le bois tropical provient d'activités menées dans des situations très atypiques. Le conseil d'administration s'engage à procurer un développement économique aux populations qui vivent dans le bassin du Congo et à évaluer l'impact socio-environnemental de ses activités compte tenu des conflits existants.

Cet engagement est signé par la hiérarchie et rendu public. Il porte sur les procédures et les mécanismes relatifs à l'application des pratiques commerciales sensibles aux conflits au sein de la compagnie dans son exploitation de bois tropical.



Copyright: Sergio Gemperte / swisspeace

4.1.2 Partenariats stratégiques sur les pratiques commerciales sensibles aux conflits

Le conseil exécutif reconnaît la pertinence de partenariats stratégiques dans l'impact social pour mener des activités conformes à ce code de conduite. Ces partenariats stratégiques ont une vocation à long terme et reposent sur une confiance réciproque entre les partenaires.

4.2. Gestion opérationnelle

4.2.1 Inclusion dans la politique de la compagnie

La politique de la compagnie et les normes de procédures opérationnelles sont adaptées aux enjeux et aux dynamiques de risque dans les pays en situation de conflit et de précarité. Avec le manuel, les pratiques commerciales sensibles aux conflits seront prises en considération dans la formulation de toute la politique de l'entreprise. Des inspections seront menées périodiquement en interne pour identifier des lacunes dans les conditions d'application des pratiques et actualiser en conséquence les notes d'orientation du manuel.

4.2.2 Ressources, compétences et responsabilités

L'efficacité des pratiques commerciales sensibles aux conflits dépend de l'engagement des systèmes internes et du personnel de la compagnie. L'engagement à l'égard de ces pratiques est donc mis en oeuvre à chaque niveau de la compagnie par l'affectation de ressources, de compétences et de responsabilités suffisantes. Les compagnies peuvent renforcer leurs ressources humaines et recruter des experts ayant des compétences sociales spécifiques. Le personnel a non seulement les compétences pour remplir ses fonctions mais aussi des ressources et des responsabilités adéquates. Ainsi, leurs évaluations et leurs décisions

doivent être incluses et appréciées dans l'ensemble du système de gestion de la compagnie. Les indicateurs de performance des membres du personnel qui s'occupent des activités dans les pays en situation de conflit et de fragilité, incluent les critères des pratiques commerciales sensibles aux conflits.

4.2.3 Communication et renforcement des capacités

Les pratiques commerciales sensibles aux conflits sont élaborées et introduites dans la compagnie par les moyens suivants : (1) renforcement des capacités au niveau de la direction ; (2) sensibilisation de tous les employés ; (3) renforcement des capacités auprès des personnes travaillant sur (ou dans) des zones de conflit et de fragilité ; (4) information à l'attention des parties intéressées sur les politiques et procédures nouvelles adoptées par la compagnie.

4.3. Analyse et suivi

4.3.1 Gestion et analyse du risque

L'identification précoce, la prévention et la réduction des risques potentiels et des effets négatifs exigent une très bonne compréhension du contexte du conflit local et de l'interaction de la compagnie dans ce contexte. L'adoption par la compagnie d'une démarche axée sur la sensibilité au conflit se fait en trois temps :

→ Evaluation du contexte

Comprendre la complexité du contexte (dont les conflits potentiels ou existants) dans lequel la compagnie intervient. L'annexe 4 de ce manuel décrit une façon d'évaluer le contexte assortie de questions clé. Cette analyse s'inscrit dans le processus annuel de gestion du risque des agents en mission dans le bassin du Congo qui est communiqué à la direction.

→ Identifier l'impact négatif

Comprendre les impacts réciproques entre le contexte et les activités de la compagnie par leur interaction. Les questions clé contenues dans les notes d'orientation sensibilisent la compagnie aux interactions problématiques avec le contexte. Ces questions aident la compagnie à déterminer les risques possibles et les impacts négatifs et privilégient les plans de réduction de ces mêmes risques et impacts.

→ Prévenir et réduire l'impact négatif

Elaborer et mettre en oeuvre un plan d'atténuation des impacts et des risques. Dans les notes d'orientation, les recommandations donnent une idée des activités qu'il est possible d'adopter pour réduire les risques dans un enjeu lié à un conflit et incluent les mesures de réduction des risques en général tout en montrant comment on peut faire connaître ces mesures ("Notification des mesures prises"). D'autre part, les notes d'orientation comportent un bref paragraphe sur la façon d'encourager un impact négatif.

4.3.2 Suivi et évaluation

Les bonnes pratiques requièrent la mise en place d'un suivi et de procédures d'évaluation solides pour garantir la transparence et le bon fonctionnement des systèmes. Les activités relatives au plan d'atténuation des risques et des impacts font l'objet d'un suivi et d'une évaluation périodique.

→ Etat d'avancement

Un état d'avancement de la mise en oeuvre de plans d'atténuation est coordonné avec d'autres audits et adressé chaque année à la direction. Un rapport d'étape peut être établi de différentes manières : (1) un représentant de la cellule sociale de l'entreprise est chargé de la rédaction du rapport ; (2) un rapport d'étape est rédigé par une ONG mandatée qui évalue les activités menées dans le cadre du plan d'atténuation; (3) un

rapport d'étape est rédigé en collaboration avec les collectivités locales et ensuite la compagnie rend compte des résultats aux collectivités et à la direction.

Le monde de l'entreprise souhaite de plus en plus contrôler l'impact direct d'une activité commerciale sur l'environnement et la communauté locale mais aussi évaluer l'impact général sur l'environnement, dont la contribution à la réduction de la pauvreté et le développement économique et social. Ces questions sont abordées dans les notes d'orientation sous "Encourager un impact positif".

5. Sensibilité au conflit au niveau opérationnel

5.1. Initiatives et orientations existantes à l'attention des compagnies forestières

La plupart des pays du bassin du Congo ont introduit un cadre juridique pour une gestion durable des forêts, un jalon essentiel pour rendre viable l'exploitation des forêts et la protection des parties qui représentent un patrimoine écologique et culturel. Pendant plus de dix ans, l'industrie forestière européenne du bassin du Congo a été, avec les organismes publics, les ONG internationales, les organismes multilatéraux, les organisations de la société civile et les collectivités locales, l'un des moteurs de l'instauration d'une gestion forestière viable.

La gestion viable de la forêt présente aussi plusieurs avantages pour la compagnie. Elle augmente la connaissance et le contrôle des ressources forestières et permet de rationaliser les activités opérationnelles. Elle permet aussi de bien contrôler les différentes essences en favorisant une démarche commerciale. Aujourd'hui, tous les grands groupes européens comportent une unité responsable de la gestion des forêts. Ces unités travaillent étroitement avec les dirigeants des zones protégées autour de leurs concessions, collaborent avec certaines grandes ONG internationales comme la WCS (La Société pour la Conservation de la Vie sauvage) ou le WWF (Fonds mondial pour la nature), entretiennent des relations avec FSC International (Forest Stewardship Council) et participent un peu à la recherche forestière, collaborant avec des centres de recherche comme le CIRAD (Centre de coopération International en Recherche Agronomique pour le Développement) ou l'université de Gembloux mais aussi avec d'autres universités européennes et africaines (AFD – Agence française de développement 2011)

Toutefois, si la gestion viable de la forêt peut déboucher sur une amélioration des pratiques

commerciales, certains enjeux restent difficiles à relever (Watson 2009) :

1. Faire en sorte que les activités forestières pratiquées dans un mauvais cadre de gouvernance, puissent répondre aux normes ;
2. Veiller à ce que les consultations avec les parties prenantes soient concluantes ;
3. Gérer les attentes relatives à l'obtention d'une certification ;
4. Veiller à ce que la certification et l'audit ait lieu de manière transparente et efficace ;
5. S'assurer que les gouvernements soient à même de financer la mise en oeuvre.

La plupart de ces enjeux sont décisifs pour l'obtention du "permis social d'exploitation" délivré à la compagnie. Pour réduire leurs impacts et risques négatifs, les compagnies doivent aménager leurs relations avec les collectivités locales, les ONG et les pouvoirs publics. Des lignes directrices et des réglementations ont été définies pour renseigner les compagnies d'exploitation forestière du bassin du Congo sur les pratiques commerciales responsables (Wilson 2009). Ce qui les distingue dans l'ensemble, c'est la législation nationale, les normes internationales, les régimes de certifications et autres pratiques volontaires ainsi que les lignes directrices des établissements financiers.

5.1.1 Législation nationale

La gestion durable des forêts est pertinente pour les impacts socio-environnementaux parce que beaucoup de pays exigent des études d'impact sur l'environnement (EIE) de la part des compagnies qui commencent leurs activités dans le cadre d'un contrat de concession. Les EIE sont perçues comme une manière d'identifier des conflits potentiels aux premiers stades des exploitations forestières. Elles apportent souvent aux plans de gestion des systèmes adéquats de suivi. Certaines lois

prévoient des consultations dans le cadre de l'analyse tandis que d'autres imposent aux compagnies de soumettre un plan d'action qui précise comment elles traiteront la population locale équitablement pour avoir des chances d'obtenir une concession. Ainsi, les compagnies doivent souvent préparer un plan de gestion fondé sur un inventaire complet de la faune, une étude socio-économique et écologique/environnementale, une évaluation d'impact ou une déclaration d'aptitude.

Plusieurs pays du bassin du Congo ont créé une législation à l'attention des autochtones, importante pour les compagnies d'extraction de bois qui devront inclure leurs droits dans les activités forestières.

L'efficacité de ces procédures est souvent contrôlée en interne comme à l'extérieur par des audits réalisés par les inspecteurs de la gestion de la sécurité. La certification par des tiers de la gestion viable des forêts a certes encouragé la bonne mise en oeuvre de cette gestion mais elle a aussi sapé le rôle de l'Etat comme agent de contrôle des paramètres fondamentaux de la gestion des forêts.

Les accords de partenariat volontaire du bassin sont en cours de signature (au Gabon et dans la RDC) ou signés (Cameroun, République centrafricaine, République du Congo) entre les gouvernements et l'Union européenne afin de mener à bien le processus d'application des Réglementations forestières, la Gouvernance et les Échanges commerciaux (FLEGT). Ce processus surveille la légalité et la traçabilité du bois ; toutefois, pour ce qui est de l'impact socio-environnemental, les normes sont inférieures aux systèmes de gestion viable des forêts déjà en place. La plupart des certifications de normes et de mesures de sauvegardes ont des exigences qui vont au-delà des conditions minimales de légalité.

5.1.2 Normes internationales

Il existe plusieurs traités et déclarations internationales qui ont trait aux pratiques commerciales responsables dans le secteur forestier. Les traités et les conventions sont exécutoires dans les pays qui les ont ratifiés en même temps que les protocoles associés. C'est le cas de la plupart des pays du bassin du Congo. Les déclarations, quant à elles, ne sont pas juridiquement contraignantes.

Les traités et les déclarations visent les Etats et non le secteur privé. Néanmoins, ce sont des cadres de référence importants pour le secteur privé. Les documents pertinents sont résumés à l'annexe 2 et incluent les traités de l'OIT, de l'ONU, les conventions et les déclarations relatifs à la main-d'oeuvre et aux droits de l'homme, à la biodiversité ou à l'accès aux questions d'environnement.

5.1.3 Consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause

Le principe du consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause, apparaît dans la Déclaration des Nations Unies de 2007 sur les Droits des peuples autochtones. Il implique des négociations documentées, non coercitives entre les investisseurs, les compagnies ou les gouvernements et les peuples autochtones avant le développement et l'implantation des activités des compagnies sur leurs terres coutumières. Ce sont les communautés qui ont le droit décider si elles approuvent le projet commercial qui touche leurs droits (FPP [Forest Peoples Programme] 2010).

5.1.4 Certification des forêts (légalité et viabilité)

Les initiatives standard du secteur forestier comprennent des régimes de certification les plus utilisés comme le Forest Stewardship Council (FSC) et le programme de reconnaissance des certifications forestières (PEFC). Le FSC est le régime le plus courant et le plus reconnu dans le contexte du bassin du Congo.

5.1.5 Règles de gestion des compagnies et code de conduite

Les normes ISO 14000 de gestion de l'environnement sont appliquées par beaucoup de compagnies et elles évaluent les activités de gestion de l'environnement. Elles sont un outil pratique pour les compagnies et les organisations qui cherchent à identifier et à contrôler leur impact sur l'environnement et à améliorer en permanence leur performance environnementale.

5.1.6 Orientations facultatives

Plusieurs grandes compagnies d'exploitation forestière appartiennent à des réseaux et à des processus comme le Pacte mondial et le Conseil mondial des entreprises pour un développement durable. Il existe d'autres principes éthiques pour les grands groupes, notamment les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, les principes directeurs des



Copyright: Sergio Gemperle / swisspeace

Nations Unis relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, ou la norme ISO 26000. Ces textes fournissent des cadres et des principes de pratiques responsables des entreprises. A cela s'ajoutent les initiatives propres à ce secteur contenues dans le Cadre pour le suivi et l'évaluation de la gouvernance forestière de la FAO. Pour une description du contenu de ces initiatives, se reporter à l'annexe 3.

5.1.7 Critères de financement de projets

Même si ces critères ne s'appliquent qu'aux compagnies qui demandent un financement aux institutions financières internationales (IFI), leurs dispositions sont assorties de conditions sociales et environnementales. La Société financière internationale (SFI) et la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD) ont défini des stratégies liées aux questions environnementales et sociales.

La partie qui suit, présente des questions propres aux conflits qui ont été identifiés dans les missions de terrain menées en 2013 dans le bassin du Congo. Ces questions renvoient aux principes mentionnés supra et aux instruments que contient chaque note d'orientation.

Note d'orientation 1 : Pratiques de recrutement et gestions des relations avec le personnel

5.2. Relations entre ouvriers et fournisseurs

RAPPORTS AU CONFLIT

Le succès d'une entreprise dépend en grande partie des relations qui existent entre les membres de son personnel. L'effectif d'une entreprise se compose souvent de salariés ayant des formations différentes. L'effectif d'une entreprise se compose souvent de salariés ayant des formations différentes. La diversité du personnel augmente si l'entreprise ne trouve pas de personne avec une qualification donnée parmi la main-d'oeuvre locale et si elle doit recruter dans d'autres régions d'un pays ou à l'étranger comme c'est souvent le cas pour les emplois "hautement qualifiés". C'est particulièrement vrai dans une situation de conflit qui perdure où le choix des salariés est crucial. Si l'entreprise n'est pas au courant des discriminations passées ou présentes entre des groupes, elle risque de déclencher des conflits en répétant cette discrimination dans ses modes de recrutement. Elle doit donc repenser ses modes de recrutement et la gestion de ses relations avec le personnel en général pour ne pas risquer de créer ou d'accentuer des tensions existantes entre les différentes communautés. Par exemple, si tous les conducteurs proviennent d'un même groupe ethnique, cette même appartenance jouera sur la discrimination et renforcera les stéréotypes existants. Ou encore, si tous les cadres proviennent d'un pays voisin, cette

identité de provenance peut accentuer les tensions qui existent ailleurs, notamment les conflits frontaliers. Parallèlement, la compagnie doit être consciente des problèmes qui peuvent se poser si elle aborde la discrimination par ses modes de recrutement où le personnel de catégories supérieures risque de s'opposer à de telles pratiques.

RECOMMANDATIONS

- Identifier l'impact négatif
 1. Quel type de poste est proposé (temporaire/permanent/qualifié/non qualifié) ?
 2. Comment la compagnie publie-t-elle ses vacances d'emploi et recrute-t-elle ses futurs salariés ?
 3. Quelles sont les pratiques courantes dans ce domaine ? Quel est le degré de transparence du processus de recrutement ?
 4. Qui profite des vacances d'emploi au sein de l'entreprise ? Certains groupes ont-ils l'avantage sur d'autres ? Si oui, pourquoi ?
 5. Les représentants des pouvoirs publics participent-ils au recrutement des salariés de l'entreprise ? Si oui, comment ?
 6. La compagnie est-elle perçue comme étant liée à un groupe social/ethnique/politique ?
- Prévenir et réduire l'impact négatif
 1. S'engager à respecter les droits fondamentaux des travailleurs, stipulés notamment dans les directives de l'OIT sur la promotion du "travail décent", les principales conventions sur le travail des enfants, le travail forcé ou obligatoire, la liberté d'association et l'élimination de la discrimination.
 2. Recrutement de main-d'oeuvre locale à différents niveaux de compétence (cf. Note d'orientation 8 sur l'économie locale)
 3. Elaboration de lignes directrices de recrutement qui encouragent l'emploi local.

4. Définir une politique d'embauche non discriminatoire et transparente.
5. Tenir compte du pourcentage de personnes de différentes communautés dans les pratiques de recrutement de la compagnie.
6. Créer des cadres propices à la collaboration (échanges professionnels, sport, thèmes propres à une sous-région, barrières commerciales, etc.) entre les salariés de différents niveaux de formation.

→ Compte rendu des mesures prises

1. Publier à grande échelle les vacances d'emploi.
2. Communiquer les pratiques de recrutement au personnel local comme dans l'ensemble de l'entreprise.

→ Encourager un impact positif

1. Construire des cadres de dialogue à l'extérieur de l'entreprise (par exemple entre les femmes de différents groupes ethniques) sur des thèmes communs comme l'éducation des enfants ou la parité homme/femme.
2. Former le personnel à la non-discrimination.

Exemple d'une procédure d'emploi d'une compagnie forestière intervenant dans la République du Congo

La compagnie a introduit une procédure qui favorise l'emploi local et remplace les pratiques antérieures de recrutement sapées par le favoritisme. Elle a déposé des griefs sur l'absence de travail rémunéré pour les communautés locales, causant de fréquents barrages routiers souvent érigés par de jeunes hommes qui estimaient avoir droit à un emploi. Malgré l'insuffisance des qualifications requises au niveau local, la compagnie a veillé à garantir à la population qu'elle serait favorisée dans le recrutement en précisant que certains travaux non qualifiés seraient réservés aux jeunes de la communauté locale.

(Lewis & Borreill 2013: 72)

→ Documents de référence

1. FSC Forest Stewardship Standard for the Congo Basin Region (FSC 2012), Principe 4
2. PACTE MONDIAL DE L'ONU – Principe 6
3. Conventions de l'OIT (cf. annexe 2)

Note d'orientation 2 : Fournisseurs

RAPPORTS AU CONFLIT

Dans ses activités commerciales une entreprise dépend des services extérieurs de ses fournisseurs. Les fournisseurs des activités principales sont des organismes qui proposent par exemple des inventaires, des services de transport et de bâtiment. D'autres fournisseurs comme les services de sécurité ou les ONG sont abordés dans les notes d'orientation 3 et 6. Dans les régions en situation de conflit et de fragilité, il importe de très bien évaluer le choix de ces partenaires pour connaître leur position dans ce contexte, leurs relations avec les pouvoirs publics, les parties potentielles au conflit et d'autres parties prenantes. Cette évaluation est pertinente pour savoir si les actions des fournisseurs auront un effet négatif sur le conflit et, partant, impliquer les compagnies par association. A son insu, une compagnie peut soutenir et légitimer un groupe partie à un conflit. En dehors des risques pour sa réputation, la compagnie devra peut-être dépenser des ressources précieuses pour atténuer le conflit ou bien elle sera rendue responsable d'une mauvaise conduite éventuelle du fournisseur.

RECOMMANDATIONS

- Identifier l'impact négatif
 1. Quel est le processus de sélection pour l'octroi des contrats ?
 2. Est-ce que certains types de fournisseurs présentent un avantage compétitif ? Si oui, pourquoi ?
 3. Le processus de sélection pour l'octroi du contrat est-il transparent ?

4. Les représentants des pouvoirs publics participent-ils au processus de sélection ? Si oui, comment ?
5. Quelles sont les dispositions du contrat ? Existe-t-il une clause sur le respect des droits sociaux, environnementaux ou humains ?

- Prévenir et réduire l'impact négatif

1. Définir une politique de passation de contrats non discriminatoire et transparente.
2. Informer et définir les normes minimales de la compagnie avec les fournisseurs.
3. Veiller à ce que les fournisseurs respectent les mêmes normes minimales que la compagnie. Il s'agit du respect de la législation nationale sur la gestion durable des forêts, des systèmes de vérification de la légalité dans le cadre des accords de partenariat volontaire relatif au processus d'application des Réglementations forestières, la Gouvernance et les Échanges commerciaux (FLEGT), mais aussi des engagements internes comme le respect du code de conduite de la compagnie.

- Compte rendu des mesures prises

1. Faire connaître les possibilités de passation de contrats.
2. Communiquer les pratiques de passation de contrats dans la compagnie et au personnel local.

- Encourager un impact positif

Organiser des tables rondes retransmises à la radio avec la société civile locale pour améliorer les relations entre les locaux et les ressortissants de pays voisins.

- Documents de référence

1. WEF Forum économique mondial (2013), Initiative pour un partenariat contre la corruption (PACI): Principes de bonnes pratiques pour une diligence raisonnable menée par des tiers (WEF 2013)

2. FSC Forest Stewardship Standard for the Congo Basin Region (FSC 2012): “A plusieurs endroits, les indicateurs soulignent que ces exigences s’appliquent tant au personnel de l’entreprise forestière qu’aux fournisseurs. Ce texte doit servir de référence pour tous les indicateurs. Les indicateurs s’appliquent à tout le personnel et aux tiers qui travaillent dans la zone forestière” (p. 8)

Exemple de déclaration contractuelle des fournisseurs

“La compagnie a une tolérance zéro pour la violation des droits de l’homme fondamentaux. Il s’agit des violations suivantes :

- Recours à l’esclavagisme (travail forcé, en servitude ou obligatoire) ;
- Tout traitement dur ou inhumain du personnel ;
- Recours au travail des enfants dans des activités dangereuses pour le moral, le bien-être physique et le développement de l’enfant ;
- Utilisation de la main-d’œuvre dans des cadres de travail dangereux ou insalubres, sans l’avoir informée entièrement des dangers potentiels et sans avoir pris les précautions de sécurité nécessaires ;
- Exploitation des employés recrutés à plein temps à un salaire inférieur au salaire de subsistance.

La compagnie n’entamera une activité avec votre entreprise que si elle ne viole pas les droits de l’homme fondamentaux mentionnés expressément supra, ou ne commet pas de violation d’un même degré de gravité. Si nous avons des raisons de penser, à un moment quelconque, que de telles violations sont commises dans votre entreprise, nous suspendrons aussitôt toute relation commerciale”.

(Jungk 2006 : 14)

Note d’orientation 3 : Sécurité

5.3. Relations avec les pouvoirs publics

Les relations entre les compagnies et les représentants des organismes publics des Etats hôtes respectifs comptent énormément. Ces interactions interviennent à différents niveaux gouvernementaux, allant de l’administration centrale aux provinces et aux municipalités. Elles portent aussi sur différents points, comme le besoin d’obtenir des licences ou la consommation de services publics, en passant par la fourniture d’infrastructure et le paiement des impôts.

RAPPORTS AU CONFLIT

Pour sauvegarder son siège une compagnie dépend soit des forces de l’ordre officielles comme la police, des autres forces armées ou des entreprises privées de sécurité. Certains pays déploient les forces de sécurité pour garder le siège d’une compagnie en cas de grève par exemple. Plus la relation est étroite entre les compagnies et les forces de l’ordre, plus grand est le risque d’être accusé de complicité dans la violation des droits de l’homme. De telles accusations risquent de compromettre gravement la réputation de la compagnie. Dans de tels cas, les conflits sont rarement atténués par des mesures dissuasives ou par la force. Le recours à la force entretient les rapports de force entre le gouvernement et la compagnie contre la collectivité et les populations. Dans la plupart des cas, la création d’un climat de confiance par un dialogue entre participants est beaucoup plus rentable et efficace (cf. note d’orientation 5 sur la consultation inclusive et périodique). En adoptant les pratiques commerciales sensibles aux conflits, la compagnie propose un cadre de détection des impacts négatifs et concluent un accord avec les forces de l’ordre avant que des accusations ne soient faites. La violence contre les femmes est très

problématique dans des situations de fragilité et de conflits et mérite que l'on s'y attarde.

RECOMMANDATIONS

→ Identifier l'impact négatif

Les questions suivantes sont empruntées à l'outil de mise en oeuvre des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Cet outil peut guider la compagnie dans toutes ses activités liées aux services de sécurité.

1. La compétence ou l'efficacité des entreprises publiques de sécurité a-t-elle jamais été mise en question ?
2. La compétence ou l'efficacité des entreprises privées de sécurité a-t-elle jamais été mise en question ?
3. Comment sont approvisionnées les entreprises publiques de sécurité (équipement, carburant, véhicules, etc.) ?
4. Les entreprises publiques de sécurité ont-elles une réputation ou un passé de violation des droits de l'homme (arrestations arbitraires, torture, etc.) et de droit humanitaire ?
5. Les entreprises publiques de sécurité sont-elles mal payées ou irrégulièrement ?
6. Les entreprises privées de sécurité ont-elles une réputation ou un passé de violation des droits de l'homme ?
7. Y a-t-il des entreprises privées de sécurité dans le pays ? Dans l'affirmative, sont-elles légalisées ?
8. Les entreprises de sécurité comprennent-elles suffisamment le sens des droits de l'homme et des droits humanitaires ?

→ Prévenir et réduire l'impact négatif

Mise en oeuvre des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme :

1. Consultation régulière avec l'administration et les collectivités locales sur l'effet des dispositions de sécurité sur ces collectivités.
2. Organisation périodique de réunions structurées avec les forces de l'ordre. Essayer d'associer les compagnie de la région à cet effort d'action collective.
3. Rendre compte aux autorités compétentes et au siège du recours à la force par les forces de l'ordre.
4. En cas de fourniture d'équipement aux forces de l'ordre, veiller à prendre des mesures légales appropriées pour réduire les conséquences négatives (surveiller l'utilisation).
5. Assurer une formation relative aux droits de l'homme à l'attention des forces de l'ordre.
6. Définir des "règles d'engagement" pour les forces privées de sécurité (notamment un comportement adéquat et l'usage local de la force). Surveiller, inspecter et rendre compte de ces "règles d'engagement".

→ Compte rendu des mesures prises

1. Rendre publiques les stratégies et les orientations opérationnelles sur les forces de sécurité.
2. Condamner la violence excessive des forces de l'ordre dans une lettre ouverte adressée au responsable de l'administration locale.
3. Condamner publiquement la violence contre les civils et le niveau d'insécurité dans la région où intervient la compagnie.

→ Encourager un impact positif

Créer un processus analogue aux Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme pour le secteur forestier du bassin du Congo.

- Documents de référence
- 1. Pacte mondial des Nations Unies – Principe 2
- 2. Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (Principes volontaires 2010)
- 3. Outil de mise en oeuvre des Principes volontaires (2011)
- 4. Code de conduite international des entreprises de sécurité privées (ICoC 2010)

Exemple de réaction d'une compagnie à la violation des droits de l'homme par les pouvoirs publics

Une compagnie d'extraction minière d'Afrique du Sud a réagi à la violation des droits de l'homme par les forces de l'ordre de la manière suivante :

- Rédaction d'une lettre de protestation au gouvernement, publication d'une déclaration publique condamnant l'incident et demandant une enquête publique complète.
- Réitération d'une proposition de former l'autorité locale chargée de résoudre les problèmes de réinstallation qui était une source de tension.
- Lancement et co-organisation d'un forum réunissant plusieurs parties prenantes pour trouver le meilleur moyen de créer un bon climat dans l'entreprise, propice aux investissements sans craindre d'être accusé de complicité dans la violation des droits de l'homme.

(Pacte Mondial des Nations Unies 2010)

Note d'orientation 4 : Eco-gardes

RAPPORTS AU CONFLIT

Les compagnies forestières facilitent l'accès à la forêt par des routes, ce qui a donné lieu, dans *certaines* concessions, à une augmentation de la chasse commerciale et du braconnage. En réaction, dans certaines concessions du bassin du Congo, les conservatistes, les compagnies forestières et les pouvoirs publics ont installé des patrouilles para-militaires appelées les éco-gardes pour attraper les "braconniers". Bien qu'il ne s'agisse pas là d'une disposition juridique dans le bassin du Congo en général, plusieurs projets de ce type ont vu le jour dans toute la région (WCS 2013). Les éco-gardes sont souvent de jeunes hommes du coin qui sont employés pour contrôler les activités forestières illégales. Souvent, ils dépendent officiellement du ministère des forêts. Ils reçoivent généralement une formation militaire et portent les mêmes uniformes et les mêmes armes. Leurs salaires sont payés généralement par des sources privées, comme les ONG internationales de protection de la nature et les groupes multinationaux. Si les collectivités locales reconnaissent le bien-fondé de la protection des espèces en voie de disparition, la conduite des éco-gardes vis-à-vis de la communauté locale tout comme la gouvernance de leurs activités est souvent problématique. La protection de la forêt est ainsi contrecarrée par la prédominance de la corruption. C'est pourquoi le mandat des éco-gardes crée des conflits avec la communauté locale.

RECOMMANDATIONS

→ Identifier l'impact négatif

1. La compétence des éco-gardes a-t-elle jamais été remise en question ?
2. Les éco-gardes manquent-ils de ressources (équipement insuffisant, carburant, véhicules, etc.) ?
3. Les éco-gardes ont-ils une réputation ou un passé de violation des droits de l'homme ?
4. Les éco-gardes sont-ils recrutés par un groupe social/ethnique/ particulier ?
5. Les éco-gardes comprennent-ils mal les droits de l'homme ?
6. Les entreprises publiques de sécurité sont-elles mal payées ou irrégulièrement ?
7. Qui est responsable de la surveillance et de la supervision des éco-gardes ?

→ Prévenir et réduire l'impact négatif

1. Entamer un dialogue avec les autres parties qui participent au financement des éco-gardes. Définir des lignes directrices claires sur les responsabilités des différentes parties intéressées.
2. Demander la création d'un mécanisme de recours pour la mauvaise conduite des éco-gardes qui doivent recevoir une formation sur les droits de l'homme, la lutte contre la corruption et la résolution des conflits.

→ Compte rendu des mesures prises

Sensibiliser les communautés locales aux responsabilités et à la mission des éco-gardes.

→ Encourager un impact positif

1. Créer des comités de village sur la faune qui informe les autochtones des procédures relatives à la gestion durable de la faune et les fasse participer aux activités de gestion.

2. Fournir aux ouvriers des protéines bon marché pour éviter l'augmentation du braconnage et la commercialisation du gibier de la chasse illicite.

→ Documents de référence

1. Pacte mondial des Nations Unies – Principe 2
2. Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (Principes volontaires 2010)
3. Outil de mise en oeuvre des Principes volontaires (2011)
4. Code de conduite international des entreprises de sécurité privées (ICoC 2010)

Exemple d'impact négatif des éco-gardes sur les communautés

Le point fort des éco-gardes, c'est d'attraper les "braconniers" quand les contrôles visent surtout les barrages routiers qui permettent de fouiller les véhicules qui passent. En revanche, les autres activités des éco-gardes deviennent un grave problème pour beaucoup d'autochtones. Ils ne font pas la distinction entre un chasseur autochtone et un braconnier et font des chasseurs leur bouc émissaire dans leurs patrouilles anti-braconnage. Etant donné que ce sont les élites politiques et militaires qui organisent le braconnage commercial le plus intensif et la majorité des crimes environnementaux, souvent les éco-gardes ne sont pas en mesure d'arrêter ces criminels à cause de leurs connexions politiques. Dans ce contexte, les autochtones deviennent des proies faciles dans leurs camps forestiers et la cible de visites violentes. Ils sont scandalisés par les sévices et autres actes de violence dont ils sont victimes.

(Lewis 2012)

Note d'orientation 5 : Bonne gouvernance et corruption

RAPPORTS AU CONFLIT

La corruption, le népotisme et l'évasion fiscale sapent la démocratie et réduisent les recettes disponibles pour le développement mené par l'Etat. La corruption érode le développement de mécanismes de gouvernance transparents et crée de la méfiance dans les organismes officiels. S'agissant de la sensibilité aux conflits, la corruption contribue à la détérioration des rapports entre l'Etat et la société et partant, peut déclencher la frustration, les désordres civils et les conflits. Des réglementations insuffisantes de partage des bénéfices débouchent sur une situation où les autochtones utilisent illégalement les ressources forestières et se désintéressent de l'état des forêts (Dogmo Pokem 2010). Par leurs multiples interactions avec les organismes publics, les compagnies forestières sont confrontées à la corruption à différents niveaux, dont les organismes d'octroi des licences, le fisc et les services des douanes. Si les compagnies s'engagent dans des activités de corruption dans leurs interactions avec les organismes publics, elles risquent non seulement de compromettre leur réputation mais elles contribuent aussi à une détérioration des relations entre l'Etat et la société qui peut, à la longue, déboucher sur un conflit.

RECOMMANDATIONS

→ Identifier l'impact négatif

Ces questions renvoient en partie à l'évaluation des risques du guide de Ernst & Young à l'attention des compagnies minières.

1. Comment sont distribués les redevances forestières et les avantages fiscaux ?

2. Y a-t-il des domaines dans les activités de la compagnie qui sont exposés au risque de fraude et de corruption ?
3. Y a-t-il des domaines d'activité qui ne produisent pas les résultats attendus pour des raisons autres que commerciales ?
4. Existe-t-il beaucoup de contrats provenant d'une source unique sans qu'il n'y ait eu un appel d'offres dans la compagnie ?
5. Avez-vous beaucoup d'expatriés qui travaillent dans votre entreprise ?

→ Prévenir et réduire l'impact négatif

1. Définir et mettre en oeuvre une norme anti-corruption pour toutes les activités importantes de la compagnie (avec les organismes publics et d'autres fournisseurs).
2. Organiser des formations périodiques pour l'ensemble des salariés pour renforcer les capacités sur la norme anti-corruption.
3. Entreprendre une évaluation périodique de risque de fraude et de corruption.
4. Promouvoir la transparence dans les relations économiques avec l'Etat.

→ Compte rendu des mesures prises

Définir une stratégie de communication sur des questions relatives à la corruption et à la transparence.

→ Encourager un impact positif

1. S'engager dans des initiatives collectives sur les mécanismes et normes de transparence (aux niveaux international et local).
2. Permettre à la société civile de comprendre la responsabilité de l'Etat qui doit financer le développement local et se charger des déclarations d'impôts dans la région.

3. Consulter d'autres compagnies forestières pour envisager des initiatives comme l'ITIE (initiative pour la transparence des industries extractives) ou PWYP ("Publish what you pay : publiez ce que vous payez") ou la réglementation européenne sur la publication des paiements versés aux gouvernements par le secteur des ressources naturelles.

→ Documents de référence

1. Pacte mondial des Nations Unies - Principe 10
2. Principes directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales – Chapitre VI (OCDE 2008)
3. Convention des Nations Unies Contre la Corruption (CNUCC 2004)

Exemple de projet collectif pour améliorer la transparence

Rendre le secteur forestier transparent était un projet de quatre ans (2009-2012) qui soutient les groupes de la société civile dans les pays très boisés pour s'engager avec les décideurs et défendre une meilleure gestion du secteur forestier. Il s'agit d'un projet de Global Witness, fondé sur un livre blanc de 2006 du gouvernement britannique, 'Making Governance Work for the Poor' (la bonne gouvernance pour les pauvres). Ce projet a pour but de rendre la gouvernance du secteur forestier plus réactif et transparent en améliorant la politique de ce secteur. Ce projet pilote une "carte de rapport de transparence" qui examine la qualité, la quantité et l'accessibilité de l'information du secteur forestier divulguée au public par les gouvernements dans les pays très boisés. Il examine les obligations juridiques de l'Etat et identifie les besoins d'information pour que les communautés puissent faire valoir leurs droits.

www.foresttransparency.info

4. Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque (OCDE 2010)
5. Cadre pour l'évaluation et le suivi de la gouvernance forestière PROFOR (Programme sur les forêts et FAO (2011))
6. Initiative pour la Transparence des Industries Extractives

Note d'orientation 6 :

Consultation inclusive et périodique

5.4. Relations entre la communauté et les parties intéressées

RAPPORTS AU CONFLIT

L'engagement avec les parties prenantes locales a pour but de construire des relations continues et constructives. Il englobe les stratégies de consultation et de communication destinées à informer les parties prenantes locales et à les faire participer à des activités d'exploitation, notamment la création d'un plan de gestion des forêts. La plupart des concessions du bassin du Congo ne sont pas nouvelles mais reprises de compagnies précédentes. Historiquement, quand les gouvernements ont commencé à reconnaître la valeur commerciale des forêts, ils ont eu tendance à délivrer des concessions forestières le plus souvent sans consulter les communautés locales. Pourtant, ces communautés dépendent des forêts qui sont leur première source de subsistance et un atout économique pour leur développement futur. Elles peuvent entrer en conflit sur l'utilisation de la forêt et l'occupation des sols en général. Un engagement véritable et dynamique avec toutes les parties prenantes concernées est souhaitable car il permet à la compagnie de détecter des conflits éventuels le plus tôt possible. Quand on travaille avec des parties prenantes, le défi consiste à évaluer soigneusement leur représentativité et leur transparence par rapport à leur communauté. Il convient de vérifier qu'il n'y a pas de collusion entre les élites traditionnelles et les ONG locales.

RECOMMANDATIONS

- Identifier l'impact négatif
1. Qui sont les chefs des communautés et quelle est leur importance dans une consultation ? Leurs communautés et les représentants de tous les groupes leur font-ils confiance ?
 2. Quelles sont les principales organisations de la société civile dans la région ? Ont-elles changé ?
 3. Quel rôle joue la société civile pour encourager le dialogue entre la compagnie et les acteurs de la communauté ?
 4. Quelles sont les principales formes d'obtention et de partage d'information entre les communautés ?
 5. Quels types de mécanismes ont été mis en place pour permettre de maintenir les relations entre la compagnie et la communauté ?
 6. Comment ces relations sont-elles entretenues et contrôlées ? Par qui ?
- Prévenir et réduire l'impact négatif
1. Pour le plan de gestion comme pour tous les projets de développement (comme le fonds de développement local), réaliser une cartographie élaborée des acteurs avec les rapports de force qui existent entre les différentes parties prenantes (s'intéresser surtout aux femmes et aux autochtones) Cette méthode devrait permettre de savoir si tout le monde profite du développement local ou si les seuls bénéficiaires sont les groupes dominants d'une société.
 2. Mener une analyse approfondie des risques notamment sur les clivages entre les différentes parties prenantes et les points où une réduction des risques serait possible. Cette analyse vise à réduire les risques liés aux conflits avec des communautés ou des groupes au sein de communautés qui estiment être lésés (fondée essentiellement sur les rapports de force internes au sein d'un même groupe ou entre les groupes).

3. Utiliser le consentement préalable, libre et éclairé (CLIP) comme un outil obligatoire de nature à faciliter un engagement et une participation véritable de la partie prenante.
4. Créer un espace sûr d'échange entre les différentes parties prenantes donnant lieu à un partage d'information et d'attentes dans le respect des cultures et pratiques locales existantes.
5. Renforcer les capacités de la communauté pour permettre aux populations de comprendre leurs droits (notamment les codes forestiers et les systèmes de certification forestière) et d'utiliser un éventail d'instruments qui peuvent les aider à faire valoir ces droits.
6. Respecter les coutumes locales dans le processus d'agrément (par exemple une célébration rituelle).

→ Compte rendu des mesures prises

1. Adapter des canaux transparents, réciproques et ouverts qui soient accessibles régulièrement à toutes les parties prenantes concernées.
2. Veiller à ce que les personnes illettrées ou non francophones aient accès à une information compréhensible (par exemple, lecture, langues locales).
3. Prévoir des canaux de communication pour organiser des visites d'échange, des ateliers, du matériel scolaire et divers supports de communication, dont le théâtre, la musique et la radio.
4. Informer et communiquer périodiquement aux parties prenantes concernées les processus de gestion des forêts et les plans qui en découlent.

→ Encourager un impact positif

Collaborer avec les ONG internationales et locales sur les enjeux et potentiels d'encouragement des droits des autochtones par des activités forestières.

→ Documents de référence

1. FSC Forest Stewardship Standard for the Congo Basin Region (FSC 2012), Principes 3, 7 and 4
2. PDAC Un cadre pour l'exploration responsable : Principes et notes d'orientation, (PDAC 2012)
3. Cadre du développement durable du Conseil international des mines et métaux (CIMM)
4. Engagement des parties prenantes de la SFI : Un manuel de bonnes pratiques pour les compagnies actives sur les marchés émergents (2007)
5. Boîte à outil de développement communautaire du Cadre du développement durable du Conseil international des mines et métaux (CIMM) (2012)

Exemple de potentiels et d'enjeux dans la mise en oeuvre du consentement préalable, libre et éclairé

Le consentement préalable, libre et éclairé est l'un des nombreux droits ancestraux qui sont spécialement énumérés dans les documents internationaux. Certaines compagnies ont déjà mis en oeuvre des stratégies et des mesures pour respecter les populations autochtones qui seront touchées par leurs activités. L'application du consentement préalable, libre et éclairé dans le secteur minier a déjà fait ressortir des enjeux comme des avantages. D'une part, la compagnie améliore sa capacité d'obtention et de maintien d'un "permis social d'exploitation" et réduit les conflits au sein des communautés. Toutefois, cette application représente aussi un enjeu car il n'est pas toujours facile d'identifier les populations autochtones concernées ni de définir le bon processus de négociation. En outre, l'application du consentement préalable, libre et éclairé peut exacerber les tensions existantes entre communautés autochtones et non autochtones si les compagnies traitent différemment les autochtones.

(Lehr & Smith 2010)

Note d'orientation 7 : Fourniture de services essentiels

RAPPORTS AU CONFLIT

Les entreprises forestières qui investissent dans des zones forestières éloignées, investissent dans une infrastructure de base comme les routes, l'électricité ou l'eau courante. Par ailleurs, pour obtenir l'octroi de concessions forestières, les compagnies sont tenues d'investir dans d'autres services publics comme les écoles ou les centres de santé. En construisant et en fournissant ces services, la compagnie peut toutefois contrecarrer le rôle de l'État en empiétant sur ses plates-bandes, affaiblissant ainsi sa légitimité. D'autre part, en fournissant des services de base, la compagnie crée aussi des attentes et des exigences auprès du public. Par exemple, si l'infrastructure n'est pas prête à temps ou si les installations ne sont pas entretenues et s'il n'y a pas de recrutement de personnel, ces lacunes peuvent être une autre source de conflit. Enfin, si la fourniture de services publics est l'une des conditions d'octroi des concessions, leur nécessité est rarement évaluée avec les communautés mais fixées plutôt au sommet de la hiérarchie. Ainsi, la compagnie peut se trouver confrontée à des demandes récurrentes qui, si elles ne sont pas satisfaites, peuvent se traduire à leur tour par une obstruction et de la violence envers la compagnie. Par exemple, des financements de développement local sont gérés multilatéralement et instaurés en concertation avec les dirigeants locaux. Sans supervision financière et sans renforcement des capacités- des populations locales pour préparer des propositions et gérer des projets, le fonds de développement local risque de faire plus de mal que de bien. L'accaparement des ressources par les élites est la principale faiblesse des programmes de financement du

développement communautaire et peut causer des tensions locales. Or, ce financement est perçu comme une source d'aide importante et comme un moyen légitime de partager les bénéfices.

RECOMMANDATIONS

- Identifier l'impact négatif
1. La compagnie est-elle tenue juridiquement de créer une infrastructure ou de fournir des services publics (Cahier des Charges, plan de gestion) ?
 2. Qui fixe les besoins d'une communauté pour la création de cette infrastructure ?
 3. Dans quelle mesure le secteur public local fournit-il des services publics ?
 4. Qui sont les autres fournisseurs actifs de services et quel est leur rôle respectif ?
 5. Qui garantit l'accès aux services publics fournis par la compagnie ?
 6. Quels sont les domaines prioritaires des services publics ainsi créés ? Qui participe au processus décisionnel ?
 7. Lorsque ces domaines sont définis, qui est responsable de la mise en oeuvre et du suivi de ces processus ?
- Prévenir et réduire l'impact négatif
1. Analyser les besoins et l'impact des services sociaux sur les communautés locales en insistant sur la réduction des conflits (pendant la planification comme pendant le suivi et l'évaluation).
 2. Examiner les rôles respectifs de l'État et de la compagnie dans la création, l'entretien et le maintien des services de base et en informer les bénéficiaires des communautés locales.
 3. Veiller à ce que toutes les communautés et tous les groupes (en particulier les autochtones et les femmes) profitent au bout du compte de l'impact des investissements sociaux.

4. Diversifier les partenaires des ONG qui participent aux investissements sociaux et faire savoir que les partenaires changeront au fil des ans.
 5. Un suivi transparent et solide est crucial pour garantir l'efficacité de ces aménagements.
- Compte rendu des mesures prises
Adapter une stratégie de communication pour informer en détail les communautés du contenu des services publics (gestion des attentes).

Exemple de la boîte à outils du développement communautaire du Cadre du développement durable du Conseil international des mines et métaux (CIMM)

En 2012, le CIMM a présenté sa seconde édition de la boîte à outils du développement communautaire. Cette boîte à outils contient des indications sur les objectifs et processus du développement communautaire et identifie des possibilités de rattachement de ce développement au cycle de projet des mines et métaux. Le CIMM stipule que «la condition *sine qua non* de la viabilité du développement communautaire, est la nécessité de planifier et de mettre en oeuvre des actions au niveau communautaire sans que rien ne soit imposé par les bailleurs de fonds ou les compagnies. Les activités d'extraction et d'exploitation minières peuvent jouer un rôle crucial dans le développement durable de la communauté en étant le catalyseur d'un changement économique et social positif dans des domaines qui auraient été autrement peu accessibles. Ces activités peuvent aussi influencer la répartition équitable des profits d'origine minière en garantissant la création de débouchés pour les femmes et les groupes vulnérables ou marginalisés comme les populations autochtones, les minorités ethniques et les populations déplacées.» (CIMM 2012)

- Encourager un impact positif
1. Créer un partenariat avec une organisation internationale spécialisée dans le domaine du développement qui met en oeuvre des projets d'investissement social.
 2. Créer des partenariats de développement publics privés pour s'associer avec les pouvoirs publics dans la mise en place de stratégies de réduction de la pauvreté ou dans d'autres initiatives.
 3. Définir une stratégie de sortie progressive qui comprenne un plan de transfert de responsabilité aux pouvoirs publics/à la communauté.
- Documents de référence
1. PDAC Un cadre pour l'exploration responsable : Principes et notes d'orientation, (PDAC 2012)
 2. Cadre du développement durable du CIMM (CIMM 2012)
 3. Boîte à outils pour le développement des partenariats (CIMM 2006)
 4. Boîte à outils du développement communautaire (CIMM 2012)

Note d'orientation 8 : Economie locale & partage des bénéfices

RAPPORTS AU CONFLIT

L'installation d'une compagnie dans un contexte rural transforme radicalement le contexte économique local. D'une part, la compagnie fournit des emplois directs avant tout aux hommes jeunes mais aussi beaucoup de débouchés professionnels liés à la fourniture de services à cette nouvelle catégorie de travailleurs. Ainsi, la zone où a lieu la récolte devient souvent une zone de développement économique à elle seule. Tandis que le débat sur la gestion durable des forêts introduit aussi l'importance des produits forestiers non ligneux autour des compagnies forestières, d'autres activités se développeront qui dépendent de près ou de loin de la compagnie et de ses activités (comme la production de charbon de bois, le commerce et les échanges de biens de consommation, la création de garages et de bars ou le développement de la prostitution). Souvent, ce sont seulement certains groupes qui profitent de ces activités économiques : par exemple, les négociants de pays étrangers. La dépendance de l'économie locale à l'égard de la compagnie comporte le potentiel de frustration qui peut se transformer en protestations ou en actes de violence contre la compagnie elle-même si la collaboration attendue ne se matérialise pas. Cette frustration est nourrie par le fait que les cycles de récolte des compagnies forestières sont limités et par l'insuffisance du partage des bénéfices entre le niveau central et les niveaux régional et local. Ce sont ces règlements insuffisants de partage des bénéfices qui débouchent aussi sur une situation où les locaux utilisent les ressources forestières de manière illicite et où ils sont démissionnaires devant l'état de la forêt.

RECOMMANDATIONS

- Identifier l'impact négatif
1. Dans quelle mesure la richesse qui s'installe autour d'une compagnie est-elle répartie entre les différentes classes sociales? Comment se fait la répartition des richesses des différentes classes sociales ?
 2. Y a-t-il des différences significatives de débouchés économiques selon les classes sociales? Si oui, pourquoi ?
 3. Quelles sont les principales activités de l'économie locale? Produisent-elles un revenu suffisant aux familles ?
 4. Quel est le taux de chômage des jeunes en particulier ?
 5. Existe-t-il des possibilités de chaînes d'approvisionnement pour les entreprises locales? Existe-t-il des possibilités de formation pour les entreprises locales ?
 6. Existe-t-il des mécanismes de partage des bénéfices entre les parties intéressées ?
- Prévenir et réduire l'impact négatif
1. Analyser l'impact de la compagnie sur l'économie locale et trouver des moyens d'atténuer l'impact négatif (braconnage accru comme source de protéines, augmentation des prix, prostitution).
 2. Définir une stratégie de collaboration avec les entreprises locales pour les activités économiques qui sont directement liées à la présence de la compagnie et des produits forestiers (voir la note d'orientation 7 : Gestion des fournisseurs et des résidus ligneux).

- Encourager un impact positif
Identifier les possibilités de développement économique local, y compris les fournisseurs locaux (chaîne d'approvisionnement).

- Documents de référence
 1. PDAC Un cadre pour l'exploration responsable : Principes et notes d'orientation, (PDAC 2012)
 2. Cadre du développement durable du Conseil international des mines et métaux (CIMM)



Copyright: Sergio Gemperle / swisspeace

Exemple de gestion de résidus ligneux sensible aux conflits

Le bois transformé sur le site crée beaucoup de résidus ligneux. Les compagnies peuvent, dans la mesure de leurs moyens, décider de transformer à leur tour ces résidus ligneux (par exemple à des fins commerciales, pour faire du charbon de bois ou pour fabriquer des meubles). Ces résidus peuvent être distribués directement à la population locale ou à la compagnie locale qui les transforme ensuite. La distribution de chutes de bois peut profiter à différentes communautés de manière inégale et accroître de ce fait les tensions entre ces communautés. C'est aussi valable pour d'autres chutes de bois qui sont souvent utilisées pour faire du charbon de bois. La gestion sensible aux conflits des chutes de bois est de nature à favoriser la réduction des conflits qui peuvent naître de l'inégale répartition des recettes entre les différentes communautés (ou certaines d'entre elles) et à promouvoir le développement local durable.

Note d'orientation 9 :

Les droits aux terres, aux territoires et à l'accès aux ressources naturelles

RAPPORTS AU CONFLIT

Les droits fonciers, des terroirs (des zones utilisées), des territoires et de l'utilisation des ressources naturelles, sont souvent complexes et chevauchants : les droits légaux peuvent être en contradiction avec les droits coutumiers. Ces droits sont jusqu'à présent peu reconnus mais tendent à l'être dans le contexte de révision des textes réglementaires et de la promulgation par certains pays de lois ou textes réglementaires visant à reconnaître, protéger et prendre en compte les droits des populations locales et autochtones.²

La plupart des concessions dans le bassin du Congo ne sont pas des concessions nouvellement acquises et/ou délimitées, mais font l'objet d'un historique d'exploitation souvent ancien (début des années 1950), avec une succession d'opérateurs. Historiquement, lorsque les gouvernements ont commencé à reconnaître la valeur commerciale des forêts, ils ont eu, le plus souvent, tendance à créer des concessions d'exploitation forestière sans consulter ou informer les communautés locales, au préalable. Pourtant, ces communautés dépendent des ressources offertes par la forêt, qui demeure leur première source de subsistance et qui constitue pour l'instant encore leur quasi-exclusif outil de promotion de leur développement socio-économique actuel et futur.

² Par exemple, en République du Congo avec la Loi 5-2011 portant promotion et protection des droits des populations autochtones.

Dans la plupart des pays du Bassin du Congo, le Domaine Forestier Permanent, où les concessions forestières sont intégrées idéalement par classement, appartient exclusivement à l'Etat. Des conventions signées entre des opérateurs privés et l'Etat légifère la durée d'attribution des concessions forestières, et les modalités de leur gestion. Il en va de même pour les concessions minières attribuées pour une durée fixée dans les titres d'exploitation. Les droits d'usage des populations, attribués aux communautés locales et/ou aux populations autochtones, sur ces territoires bénéficient, pour l'instant, d'un cadre réglementaire dans les codes forestiers et intégrés dans les plans d'aménagement. Il est également reconnu que les populations locales et/ou autochtones ont un droit d'usage et d'exercice de leurs activités ancestrales et vivrières, mais, bien souvent, les textes légaux ne précisent pas exactement leur nature, et les modalités de leur exécution.

Enfin, il y a superposition d'usage entre titres forestiers,³ miniers et d'extraction d'hydrocarbures dans la majeure partie des territoires de l'Etat concédés à des opérateurs privés. Face à cette situation rendant peu évidente la conception de schémas clairs et pérennes d'affectation des terres, il y a une absence d'initiatives gouvernementales ou intergouvernementales fortes.

La contradiction ou l'inadéquation entre droits légaux et coutumiers, le caractère hiérarchique de l'acquisition et de la démarcation, l'absence de cadres réglementaires pour l'exercice de ces derniers, les situations généralisées de superposition d'usage et la compétition pour l'accès et l'utilisation des ressources naturelles, peuvent être source de conflits entre les communautés locales et/ou les populations autochtones, l'État et la(es) organisation(s) qui ont obtenu de l'État le droit d'exploiter cette(ces) ressource(s). L'accès

³ Comme le montrent différents initiatives actuelles (Atlas Forestiers Interactifs et FTI (Forest Transparency International) développé par WRI (World Resources Institute), la base de données de l'OFAC-OSFAC (Observatoire Satellital des Forêts d'Afrique Centrale), et plus récemment le projet multi-partite Landmatrix.

et l'utilisation des ressources peu, de fait, être source de tension et créer à terme des conflits entre les populations locales et/ou autochtones et les sociétés privées.

RECOMMANDATIONS

Pour éviter les conflits avec les communautés locales, l'application de la « Déclaration des Nations Unies sur les Droits des peuples autochtones »⁴, de la convention 169 de l'O.I.T.⁵ et de la norme FSC⁶ sur le respect des droits coutumiers et légaux des communautés locales et des populations autochtones peut être utile.

Dans cet esprit, dans les critères 3.2 et 4.2 des Principes et Critères du FSC (version 5, février 2012), il est indiqué, que l'entreprise *« doit reconnaître et soutenir les droits définis par la loi et les droits coutumiers des populations autochtones à garder le contrôle sur les activités de gestion qui ont lieu au sein l'Unité de Gestion ou qui sont relatives à l'Unité de Gestion, dans la mesure nécessaire à la protection de leurs droits, de leurs ressources, de leurs terres et territoires. La délégation, par les populations autochtones, du contrôle des activités de gestion à des tierces parties exige un consentement libre, préalable et éclairé .»*⁷

A la différence des autres notes d'orientations, cette 9e note d'orientation propose des questions clés à considérer ainsi qu'une approche en six étapes permettant d'obtenir de la part des communautés locales et des populations autochtones leur Consentement Libre, Informé et Préalable (CLIP). Le CLIP est un principe essentiel du droit international et de la jurisprudence qui permet aux populations indigènes de donner ou refuser leur consentement aux activités, qui

4 Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (61/295), 13 Sep. 2007.

5 Convention de l'Organisation International de Travail concernant les peuples indigènes et tribaux dans les pays indépendants, 1989 (No. 169).

6 FSC® International Standard, 2012, FSC Principles and Criteria for Forest Stewardship (version 5), FSC-STD-01-001 (V5-0).

7 Dans les versions ultérieures françaises des documents FSC®, le terme *consentement libre, préalable et éclairé* sera remplacé par le terme *Consentement Libre, Informé et Préalable (CLIP)* faisant consensus au niveau international (Note du FSC-International).

8 À voir : Forest Peoples Programme. Free, prior and informed consent. Disponible : <http://www.forestpeoples.org/guiding-principles/free-prior-and-informed-consent-fpic>

peuvent affecter les terres qu'elles possèdent, habitent ou utilisent.⁸ Le CLIP permet aussi d'éviter des conflits liés à l'accès aux terres et terroirs d'une part, et liés à l'utilisation de leurs ressources d'autre part. Mais, pour les droits des communautés locales, généralement, on constate encore des divergences en droit international.

QUESTIONS CLÉS

→ Analyse

1. Quelles sont les populations autochtones et communautés locales concernées dans l'unité de gestion forestière (UFA) ? Comment s'adresser des autres groupes qui se sent exclus parce qu'ils n'ont pas été identifiés comme 'bénéficiaires' ?
2. Quelles sont les lois nationales ou coutumières à respecter sur les droits aux terres, aux territoires et à l'accès aux ressources naturelles ? Quels droits sont reconnus par ses lois nationales et coutumières ? Est-ce que ces lois nationales et coutumières diffèrent concernant les droits des populations autochtones ?
3. Quelles sont les lois et/ou conventions internationales à respecter ? Existe-t-il une analyse des lacunes de l'approche de l'État hôte, au regard du droit au Consentement Libre, Informé et Préalable (CLIP) et aux exigences du FSC ou les lois internationales ?
4. Quel est le cadre juridique (de la propriété communale collective jusqu'à la propriété individuelle ou familiale), les ressources forestières, les services écosystémiques et leur l'utilisation, les terres et les terroirs en présence ?
5. Quelles communautés ont le droit au CLIP et à quelles personnes, ressources, terres ou quels terroirs, ce droit s'applique-t-il ?

6. Est-ce que les membres de la communauté sélectionnés ont effectivement participé à l'identification des droits juridiques et coutumiers, des ressources, des terres et territoires, des sites d'importance particulière, du régime ou des droits d'utilisation des communautés devant être protégées ?
7. Est-ce que les emplacements respectifs ont été discutés, cartographiés et évalués en collaboration avec les communautés affectées ?
8. Comment peut-on prendre en compte les risques liés aux impacts négatifs du CLIP ? Par exemple, quel est le risque de diviser les communautés en population 'bénéficiaire' et 'non-bénéficiaire'.

→ Engagement avec l'État hôte

1. Comment est-ce que l'État hôte peut être inclus dans le dialogue sur les droits aux terres et l'application de CLIP ?
2. Quelles sont les possibilités de discuter avec l'État hôte sur des thèmes liés aux droits aux terres, aux territoires et à l'accès aux ressources naturelles et des droits des peuples autochtones ? Quels processus existent pour soutenir un forum de discussions sur les questions susmentionnées ?
3. Est-ce que l'État hôte est favorable aux consultations avec les communautés locales et les peuples autochtones ? Comment l'État hôte peut-il être encouragé à développer des processus de consultation avec les communautés locales et des peuples autochtones ?

→ Renforcement des capacités par la compagnie forestière

1. La communauté a-t-elle bien compris les avantages et impacts potentiels de l'exploitation forestière proposée ?

2. Est-ce que la communauté estime qu'elle est suffisamment formée et informée ('capacity readiness') pour entamer des négociations avec la compagnie ?
3. Est-ce que les membres de la communauté, sélectionnés pour la cartographie et l'évaluation participative, conviennent qu'ils sont suffisamment formés et rémunérés pour le faire ?
4. Est-ce que les communautés concernées sont d'accord, que leurs préoccupations ont été enregistrées de manière appropriée (par exemple, par écrit, des cartes signées, des vidéos), rendues publiques et intégrées dans le plan de gestion (Management Plan) ?

→ Processus de prise de décision entre la compagnie et les communautés locales

1. Est-ce que la communauté a décidé d'entamer des négociations avec la compagnie selon un modèle de prise de décision clairement défini entre les parties, et convenu ?
2. Y a-t-il un processus de prise de décision convenu dans la communauté, qui garantit que les décisions sont prises sans exclure des groupes de la communauté (les femmes, les populations autochtones, les minorités ethnolinguistiques) ?
3. Si souhaité par les communautés, est-ce qu'une plateforme de concertation et un observateur indépendant (ONG ou un autre représentant des communautés) existent, et réaliste ou présent dans le contexte ?
4. Est-ce que les membres de la communauté comprennent pleinement leurs droits, notamment inclus, leur droit de dire non à la proposition ? Et est-ce que les communautés ont eu le temps nécessaire pour se prononcer sur la proposition ?

5. Est-ce que la décision a été prise sans aucune contrainte et en conformité avec le modèle de prise de décision convenu ?
 6. Est-ce que le consentement est rendu public, dans les langues qui sont, localement et nationalement, pertinentes ?
- Structure au sein de la compagnie
1. Est-ce qu'il existe une structure et une équipe sociale, dûment formées au sein de la compagnie, capables de créer et d'entretenir de bonnes relations avec les communautés touchées ?
 2. Est-ce qu'il y a une stratégie de communication et d'information, qui permet de communiquer de manière culturellement appropriée et efficace avec tous les membres des communautés concernés ?
 3. Est-ce qu'il y a un programme et un budget flexibles, qui répondent aux besoins des communautés concernées, pour la mise en œuvre du processus CLIP ?
- Mécanismes de plainte au sein de la compagnie
1. Y a-t-il des plaintes concernant la mise en œuvre de l'accord de consentement ? Est-ce qu'il y a des mécanismes de règlement des griefs au sein de la compagnie ?

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

1. FSC Forest Stewardship Standard for the Congo, Basin Region (FSC 2012), Principes 3, 7 et 4
2. Principes et Critères de gestion forestière FSC (version 5, FSC-STD-01-001 V5-0 FR ; 10 février 2012)
3. FSC (Forest Stewardship Council), 2013, FSC guidelines for the implementation of the right to free, prior and informed consent (FPIC), Version 1, 30 October 2012
4. Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (61/295), 13 Sep. 2007
5. Convention de l'Organisation Internationale de Travail concernant les peuples indigènes et tribaux dans les pays indépendants, 1989 (No. 169)
6. Forest People Program (FPP), Marcus Colchester & Sophie Chao, 2013, Monitoring Protocole for High Conservation Values 5 and 6, With guidelines on best practices in community engagement, DRAFT version
7. PDAC Un cadre pour l'exploration responsable : Principes et notes d'orientation, (PDAC 2012)

6 ÉTAPES POUR LA MISE EN ŒUVRE DU DROIT AU CLIP (LIGNES DIRECTRICES FSC)⁹

- Première étape : Identifier les communautés locales et institutions représentatives
1. Identifier les populations autochtones et les communautés locales présentes, dans la zone d'exploitation forestière (UFA), et identifier ensemble avec elles, leurs droits, leurs ressources, leurs terres et leurs territoires, qui peuvent être affectés par l'exploitation forestière. Ceci inclut

⁹ À voir : <https://ic.fsc.org/guides-manuals.343.htm>.

- également des groupes internes, souvent marginalisés dans la prise de décision, comme les femmes, les jeunes ou les peuples autochtones ;
2. Identifier si la communauté veut considérer l'activité forestière, et expliquer que la communauté a le droit de refuser l'activité proposée ;
 3. Si un accord pour avancer a été donné, faire des échéanciers et des 'règles de jeux' pour le processus CLIP : voir comment les communautés prennent les décisions et établir un accord sur le processus de prise de décision.
- Deuxième étape : Préparation du processus de collaboration
1. Établir une structure spécifique, dotée de moyens suffisants et former une équipe sociale formée, au sein de l'entreprise pour la communication avec les populations autochtones et les communautés locales.
- Troisième étape : Cartographie et évaluation participative
1. Définir, plus précisément, les activités de gestion susceptibles d'affecter les populations autochtones et les communautés locales à travers la cartographie participative des ressources, des terres et des territoires.
 2. Facilitation, en cas de revendications contradictoires, avec un accord fixant la/les procédures de résolution des conflits.
- Quatrième étape : Information
1. Redéfinir les activités de gestion proposées, en fonction des résultats des consultations ;
 2. S'engager dans les évaluations d'impact participatives et informer les communautés sur l'exploitation forestière proposée ;

3. Laisser décider librement les communautés, si elles souhaitent entamer des négociations, fixer un délai suffisant mais raisonnable de réflexion avec elles.
- Cinquième étape : Négociation et décision des communautés locales
1. S'assurer de l'accord sur le processus de prise de décision et de renforcement des capacités de la communauté ;
 2. Négocier avec la communauté sur l'atténuation des impacts négatifs, sur la rémunération des dommages inévitables (mécanismes de compensation), sur le partage des bénéfices (par exemple des avantages en nature en faveur des communautés comme des projets ou des constructions) et autres arrangements financiers ou juridiques ;
 3. Établir une procédure relative aux plaintes, aux différends et à la résolution des conflits et établir un modèle de suivi participatif ;
 4. Laisser décider librement les communautés sur la proposition de la procédure précédente, avec un délai suffisant mais raisonnable et assurer que le consentement est appuyé par une claire majorité des communautés et pas seulement par quelques acteurs.
- Sixième étape : Formalisation, vérification, implémentation et supervision
1. En cas de réponse positive, formaliser et procéder à la signature de l'accord de consentement dans les délais accordés, documenter comment l'accord avait été attendu et comment il est appuyé par les communautés ;
 2. Vérifier le processus CLIP et mettre en œuvre un monitoring (suivi-évaluation) de l'accord de consentement ;

3. En cas de réponse négative, prendre acte, examiner les raisons de ce refus, et élaborer un argumentaire avec des propositions objectives, et toujours renouveler les négociations ;
4. Documentation de la formalisation en cas de contestation du consentement (ne pas seulement avec les signatures, mais avec d'autres media, par exemple avec des photos ou un film de la cérémonie de signature avec toute le village).

Note d'orientation 10 : Processus de gestion des conflits

5.5. Gestion des conflits & mécanisme de règlement des griefs

RAPPORTS AU CONFLIT

Le terme processus de *gestion* des conflits désigne la façon d'aborder des émeutes et un conflit violent : il ne s'attaque pas aux causes mais gère les effets du conflit. Si l'on décompte les pertes financières et l'atteinte à une réputation, il vaut mieux privilégier la prévention des conflits que de gérer ces derniers une fois qu'ils ont éclaté (cf. notes d'orientation 1 à 9). Si un conflit éclate, la réputation d'une compagnie peut déjà être entachée par l'incident même si cet incident n'est pas représentatif de la qualité d'ensemble d'une compagnie. Dans le bassin du Congo, les communautés locales comptent souvent sur les pratiques traditionnelles qui reposent généralement sur une démarche participative et consultative dans la gestion du conflit. En revanche, les compagnies auront tendance à choisir des procédures judiciaires pour résoudre le conflit en question, ce que les communautés locales estimeront sans doute inacceptables, ou encore elles demanderont de l'aide à la police, entraînant de ce fait une escalade d'affrontements et de violence. La compagnie doit tenir compte des rapports souvent problématiques qu'entretient la communauté locale avec certains organismes publics. Aussi n'est-il pas forcément conseillé de commencer par appeler la police ou la gendarmerie en les faisant intervenir, la compagnie pouvant être contrainte d'inclure l'administration locale dans le processus. De même, le règlement d'un différend par la voie judiciaire ne saurait être le premier choix dans une société où prévalent l'impunité et l'absence de confiance envers

l'Etat de droit. La complexité des interactions entre les différents acteurs de l'industrie forestière peut déclencher des conflits d'intérêt. L'émergence de différends ou de conflits n'est pas problématique en soi mais elle peut devenir destructrice ou violente s'il n'existe pas de mécanismes en place pour faciliter la résolution pacifique dudit conflit.

RECOMMANDATIONS

→ Identifier l'impact négatif

1. Quels sont les principaux acteurs d'un conflit et quelles positions et intérêts revendiquent-ils ?
2. Quelles stratégies peut suivre un acteur pour gérer le conflit? Quelle est la stratégie la plus appropriée ? Quel est le coût d'une stratégie ?
3. S'agit-il d'un conflit de droits où les personnes ou les groupes sont autorisés par la loi ? Ou bien s'agit-il d'un conflit d'intérêts ou de besoins qui n'est pas couvert par la loi ni par le droit ?
4. Quels sont les avantages et les inconvénients respectifs dans la poursuite d'un litige par les voix judiciaires ou par la négociation ?
5. Dans quelle phase de conflit êtes-vous?
Pré-négociation (absence de délibération entre les parties au conflit), négociations (des délibérations ont lieu entre les parties au conflit) ou post-négociations (les délibérations ont déjà eu lieu) ?
6. Quel type de mécanisme traditionnel et local devrait être utilisé pour gérer le conflit ?
7. Comment sont perçus les différents mécanismes de gestion des conflits (judiciaires, négociation, médiation) et quel mécanisme est généralement utilisé pour quel type de conflit ?
8. Quel type de processus de négociation est le plus approprié ? (les aînés, les négociations collectives etc.). Si le choix se porte sur les négociations collectives, qui sont les leaders et pourquoi ?
9. Pouvez-vous gérer le conflit vous-même

(négociation) ou avez-vous besoin de l'intervention et de l'aide d'un tiers (médiation). Qui pourrait être un tiers crédible ?

→ Prévenir et réduire l'impact négatif

1. Maintenir un contact régulier et un dialogue continu avec toutes les parties prenantes pour éviter que les différends ne se transforment en conflits (cf. note d'orientation 5.4). Employer une personne locale comme principal contact qui sera aussi consulté par les acteurs négligés (autochtones et femmes).
2. Essayer d'identifier les intérêts sous-jacents et les besoins de la compagnie et de l'autre partie pour ne pas s'enliser dans des positions arbitraires et injustifiées. Comprendre la réalité et les questions politiques qui entourent les revendications territoriales.
3. Proposer des choix sur la manière de résoudre le conflit et choisir l'option la plus réalisable et la plus acceptable (rassemblements communautaires, médiateur, médiation par un aîné accepté, formes de consensus avec plusieurs parties prenantes, gestion du conflit par les voix judiciaires)
4. Respecter le dialogue et les moyens traditionnels de résolution des conflits dans le bassin du Congo. Admettre sa faute et accepter l'accusation.
5. Bien intégrer dans les autres activités, l'équipe de la compagnie qui se spécialise dans la gestion du conflit. Les façons d'aborder les conflits doivent être intégrées dans la pratique habituelle et doivent être la responsabilité des dirigeants opérationnels.
6. Définir des principes clairs au sein de la compagnie pour rendre compte des conflits sur le site comme au siège.

- Compte rendu des mesures prises
- 1. Si la coutume l'impose, ritualiser des accords pour garantir une acceptation communale de la résolution.
- 2. Veiller à ce que les accords sur les négociations collectives/médiation soient notifiés aux membres.
- 3. Veiller à ce que l'issue du processus soit rendue publique.

- Documents de référence
- 1. Guide à l'attention des entreprises intervenant dans des zones de conflit ou à haut risque : Une source d'information pour les compagnies et les investisseurs (Pacte Mondial des Nations Unies et Principes pour l'investissement responsable)
- 2. Principes directeurs pour l'élaboration de systèmes de gestion intégrée des conflits au sein des organisations (SPIDR 2001)

Exemple d'un processus après l'abattage accidentel d'un arbre à chenilles

Dans la forêt tropicale du Congo, l'abattage accidentel par une compagnie forestière d'un arbre à chenilles protégé suscite une demande de dédommagement par les villageois. Le village n'a pas considéré suffisante l'offre de la compagnie d'exclure un sapelli voisin du programme de coupe et demandait à la compagnie de construire à la place une pharmacie dans le village. De son côté, la compagnie a rejeté la demande de construire la pharmacie mais a proposé d'exclure un second sapelli. Le chef et le comité du village ont accepté cette proposition. L'accord a ensuite été ritualisé par un cadeau de riz et de vin. Cette ritualisation est importante pour que chacun soit au courant de la résolution et de l'accord conclu.

(Lewis & Boreill 2013 : 79-80)

Note d'orientation 11 : Mécanisme de règlement des griefs

RAPPORTS AU CONFLIT

Les conflits qui opposent les personnes ou les communautés à la compagnie peuvent surgir car les premiers subissent un impact négatif des activités de la compagnie. Dans de telles situations, des griefs peuvent être identifiés, qui sont des injustices perçues comme une arrogance d'une personne ou d'un groupe qui considère que tout lui est dû. Ces griefs peuvent se fonder sur la loi, un contrat, des promesses implicites ou explicites, des pratiques coutumières ou sur des principes généraux d'équité de communautés lésées (Principe directeur 25 des Nations Unies). Les mécanismes de règlement des griefs sont un mode systématisé par lequel les personnes ou les communautés lésées peuvent obtenir réparation. Ces réparations peuvent être des excuses, des restitutions, des réhabilitations, des dédommagements financiers ou non financiers et des sanctions punitives (pénales ou administratives). Les mécanismes de règlement des griefs administrés par la compagnie doivent tenir compte du fait que les compagnies ne peuvent être à la fois l'objet du grief et des arbitres unilatéraux de l'issue. Ainsi, les mécanismes en général devraient viser à obtenir des solutions consensuelles par le dialogue. On peut définir huit exigences normatives pour les mécanismes de règlement non judiciaires des griefs : légitimité, accessibilité, prévisibilité, équité, transparence, compatibilité avec les droits, une source d'apprentissage continu fondé sur l'engagement et le dialogue (Principe directeur 31 des Nations Unies, cf. annexe 5 : comment les compagnies peuvent mettre en oeuvre ces exigences normatives). Des mécanismes de

règlement des griefs mal conçus risquent d'aggraver le sentiment d'injustice de la partie prenante lésée qui se sentira impuissante et méprisée dans ce processus.

RECOMMANDATIONS

→ Questions générales

1. Elaborer un mécanisme de règlement des griefs en consultation avec les parties prenantes.
2. Créer dans la compagnie un poste de responsable de la coordination des plaintes enregistrées, des enquêtes et de l'évaluation des griefs, qui devra ensuite prendre une décision et tenir les parties informées tout au long du processus.
3. Créer des points d'accès compatibles avec la culture de la région (par exemple, comptes rendus oraux, organisation de réunions communautaires, numéros de téléphone).
4. Prévoir des lignes directrices sur l'escalade du conflit avec la possibilité d'examiner les questions graves au siège.
5. Assurer une formation périodique sur les aspects du mécanisme et rendre publique l'information sur le fonctionnement du mécanisme de règlement des griefs.

→ Mécanisme interne de règlement des griefs

1. Créer ou identifier des documents de référence à l'attention des salariés (législation locale et nationale, Code de conduite, politique des ressources humaines (discrimination, travail forcé, travail des enfants, salaires et heures ouvrées, conditions de travail, logement et liberté d'association).
2. Créer un mécanisme sur le site du bassin du Congo avec la possibilité de remonter au siège en cas d'escalade du conflit.
3. Garantir l'intégrité du plaignant en aménageant par exemple, le mécanisme de manière à aborder la

peur et les représailles (en donnant la possibilité de soumettre des plaintes confidentiellement)

4. Inclure des échéanciers clairs dans la configuration du mécanisme.
5. Promouvoir l'information sur le mécanisme (par la formation des dirigeants, par des affiches sur le lieu du travail, par des réunions du personnel).
6. Garder l'information sur les plaintes et suivre les résultats, intégrer les principales leçons apprises.
7. Renforcer les voies ou mécanismes de conciliation, médiation ou arbitrage comme partie intégrante de la transformation du différend et du conflit.
8. Aider le plaignant (syndicats ou autres organisations qui ont pour vocation d'aider la personne).
9. Renforcer le processus de négociation entre les partenaires sociaux qui devient un processus intégré de réduction des griefs.

→ Mécanisme de règlement des griefs avec les communautés

1. Créer ou identifier des documents de référence pour les plaintes (dispositions de droit national, normes volontaires adoptées par la compagnie (CoC, VPs, FSC) ou normes requises par les organismes de financement
2. Centraliser la réception des griefs pour permettre à la compagnie d'identifier le processus le plus approprié pour traiter la plainte par exemple par le truchement d'un responsable des relations avec la communauté qui recueille les griefs oralement ou lors des réunions de la communauté.
3. Expliquer dans la langue locale le mécanisme lors des réunions de la communauté ou par un engagement avec un organisme local.
4. Veiller à remettre aux membres de la communauté qui souhaitent déposer une plainte, l'information nécessaire sur la marche à suivre dans leur langue locale. Par exemple, si les plaignants sont analphabètes, écrire leur déposition, la leur relire pour

- vérifier l'exactitude de la transcription et les faire signer.
5. Identifier des structures traditionnelles et régionales de résolution des différends qui sont respectées par les populations et faire participer ces dernières à la résolution des conflits avec le personnel (cf. note d'orientation 5.4). Si l'on inclut un facilitateur dans une phase d'escalade, veiller à ce que cette personne soit connue, respectée et à ce qu'elle jouisse d'une excellente position dans la région.
- Documents de référence
1. Projet de rapport des mécanismes d'une compagnie pour aborder les plaintes relatives aux violations des droits de l'homme (RSE Europe 2013)
 2. Mécanismes de règlements des griefs compatibles avec les droits. Outil d'orientation pour les compagnies et leurs parties intéressées (Harvard Kennedy School 2008)

Exemple d'un mécanisme dans une compagnie pétrolière et gazière

Dans une compagnie pétrolière et gazière, le processus a été appliqué ainsi : "lorsqu'un grief est enregistré, le département responsable de l'objet de la plainte est identifié et une personne est désignée responsable de l'enquête. A défaut de réponse à une date donnée, le système adresse automatiquement une notification aux supérieurs hiérarchiques. Ce fonctionnement est de nature à mobiliser tous les départements qui respectent les échéances et qui comprennent aussi que la direction prend au sérieux le traitement des griefs. Il évite de stéréotyper les griefs comme étant un domaine qui est du ressort des relations extérieures en rendant responsable le département dont les activités seraient à l'origine du grief.

(IHRB & Shift 2013)

3. Principes de pilotage relatifs à des mécanismes efficaces de règlements des griefs entre une compagnie et ses parties intéressées : Compte rendu des leçons apprises (Harvard Kennedy School 2010)

Références

- AFD (2011).
Secteur forestier dans les pays du Bassin du Congo: 20 ans d'interventions de l'AFD. Evaluation.
Auteurs: Samyn, Jean-Marie ; Gasana, James ; Pousse, Emmanuel ; Pousse, Fabien.
- CSR Europe (2013).
Mécanismes d'une compagnie pour aborder les plaintes relatives aux violations des droits de l'homme.
- Davis, Rachel; Franks, Daniel M. (2011).
Le coût des conflits avec les collectivités locales de l'industrie extractive (N.d.T.).
SR Mining, Chapter 6.
- Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.
61/295, 13 Sep. 2007.
- Dogmo Pokem, Sicco Dany (2010).
Forest Management Planning in Congo Basin Rainforests. Système de planification conjuguée - Nouvelle méthode de gestion durable des forêts (N.d.T.)
Institute of Forestry Economics. Albert-Ludwigs University of Freiburg.
- FSC Forest Stewardship Council (2012).
Principes directeurs du FSC relatifs à la mise en oeuvre du consentement préalable, libre et éclairé.
http://www.unredd.net/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=8973&Itemid=53
- FSC Forest Stewardship Council (2012).
Principes et Critères de gestion forestière FSC.
version 5, FSC-STD-01-001 V5-0 FR ; 10 février 2012.

Références

- FSC Forest Stewardship Council (2009).
FSC Forest Stewardship Standard for the Congo Basin Region.
<http://ic.fsc.org/force-download.php?file=923>
- Forest People Program FPP (2013).
Marcus Colchester & Sophie Chao
Monitoring Protocole for High Conservation Values 5 and 6, With guidelines on best practices in community engagement.
DRAFT version.
- Forest People Program FPP (2010).
Définition du programme pour les populations forestières par le consentement préalable, libre et éclairé.
<http://www.forestpeoples.org/guiding-principles/free-prior-and-informed-consent-fpic>
- Cadre du développement durable du Conseil international des mines et métaux (CIMM) : 10 principes.
<http://www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/10-principles>
- ICoC International Code of Conduct for Private Security Providers (2010)
Code de conduite international à l'attention des fournisseurs privés de sécurité.
http://www.icoc-psp.org/uploads/INTERNATIONAL_CODE_OF_CONDUCT_Final_without_Company_Names.pdf
- IHRB & Shift (2013).
Guide des secteurs pétroliers et gaziers sur la mise en oeuvre des Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme. Commission européenne.

International Alert (2005).
Conflict Sensitive Business Practice: Guide à l'attention des industries extractives.
http://www.iisd.org/pdf/2005/security_conflict_sensitive_business.pdf

Jungk, Margaret (2006).
Complicity in Human Rights Violations: Une démarche responsable pour les fournisseurs.
Danish Institute for Human Rights.

Lehr, Amy K. and Smith, Gare A. (2010).
Mise en oeuvre du consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause : Avantages et enjeux
Foley Hoag eBook.

Lewis, Jérôme (2012).
Technological Leap-Frogging in the Congo Basin, Pygmies and Global Positioning Systems in Central Africa. What has happened and where is it going?
African Study Monographs, Suppl. 43:15, 44.

Lewis, Jérôme ; Sophie Borreill (2013).
A Grievance Mechanism in the Forestry Sector in Congo: The example of Congolaise Industrielle des Bois.
In: Wilson, Emma & Emma Blackmore, Dispute or Dialogue? Community perspectives on company-led grievance mechanisms, London: International Institute for Environment and Development.

Megevand, Carole with Aline Mosnier, Joël Hourticq, Klas Sanders, Nina Doetinchem, and Charlotte Streck (2013).
Deforestation Trends in the Congo Basin : Concilier la croissance économique et la protection des forêts.
World Bank.

OECD (2005).
OECD Issues Brief on Forests and Violent Conflict. Development Assistance Committee (DAC), Mainstreaming Conflict Prevention.

OECD (2008a).
Concepts and Dilemmas of State Building in Fragile Situations. From Fragility to Resilience.
Discussion Paper.
<http://www.oecd.org/dac/incaf/41100930.pdf>

OECD (2008b).
Directives de l'OCDE pour les entreprises multinationales.
<http://www.oecd.org/investment/mne/1922428.pdf>

OECD (2010).
Guide OCDE sur la diligence raisonnable pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque.
<http://www.oecd.org/daf/internationalinvestment/guidelinesformultinationalerprises/GuidanceEdition2.pdf>

Organisation International de Travail (1989).
Convention de l'Organisation International de Travail concernant les peuples indigènes et tribaux dans les pays indépendants.
No. 169

PAC and Green Advocates (2007).
Partnership Africa Canada (PAC) and Association of Environmental Lawyers of Liberia, Land Grabbing and Land Reform.
Diamonds, Rubber and Forests in the New Liberia.
Occasional Paper No. 17.

PDAC Prospectors and Developers Association of Canada (2012).

Un cadre pour une exploration responsable : Principes et notes d'orientation.
<http://www.pdac.ca/docs/default-source/e3-plus---common/home-principles-and-guidance---full-document.pdf?sfvrsn=8>

RECOFTC The Centre for Peoples and Forests (2011).
Managing Conflict in the Tropical Timber Industry. Conflict Management Brief.

Rees, Caroline (2010).
Piloting Principles for Effective Company-Stakeholder Grievance Mechanisms: A Report of Lessons Learned. Harvard Kennedy School.

Ruggie, John ; Nelson, Jane (2008).
Mécanismes de règlements des griefs compatibles avec les droits. Outil d'orientation pour les compagnies et leurs parties intéressées. Harvard Kennedy School of Governance.

SPIDR (2001).
Designing Integrated Conflict Management Systems: Guidelines for Practitioners and Decision Makers in Organizations.

UNCTAD (2013).
Trade and Development Board. Trade and Development Commission. Expert Meeting on Tourism's Contribution to Sustainable Development. Geneva 14-15 March 2013.

United Nations (2004).
Convention des Nations Unies contre la corruption (CNUCC).
http://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/08-50026_E.pdf

UN Global Compact & PRI (2010).
Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors.
A joint UN-Global Compact and PRI Publication.

Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme. (2011).

UNEP (2005).
Environmental and Socioeconomic Impacts of Armed Conflict. Conflict Timber. Chapter 12. Africa Environment Outlook 2.

Principes volontaires (2010).
Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme.
http://www.voluntaryprinciples.org/wp-content/uploads/2013/03/voluntary_principles_english.pdf

WEF Forum économique mondial (2013).
Initiative pour un partenariat contre la corruption (PACI): Principes de bonnes pratiques pour une diligence raisonnable menée par des tiers.
http://www3.weforum.org/docs/WEF_PACI_Conducting-ThirdPartyDueDiligence_Guidelines_2013.pdf

Wilson, Emma (2009).
Company-Led Approaches to Conflict Resolution in the Forest Sector. Research Paper. The Forest Dialogue.

Annexe 1 : Processus du développement du manuel

Ce manuel se base sur les résultats obtenus à partir d'une étude sur le terrain en République du Congo et d'une mission sur le terrain en République Démocratique du Congo. Il a été développé selon une méthodologie prenant en compte les conflits appliquée par swisspeace au cours de ces évaluations.

MISSION SUR LE TERRAIN EN RC

Phase préparatoire (Juillet/Août 2013)

1. Analyse documentaire exhaustive incluant des articles, des rapports provenant d'ONG pertinentes, d'organisations gouvernementales, de donateurs bilatéraux et multilatéraux.
2. Entretiens préparatoires par téléphone ou en Suisse avec différentes personnes compétentes.
3. Identification d'une organisation partenaire locale indépendante à partir de critères de sélection prédéfinis et d'un processus de candidature et de sélection.
 - Connaissance approfondie des conflits existants et potentiels en République du Congo ;
 - Réseau établi et fiable destiné à soutenir la mission sur le terrain dans des sites ruraux ;
 - Aucune affiliation avec le gouvernement ou l'industrie du bois.
4. Développement d'un guide d'entretien pour les différents interlocuteurs pendant la mission sur le terrain.

Mission de terrain (août 2013)

L'équipe est allée à Brazzaville (18-21 août 2013), à Ouésso (23 août 2013) et à Ngombé (24-28 août 2013) et a mené les interviews, groupes de réflexion et réunions de validation suivants :

36 interviews

- 5 avec des fonctionnaires publics à Brazzaville
- 5 avec des fonctionnaires publics à Ouésso et Pokola

Annexe 1 : Processus du développement du manuel

- 10 avec des représentants de la société civile à Brazzaville
- 2 avec des donateurs bilatéraux à Brazzaville (AFD et UE)
- 2 avec des organisation multilatérales (BM et PNUD)
- 1 compagnie d'exploitation forestière A
- 9 membres de l'IFO
- 1 chef intérimaire de la brigade WCS (Chef de Brigade Intérimaire)

4 groupes de réflexion

- Groupe de réflexion de la société civile à Brazzaville
- Groupe de réflexion de la société civile à Ouésso
- Discussion de village à " Paris Village "
- Discussion de village en attente

3 réunions de validation et 1 atelier de validation

- 2 réunions de validation avec la direction de l'IFO
- 1 réunion de validation avec les cadres intermédiaires de l'IFO (expatriés et africains)
- 1 réunion de validation à Brazzaville (ONG, entreprises, CMS)

Phase de développement et de consultation

(Septembre/Octobre 2013)

1. Rédaction d'une évaluation des risques de conflit et du projet de manuel
2. Pour le manuel, différents modes de retour d'information ont été mises en place :
 - Consultation au sein de swisspeace
 - Révision par des pairs d'International Alert
 - Réunion de validation avec des experts de différentes branches et organisations (1 FSC - Forest Stewardship Council, 1 spécialiste en gestion des forêts, 1 spécialiste anti-corrruption, 1 spécialiste des relations avec les communautés, 1 représentant des ONG, 1 représentant de la compagnie forestière B)

- Validation écrite de la version anglaise du manuel par la compagnie forestière B, le WCS, le WWF, et le FSC.
- Validation écrite de la version française du manuel par les deux ONG de la RDC et la République démocratique du Congo.

MISSION SUR LE TERRAIN EN RDC

Les deux missions sur le terrain menées en RDC ont débouché sur deux rapports accessibles sur le site du FSC. La première mission sur le terrain a eu lieu du 2 au 6 juillet et la deuxième, du 23 septembre au 4 octobre 2013. Pendant cette période, des entretiens ont été menés avec les personnes suivantes :

11 entretiens avec des acteurs politiques et administratifs

- L'administrateur du territoire de la province Equateur
- Le chef de secteur de la province Yandongi Equateur
- 6 chefs de groupes et de secteurs à Yandongi Loeka (province Equateur)
- Un chef de village du groupe Yambongo, secteur Loeka
- Un chef d'établissement scolaire du groupe Yalisika (secteur Yandongi, province Equateur)
- Une infirmière en chef du groupe Mobenza
- Un représentant du ministère des forêts et du tourisme

5 interviews avec des représentants de la société civile

- Le coordonnateur de l'initiative d'une ONG pour la gestion durable de l'environnement et de la défense des droits de l'homme (GOLI)
- Le directeur de l'ONG " Solidarité paysanne : une grande initiative " (SOPALI)
- Un membre de l'organisation de la société civile de Bumba
- Le coordonnateur national de Greenpeace

- Le coordonnateur du groupe pour la défense de l'environnement (CEDEN)
- Un représentant de Global Witness

Interview des Nations Unies

- Le représentant du haut commissariat pour les droits de l'homme à Kinshasa

Interview avec la compagnie Siforco

- Le principal administrateur

Annexe 2 : Normes internationales

Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T), notamment :

- Convention O.I.T 87 (liberté syndicale et protection du droit syndical)
- Convention O.I.T 98 (droit d'organisation et de négociations collectives)
- Convention O.I.T 169 (populations autochtones et tribales dans des pays indépendants)

Instruments de Nations Unies pour les droits de l'Homme :

- Déclaration universelle des droits de l'Homme
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale
- Pacte international relatif aux droits civiques et politiques
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
- Convention sur l'élimination de la discrimination envers les femmes
- Déclaration relative aux droits des populations autochtones

Instruments régionaux pour les droits de l'Homme :

- Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples

Déclaration et agenda 21 de Rio

Convention sur la biodiversité

Convention d'Aarhus sur l'accès à l'information, la participation du public au processus décisionnel et le recours à la justice en matière d'environnement

Annexe 3 : Initiatives volontaires

Conseils du Pacte Mondial de l'ONU et du PRI pour des entreprises responsables dans des zones fragiles et touchées par des conflits¹⁰

Le guide du Pacte Mondial de l'ONU et du PRI pour des entreprises responsables dans des zones fragiles et touchées par un conflit est un effort commun du Pacte mondial de l'ONU et des Principes pour un Investissement Responsable, soutenus par l'ONU, avec pour but d'aider les compagnies à adhérer aux dix principes du Pacte Mondial lorsqu'elles opèrent dans des régions où sévissent des conflits. Le document propose des conseils pratiques portant sur le comportement que les acteurs économiques devraient adopter dans quatre domaines : le cœur de métier, les relations avec le gouvernement, l'engagement de parties prenantes locales et l'investissement social stratégique.

Principes de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales¹¹

Les principes directeurs à l'attention des entreprises multinationales sont un ensemble de directives exhaustives élaborées par l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE). Elles sont un élément de la "Déclaration et décisions sur les investissements internationaux et les entreprises multinationales" de 1976 de l'OCDE – un engagement politique des Etats membres à fournir un environnement ouvert et transparent pour les investissements internationaux. Les directives comprennent tout un éventail de normes, notamment les normes relatives aux droits de l'Homme, à l'environnement, à la divulgation d'informations et aux relations du travail.

Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme¹²

Les principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme (GP) ont été développés par John Ruggie, le représentant spécial du secrétaire

10 Pacte mondial des Nations Unies (2010), Guide sur la responsabilité sociale des entreprises dans les zones de conflit et à haut risque : Une source d'information pour les compagnies et les investisseurs : http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Peace_and_Business/Guidance_RB.pdf

11 OECD (2011), Principes de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales, Edition 2011, disponible sur: <http://www.oecd.org/daf/internationalinvestment/>

12 Ruggie, J (2011b), Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme Mise en oeuvre du cadre de travail des Nations Unies : « Protéger, respecter et remédier » proposé par le représentant spécial de l'ONU, John Ruggie, accessible à l'URL suivante : <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>.

général de l'ONU. Le GP opérationnalise le "Cadre protéger, respecter et réparer" de 2006 qui comprend 3 piliers : (1) le devoir de protection des droits de l'Homme par l'Etat, (2) la responsabilité des droits de l'Homme par les entreprises et (3) la nécessité de fournir des solutions efficaces aux victimes de violations des droits de l'Homme. Les Principes directeurs sont structurés en 31 principes.

Norme sur la responsabilité sociétale ISO 26000¹³

L'ISO 26000 Responsabilité sociétale (ISO SR) est une norme volontaire relative à la responsabilité sociétale créée par l'organisation internationale de normalisation. Cette norme inclut des conseils sur la définition du concept de responsabilité sociétale, identifie les sujets et problématiques essentiels de la responsabilité sociétale (droits de l'Homme, code du travail, environnement, loyauté des pratiques, questions relatives aux consommateurs et implication et développement de la communauté) et décrit les façons dont les compagnies peuvent inclure ces problématiques dans leur structure organisationnelle.

Cadre de l'organisation des Nations-Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture (FAO) pour l'évaluation et le contrôle de la gouvernance des forêts¹⁴

Ce cadre facilite la description, le diagnostic, le contrôle, l'évaluation et la constitution de rapports sur l'état de la gouvernance pour le secteur forestier d'un pays. Il comprend une liste pertinente et complète des éléments principaux décrivant la gouvernance de la forêt. Il fournit également une référence pour l'organisation d'informations relatives à la gouvernance qui peuvent être utilisées dans un pays et entre pour évaluer et contrôler la gouvernance des forêts et des ressources forestières. Il peut assister les pays dans leur réflexion sur les problèmes cruciaux relatifs à la gouvernance des forêts en apportant des réponses qui peuvent être

13 La norme sur la responsabilité sociétale ISO 26000 est payante. Pour un bref descriptif de la norme, voir <http://www.iso.org/iso/socialresponsibility.pdf>.

14 Cadre de l'organisation des Nations-Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture (FAO) pour l'évaluation et le contrôle de la gouvernance des forêts.

mesurées, suivies et améliorées avec le temps. En rendant possible des discussions éclairées entre les parties prenantes sur la gouvernance dans le secteur forestier, le Cadre cherche également à encourager un élargissement du débat national sur la gouvernance en général au-delà du secteur forestier.

On différencie trois aspects solidaires de l'évaluation du contexte : le profil du contexte, les problèmes-clés qui sous-tendent les conflits et les acteurs centraux impliqués dans les conflits (International Alert 2005).

Profil du contexte

Le profil du contexte comprend des informations sur la situation politique du moment, l'histoire du conflit et les différences géographiques dans l'intensité du conflit.

Questions-clés sur le profil du contexte

- Quels événements-clé ont marqué l'histoire du conflit ?
- Y-a-t'il eu de récentes explosions de violence ?
- Y-a-t'il des tensions sociétales engendrant périodiquement des violences ?
- Quelles régions du pays sont/ont été touchées particulièrement par la violence ? Quelles régions ont été épargnées ?
- Si le conflit violent ouvert s'est terminé, dans quelle mesure les sociétés sont-elles encore divisées ?

Problèmes sous-jacents

Les problèmes sous-jacents désignent les controverses menant/ayant mené au conflit.

Questions-clés pour les problèmes sous-jacents

- Dans quelle mesure les problèmes suivants ou autres causent-ils des tensions parmi les groupes sociaux : accès au pouvoir politique, marginalisation politique et/ou économique de certaines parties de la société, accès aux ressources naturelles, répression politique ?
 - Comment les problèmes sous-jacents des conflits varient-ils entre les différentes régions ?
 - Comment les problèmes-clés des conflits ont-ils évolué dans le temps ?
-

Acteurs impliqués

Cet aspect décrit les acteurs jouant un rôle dans les différents conflits en étudiant leur interaction.

Questions-clés pour les acteurs impliqués

- Dans quelle mesure ces acteurs ou d'autres acteurs sont-ils impliqués dans les tensions : autorités nationales et locales, services de sécurité, partis d'opposition, autorités locales traditionnelles, groupes armés locaux ?
 - Qui est considéré responsable des violations des droits de l'Homme au niveau national et local ?
 - Qui sont les acteurs travaillant pour la paix au niveau national et local ?
 - Quels sont les liens entre les différents acteurs impliqués ?
-

Annexe 5: Opérationnalisation de critères normatifs pour des mécanismes de résolution

Dans son rapport sur les mécanismes de réparation, RSE Europe (2013) précise comment les critères normatifs relatifs aux mécanismes de règlement des griefs pourraient être mis en pratique.

Légitimer

- Définir un processus clair pour aborder les griefs avec une délimitation nette des responsabilités.
- Mener des consultations avec les principales parties-prenantes pour la conception, la révision et le contrôle du mécanisme.

Rendre accessible

- Fournir activement des informations sur l'existence et le fonctionnement du mécanisme d'une manière adaptée au contexte et au public à qui il est destiné.
- Examiner les barrières que peuvent rencontrer les parties-prenantes pour accéder aux mécanismes en fournissant des points d'accès multiples bien adaptés au contexte opérationnel.
- Expliquer l'accès au mécanisme à ceux qui pourraient rencontrer des obstacles particuliers.
- S'engager expressément à protéger les utilisateurs de représailles éventuelles.

Rendre prévisible

- Définir clairement, au siège comme au niveau opérationnel, des rôles, des responsabilités, des procédures et des étapes claires en prévoyant un contrôle.
- Etablir un calendrier clair pour toutes les étapes du processus.
- Définir les types de plainte qui relèvent de ce mécanisme.

Equité

- Être ouvert au partage d'informations pertinentes d'une manière aisément compréhensible.

Annexe 5 : Opérationnalisation de critères normatifs pour des mécanismes de résolution

- Faciliter les moyens par lesquels la partie prenante touchée peut accéder à un avis ou à une expertise.

Transparence

- Tenir les utilisateurs du mécanisme informés tout au long du processus.
- Rendre compte en interne comme à l'extérieur de la performance du mécanisme.

Compatibilité avec les droits

- Evaluer toutes les plaintes en fonction de leur impact éventuel sur les droits de l'Homme.
- S'assurer que les résultats n'enfreignent pas les droits du plaignant.
- Adopter des normes très strictes en cas de conflit entre la législation nationale et les normes internationales relatives aux droits de l'Homme.

Source d'apprentissage continu

- Centraliser les archives des plaintes.
- Contrôler et évaluer régulièrement la performance du mécanisme.
- Intégrer des enseignements-clé.

Donner la priorité à l'engagement et au dialogue

- Etablir un système destiné à recueillir les réactions des utilisateurs.
- Donner la priorité à l'engagement et au dialogue comme outils pour résoudre les griefs.

À propos de swisspeace

La Fondation suisse pour la paix est un institut de recherche orienté vers la pratique siégeant à Berne en Suisse. Le but de ses activités est de contribuer à la résolution pacifique et durable des conflits armés à travers le monde.

swisspeace est un centre d'excellence et une plateforme d'information dans le domaine de l'analyse des conflits et de la promotion de la paix. Nous menons des recherches sur les causes des guerres et des conflits violents, nous développons des instruments pour la reconnaissance précoce de tensions et formulons des stratégies de gestion des conflits et de promotion de la paix. swisspeace contribue à l'échange d'informations sur des questions actuelles de politique de paix et de sécurité ainsi qu'à la mise en réseau à travers ses analyses, ses rapports, des conférences et des ateliers.

swisspeace a été créée en 1988 en tant que « Fondation suisse pour la paix » afin de promouvoir la recherche indépendante sur la paix en Suisse. Aujourd'hui, swisspeace compte environ 40 employés. Le Département fédéral suisse des affaires étrangères (DFAE) et le Fonds national suisse (FNS) sont ses principaux bailleurs. Les activités de la Fondation sont également financées par les contributions de l'Association de soutien. Le conseil de fondation est responsable pour l'orientation stratégique et comprend des représentants politiques, de l'administration et du monde académique.

swisspeace est un institut associé de l'Université de Bâle et membre de l'Académie suisse des sciences humaines et sociales (ASSH).