

## **STANDARD ALUCAM**

### **RELATIVE A LA GESTION DE LA RELATION AVEC LES COMMUNAUTES**

**Date : Avril 2024**

**Préparée par : NGO MOMHA Catherine (Pilote Processus 19 : Relations avec les Communautés)**

**Date de révision : Février 2025**

## Table des matières

Critère de performance 1. : Planification relative aux communautés .....	4
Critère de performance 2 : Base de données.....	4
Critère de performance 3 : Analyse des risques sociaux.....	4
Critère de performance 4 : Consultation et production des rapports .....	5
Critère de performance 5 : Contributions et investissements communautaires.....	5
Critère de performance 6 : Patrimoines culturel et industriel .....	6
Critère de performance 7 : Relocalisation des populations .....	6
Critère de performance 8: Accords communautaires.....	6
Critère de performance 9 : Plaintes et griefs .....	7
Critère de performance : Indemnisations .....	7
Critère de performance : Droits de l'Homme.....	7
Critère de performance 12 : Populations locales (indigènes) .....	8

## **PREAMBULE**

Le présent document décrit le Standard ALUCAM en matière de gestion de la relation avec les communautés. Il décrit les exigences à respecter pour se conformer à la Politique de management globale et aux exigences contenues dans les différentes normes sur lesquelles l'entreprise est certifiée.

## Critère de performance 1. : Planification relative aux communautés

**La planification relative aux communautés et le ou les plans qui en résulte (nt) fournissent des détails sur la façon dont l'entreprise mettra en œuvre le standard de gestion de la relation avec les communautés et tiendra ses engagements envers les communautés. Cette planification doit répondre à deux questions importantes : Qu'est-ce qu'elle apportera aux communautés d'accueil et à l'entreprise ? Quelles actions, responsabilités et ressources particulières sont prévues et allouées pour la mise en œuvre des actions ?**

**Clauses : L'entreprise s'engage à :**

- a. Identifier les communautés directement touchées par ses activités ;
- b. Mener des consultations (formelles ou informelles) périodiques auprès desdites communautés ;
- c. Elaborer, tenir à jour et ajuster en cas de besoin, un ou des plans d'actions suite aux consultations formelles et/ou informelles ;
- d. S'assurer de la prise en compte et de la priorisation des préoccupations, besoins et attentes des communautés de la zone d'influence de l'entreprise ;
- e. Prendre en compte les cinq piliers des objectifs de développement durable (ODD), à savoir : Planète, Populations, Prospérité, Paix et Partenariats dans le choix des actions à planifier ;
- f. S'assurer de l'approbation de la planification par le Directeur d'Usine

## Critère de performance 2 : Base de données

**Une base des données socioéconomiques capte les informations clés sur les plans social, culturel, environnemental et économique, qui façonnent la vie dans les communautés concernées.**

**Clauses : L'entreprise se rapprochera des collectivités locales et des administrations pertinentes pour obtenir :**

- a. Une cartographie des communautés directement touchées par ses activités ;
- b. Un recueil des facteurs économiques, environnementaux et sociaux déterminants qui façonnent la vie desdites communautés ;
- c. Des informations sur des pratiques relatives à l'utilisation et à la propriété des terres, les modèles d'emploi et de moyens de subsistance, les rôles de leadership communautaire, les rôles traditionnels des hommes et des femmes et les processus de prise de décisions majeures ;
- d. Des caractéristiques des secteurs d'activités locaux ;
- e. Elle procédera à l'identification des menaces et des opportunités que la présence de l'entreprise peut entraîner pour les communautés dans le but d'atténuer ou d'éviter les menaces d'une part, et de saisir les opportunités d'autre part.

## Critère de performance 3 : Analyse des risques sociaux

**Une analyse des risques sociaux est une activité formelle de gestion des risques qui détermine les risques de l'entreprise, qui évalue la probabilité et les conséquences de ces risques et qui indique les mesures appropriées pour les gérer. Les résultats d'une analyse des risques sociaux devraient influencer les objectifs stratégiques de l'entreprise et orienter les décisions de gestion.**

**Clauses : L'entreprise s'engage à :**

- a. Réaliser une analyse périodique (tous les 5 ans en temps de fonctionnement normal ou à tout moment en cas de changement ou autre raison pertinente) des risques sociaux assorti d'un plan

de gestion desdits risques. Le plan de gestion peut comprendre des actions d'élimination, de mitigation ou de maîtrise

## Critère de performance 4 : Consultation et production des rapports

**Les procédures de communication et de consultation doivent être conçues à partir des informations socioéconomiques complètes, en particulier la cartographie des parties intéressées. Elles doivent être transparentes, accessibles à tous, culturellement appropriées et respectueuses de l'aspect « genre ». La planification de fermeture de sites doit aussi faire l'objet d'une consultation appropriée.**

**Clauses : L'entreprise s'engage à :**

- a. S'assurer que les communautés potentiellement touchées reçoivent de l'information aussi complète que possible sur les activités de l'entreprise, sur leurs impacts possibles ainsi que des mesures préventives et/ou curatives, avant qu'ils ne se produisent ;
- b. Définir et déployer les mécanismes de participation des communautés à l'évaluations des impacts sociaux et environnementaux ;
- c. S'assurer que les échanges se déroulent dans la langue et selon les us et coutumes des communautés locales ;
- d. S'assurer que les décisions communautaires reflètent les conventions locales, y compris les considérations liées à l'égalité des sexes, et que des processus supplémentaires soient ajoutés au besoin pour des groupes marginaux, vulnérables ou sous-représentés.
- e. Documenter les communications et les consultations pertinentes.

## Critère de performance 5 : Contributions et investissements communautaires

**Les entreprises doivent travailler avec les communautés concernées pour favoriser les relations permettant à ces dernières de devenir des partenaires actifs de l'entreprise. De leur côté, les entreprises doivent être des partenaires actifs dans la communauté. Au-delà des mesures d'indemnisation et d'atténuation, les investissements et les actions communautaires sont des occasions « à valeur ajoutée » que les entreprises peuvent saisir pour contribuer à la stabilité, à la résilience et à l'autonomisation des communautés.**

**Clauses : L'entreprise s'engage à :**

- a. Maximiser l'emploi local, promouvoir l'employabilité et favoriser le développement des opportunités pour des petites et moyennes entreprises ainsi que pour les entrepreneurs/prestataires ;
- b. Faciliter l'acquisition de compétences et de connaissances en partenariat avec d'autres intervenants, dont les organismes, ONG et administrations pertinentes ;
- c. Soutenir les initiatives adressant les priorités des communautés, comme l'éducation, la santé, les moyens de subsistance, la protection de l'environnement, la préservation de la culture et la bonne gouvernance ;
- d. A ne pas se substituer aux programmes/projets similaires de l'Etat et des collectivités locales.

## Critère de performance 6 : Patrimoines culturel et industriel

**La gestion du patrimoine culturel est un processus officiel qui prend en compte l'importance des caractéristiques et des valeurs du patrimoine culturel au moment de la planification des activités pouvant les affecter. Le patrimoine culturel doit être géré en consultation avec les communautés concernées, et toutes les mesures réalisables et raisonnables doivent être employées afin d'éviter de nuire aux éléments du patrimoine culturel, y compris des éléments immatériels comme le chant, la danse, la langue, le conte et les cérémonies.**

**Clauses : L'entreprise s'engage à :**

- a. Dresser, en tenant compte des normes culturelles applicables, une liste des éléments appartenant au patrimoine culturel tangible et des valeurs culturelles intangibles ;
- b. Concevoir et à planter les activités de manière à prévenir dans la mesure du possible les dommages au patrimoine culturel unique ;
- c. Demander, lorsqu'une perturbation est inévitable, une approbation, par tous les moyens légitimes, à ceux pour qui l'élément du patrimoine culturel est important ;
- d. Signaler immédiatement tout incident significatif perturbant un élément du patrimoine culturel aux interlocuteurs pertinents et par des canaux prévus ;
- e. Tenir compte, dans le cadre des consultations des communautés, des changements aux normes culturelles locales, que ces changements découlent ou non de l'interaction avec l'entreprise ;
- f. Inclure les considérations relatives au patrimoine culturel dans toute entente avec des groupes autochtones partout où ces groupes ont des droits ou des intérêts légaux reconnus qui coïncident avec les domaines d'intérêt de l'entreprise.

## Critère de performance 7 : Relocalisation des populations

**La relocalisation involontaire peut entraîner de dures privations à long terme, un appauvrissement, un bouleversement social et une atteinte à l'environnement, à moins que le processus soit soigneusement planifié et mis en œuvre. En cas de besoin, un plan de relocalisation pouvant aider les personnes, familles et communautés déplacées à retrouver leurs moyens de subsistance et leur niveau de vie d'avant la réinstallation, de préférence en conjuguant leurs propres efforts en ce sens, doit être implémenté.**

**Clauses : L'entreprise s'engage à :**

- a. S'assurer, en cas de relocalisation, à ce que la situation des personnes, familles et communautés déplacées et de leurs voisins immédiats soit au moins maintenu au niveau d'avant délocalisation et au mieux, s'améliore grâce à la relocalisation, selon leur propre évaluation et les études d'experts externes ;

## Critère de performance 8 : Accords communautaires

**Un accord communautaire conclu avec une ou plusieurs communautés engage mutuellement les parties concernées à prendre ou à respecter les mesures qui y sont stipulées. Les accords contraignants conclus avec des communautés sont assujettis aux avis du Service en charge des affaires juridiques ainsi que de la Direction.**

**Clauses : L'entreprise s'engage à :**

- a. Obtenir l'avis favorable des conseils juridiques d'experts avant de signer les accords communautaires ;

- b. Ne conclure d'accord qu'avec d'autres entités dument constituées ou institutions et pas avec des individus ou des particuliers ;

### Critère de performance 9 : Plaintes et griefs

**Les plaintes et les griefs sont courants dans la vie d'une collectivité et peuvent découler de causes externes ou être liés à des enjeux internes. Les communautés auront inévitablement des raisons de se plaindre des impacts involontaires des activités, comme la poussière, le bruit etc.... Il est important que les plaintes et les griefs soient traités de manière transparente, équitable et ponctuelle. Une bonne gestion des plaintes et griefs peut inspirer confiance aux communautés, tandis qu'un processus mal exécuté peut mettre à mal les relations, salir la réputation et occasionner des coûts à l'entreprise. Dans des cas extrêmes, les plaintes négligées peuvent causer l'arrêt des projets ou la fermeture de l'entreprise.**

**Clauses. L'entreprise s'engage à :**

- a. Mettre à disposition des communautés, des informations pertinentes sur les mécanismes de signalement, d'enregistrement et de traitement des plaintes ou des griefs ;
- b. Tenir à jour un registre des plaintes ;
- c. Publier la nature des plaintes et des griefs de même que leur résolution.

### Critère de performance 10 : Indemnisations

Une indemnisation peut être nécessaire en raison de dommages accidentels ou de la destruction de la vie et des biens causés par les activités de l'entreprise ; à cause de la perte volontaire, involontaire, permanente ou temporaire ou de la détérioration de la vie, du mode de vie, des biens ou des moyens de subsistance, en particulier les terres ou les eaux, afin de permettre les activités de l'entreprise. Un bon processus d'indemnisation détermine les bénéficiaires légitimes de l'indemnisation et détermine une valeur de remplacement équitable, de préférence en nature (terres ou biens semblables), mais souvent en numéraire. Dans le cas de la détérioration ou de la perte de l'utilisation des terres, il faut établir un plan de gestion de l'utilisation des terres.

**Clauses. L'entreprise s'engage à**

- a. Effectuer des indemnisations compatibles avec les bonnes pratiques établies localement et celles des autres entreprises de la région ;
- b. Divulguer des informations y relatives à tous les membres de la communauté, sauf dans le cas de renseignements jugés confidentiels ;
- c. Documenter les détails sur les indemnités versées et les bénéficiaires ;
- d. Faire valider les indemnisations par le Directeur Général du site.

### Critère de performance 11 : Droits de l'Homme

**Toutes les entreprises doivent respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme proclamée en 1948 par l'Organisation des Nations Unies. Cela exige une compréhension du point de vue des populations locales, une consultation régulière des populations locales et le respect des droits des autochtones et d'autres peuples marginaux ou sous-représentés.**

**Clauses. L'entreprise s'engage à :**

- a. Mettre en place des procédures/mécanismes d'identification et de signalement de toutes les violations, présumées ou avérées, à la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies qui implique des membres de la communauté ;

- b. Enquêter immédiatement et à résoudre toutes les violations, présumées ou avérées, des droits humains ;
- c. Examiner les problèmes liés aux droits humains dans les analyses des risques sociaux et prendre des mesures supplémentaires pour atténuer les risques, comme des évaluations spécifiques des risques liés aux droits humains, dans des contextes de risque élevé ;
- d. Veiller à la sensibilisation périodique des employés et autres intervenants sur le respect des droits humains.

#### Critère de performance 12 : Populations locales (indigènes)

**Une attention particulière doit être portée sur les énoncées de la déclaration des Nations Unies sur les Droits des Peuples Autochtones ainsi que la Convention 169 de l'OIT qui couvre les droits des populations Autochtones et les populations tribales. Les droits reconnus dans le cadre international des droits des Peuples Autochtones nécessitent entre autre l'obligation d'obtenir un consentement préalable donné librement et en connaissance de cause (CPLCC) pour les projets de grandes envergure, notamment des projets énergétiques.**

**Clauses. L'entreprise s'engage à :**

- a. Conclure des ententes spécifiques avec les groupes autochtones lorsque ceux-ci ont des droits et intérêts légaux reconnus qui coïncident avec les intérêts de l'entreprise.