

# Plein feu sur les droits de l'homme

Rapport de synthèse sur la première Etude d'impact sur les droits de l'homme pour l'organisation ICANN

Löning – Human Rights and Responsible Business  
09/05/2019



---

## **TABLE DES MATIERES**

<b>À propos de Löning – Human Rights &amp; Responsible Business</b>	<b>3</b>
<b>À propos de l'ICANN</b>	<b>3</b>
<b>Qu'est-ce qu'une évaluation de l'impact sur les droits de l'homme ?</b>	<b>3</b>
<b>Résumé analytique</b>	<b>4</b>
<b>Aperçu sur le processus HRIA</b>	<b>5</b>
<b>Identification des impacts des droits de l'homme à l'organisation ICANN</b>	<b>7</b>
<b>Évaluation de l'impact des droits de l'homme et pratiques actuelles au sein de l'organisation ICANN</b>	<b>7</b>
<b>Recommandations</b>	<b>14</b>
<b>Conclusion : un processus collaboratif et en évolution</b>	<b>17</b>

---

## À propos de Löning – Human Rights & Responsible Business

Fondé en 2014, Löning - Human Rights & Responsible Business est un cabinet conseil et un groupe de réflexion sur les droits de l'homme. Avec notre équipe diversifiée, nous aidons les entreprises mondiales et les organisations à travers les différentes étapes dans le but d'intégrer le respect des droits de l'homme dans leurs stratégies et leurs activités quotidiennes. En fournissant une structure pour le processus de diligence raisonnable des droits de l'homme, nous aidons les organisations à naviguer à travers le processus et à s'assurer qu'il soit compatible avec les normes internationales. Nous examinons les faits de manière impartiale et complète, en abordant les questions difficiles et en fournissant des recommandations sur mesure pour un plan d'action.

### L'équipe de projet principale

- ⊙ Markus Löning, PDG, directeur de projet
- ⊙ Stephanie Claude Hébert, consultante, gestionnaire de projet
- ⊙ Cecilia Barral Diego, consultante juridique, analyste de projet en chef

## À propos de l'ICANN

La mission de l'ICANN est de garantir un Internet mondial sûr, stable et unifié. Pour contacter une personne sur Internet, vous devez saisir une adresse sur votre ordinateur ou autre dispositif : un nom ou un numéro. Cette adresse doit être unique pour permettre aux ordinateurs de s'identifier entre eux. L'ICANN coordonne ces identificateurs uniques à l'échelle mondiale. L'ICANN a été fondée en 1998 en tant qu'organisation à but non lucratif, reconnue d'utilité publique. Elle rassemble au sein de sa communauté des participants du monde entier.

### Présence de l'ICANN à l'échelle mondiale

L'ICANN a évolué et s'est rapidement répandue au cours des dernières années, ce qui augmente son empreinte physique et la sensibilisation à l'échelle mondiale. L'organisation ICANN fonctionne dans 33 pays différents avec une force de travail unique - un total de 397 membres du personnel, dont 318 sont basés dans un bureau et 79 travaillent à distance en collaboration avec le bureau régional ou le bureau de liaison.

## Qu'est-ce qu'une évaluation de l'impact sur les droits de l'homme ?

La mondialisation et la numérisation sont en train de changer radicalement la vie de la population mondiale. Des idées, des biens et des personnes se déplacent à travers le monde à une vitesse sans précédent. La division du travail dans le monde entier crée de nouvelles connaissances, le développement des technologies devient de plus en plus rapide et les produits sont disponibles et abordables pour un plus grand nombre de personnes. Pourtant, la protection des droits de l'homme n'a pas suivi la vitesse de ces évolutions. Les principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, adoptés en 2011, établissent les normes pour que les entreprises préviennent et résolvent les problèmes juridiques. Depuis, la pression pour que les organisations respectent les droits de l'homme a augmenté rapidement.

---

Une première étape importante pour que les organisations s'acquittent de leurs obligations de diligence raisonnable des droits de l'homme est d'identifier les impacts sur les droits de l'homme afin de les gérer efficacement. Une étude d'impact sur les droits de l'homme (HRIA) est un processus visant à identifier et hiérarchiser les impacts d'une organisation sur les droits de l'homme, à analyser l'efficacité de la gestion de ces impacts et à élaborer des actions d'amélioration.

## Résumé analytique

L'ICANN, en sa qualité d'organisation qui opère à l'échelle mondiale, s'engage à respecter les droits de l'homme dans ses opérations quotidiennes. Les nouveaux statuts constitutifs de l'ICANN<sup>1</sup> incluent l'engagement à « respecter les droits de l'homme internationalement acceptés tel que requis par la loi applicable ». En juin 2016, la communauté multipartite mondiale a commencé à travailler sur l'élaboration d'un cadre d'interprétation (FOI) pour les droits de l'homme<sup>2</sup> afin d'orienter la façon dont cet engagement doit être entendu, en vertu du processus établi dans ses statuts constitutifs. Parallèlement à ces discussions, l'organisation ICANN a reconnu l'importance de mener une évaluation interne de ses activités commerciales quotidiennes de manière proactive.

La portée de la HRIA interne pour l'organisation ICANN était limitée aux quatre domaines suivants :

- ⊙ Ressources humaines
- ⊙ Approvisionnement
- ⊙ Planification de l'événement
- ⊙ Opérations de sécurité

Le rapport suivant est issu d'un document de révision approfondi, d'interviews avec le personnel de direction, de visites sur place et d'un sondage en ligne auprès du personnel. La collecte des données a eu lieu entre février et juin 2018. Notre analyse identifie les impacts réels et potentiels des opérations de l'ICANN sur les droits des personnes et évalue l'efficacité des mesures actuellement en place pour gérer ces impacts.

Dans l'ensemble, les politiques et processus de l'organisation ICANN abordent les importantes questions relatives aux droits de l'homme, à savoir, la santé et la sécurité, la non-discrimination, l'accès à la réparation, la protection des données, les heures de travail et les congés. La sécurité physique des membres du personnel et des participants aux événements est assurée grâce à des opérations de sécurité gérées de façon professionnelle. En outre, les réunions publiques de l'ICANN, qui sont ouvertes à toutes les parties prenantes intéressées, contribuent aux économies locales soit du point de vue financier, soit en apportant son expertise et son savoir-faire.

Toutefois, l'organisation ICANN a l'occasion d'apporter d'autres améliorations dans tous les domaines relevant de la portée de ces activités. Ces améliorations comprennent des processus pour promouvoir le traitement juste et équitable du personnel, les mécanismes de réclamation interne pour soulever et enquêter sur les plaintes, la gestion des risques en matière de droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement et la gestion efficace des considérations relatives aux droits de l'homme au cours des réunions publiques de l'ICANN.

---

<sup>1</sup> [Statuts constitutifs de l'ICANN](#)

<sup>2</sup> [Rapport final et recommandations du Cadre d'interprétation des droits de l'homme \(RH-FOI\) - Piste de travail 2 du CCWG-Responsabilité \(mars 2018\)](#)

Grâce au projet HRIA, nous nous sommes engagés avec le personnel pour expliquer les avantages de l'évaluation pour leur organisation. Plus de 80 % du personnel de l'ICANN considère les droits de l'homme comme une valeur fondamentale pour l'organisation ICANN. Les membres du personnel que nous avons contactés sont ouverts à de nouvelles idées et désireux de répondre aux normes élevées d'éthique de l'organisation ICANN. Ce rapport présente un résumé du processus, les impacts sur les droits de l'homme identifiés à l'organisation ICANN et les recommandations qui en découlent. Cette HRIA devrait être considérée comme le point de départ pour l'amélioration continue en matière de droits de l'homme.

## Aperçu sur le processus HRIA

Le cadre juridique de cette évaluation inclut la Déclaration universelle des droits de l'homme<sup>3</sup> et les principaux instruments internationaux en matière de droits de l'homme,<sup>4</sup> ainsi que les normes du travail mises en place par l'Organisation internationale du Travail (OIT).<sup>5</sup> Ce processus HRIA repose sur les méthodologies existantes et reconnues sur l'évaluation de l'impact sur les droits de l'homme, tels que le Guide et boîte à outils pour l'étude d'impact interne sur les droits de l'homme de l'Institut danois pour les droits de l'homme<sup>6</sup> et les principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.<sup>7</sup>

Un autre aspect clé de la HRIA est l'engagement avec les principales parties prenantes, en particulier avec les détenteurs de droits qui sont potentiellement plus affectés, c.-à-d. le personnel de l'ICANN. Le graphique ci-dessous montre un aperçu du processus d'évaluation.

Étapes du projet	Principales tâches
1 Préparation	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Analyse des parties prenantes et plan d'engagement</li> <li>⊙ Élaboration des cadres d'évaluation de l'impact de l'ICANN pour chacun des quatre domaines d'évaluation</li> <li>⊙ Recherche et analyse de la situation spécifique des différents pays en matière de droits de l'homme (élaboration d'un outil de registre des risques pays)</li> </ul>
2 Collecte de données et engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Révision de tous les documents pertinents</li> <li>⊙ Interviews avec les membres du personnel de l'ICANN concernés ainsi qu'avec tous les directeurs régionaux</li> <li>⊙ Visites aux bureaux de l'ICANN à Los Angeles, Singapour et Istanbul</li> <li>⊙ Sondage envoyé à tous les membres du personnel - 183 (46 %) membres du personnel de l'ICANN ont répondu au sondage en ligne</li> </ul>
3 Analyse, cartographie et impacts de priorité	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Cartographie de l'impact sur les droits de l'homme</li> <li>⊙ Ordre de priorité compte tenu de la gravité de l'impact et du pouvoir d'influence de l'organisation ICANN</li> </ul>

<sup>3</sup> [Déclaration universelle des droits de l'homme](#)

<sup>4</sup> [Principaux instruments internationaux des Nations Unies en matière de droits de l'homme](#)

<sup>5</sup> [Conventions \(fondamentales et techniques\) de l'OIT](#)

<sup>6</sup> [Institut danois pour les droits de l'homme, étude d'impact sur les droits de l'homme : guide et boîte à outils](#)

<sup>7</sup> [Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#)

---

4 Élaboration des recommandations et des rapports

- ⦿ Élaboration des recommandations pour l'amélioration et discussion des recommandations avec les membres clés du personnel des différents départements de l'ICANN
- ⦿ Élaboration de la feuille de route pour la mise en œuvre
- ⦿ Communication des résultats : rapport HRIA et rapport de synthèse

## Identification des impacts des droits de l'homme à l'organisation ICANN

La matrice montre les impacts des droits de l'homme identifiés au sein de l'organisation ICANN. En vertu des principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, nous avons établi un ordre de priorité des impacts, numérotées de 1 à 3, compte tenu des facteurs suivants :

- ⊙ La gravité de l'impact (c.-à-d. le nombre de personnes potentiellement affectées, la gravité de l'impact et la possibilité d'obtenir une réparation pour ceux qui sont affectés par la même situation ou par une situation similaire)
- ⊙ Probabilité que l'impact se produise (dans le cas d'impacts potentiels)
- ⊙ Influence de l'organisation ICANN (c.-à-d. l'influence de l'ICANN pour améliorer ou aborder l'impact sur les droits de l'homme)

Gravité de l'impact sur les droits de l'homme	Influence de l'ICANN (faible)	Influence de l'ICANN (forte)
<b>Gravité élevée</b>	Impacts de priorité 2 : Lieux des événements de l'ICANN et incidences sur les droits de l'homme Implication des droits de l'homme et pratiques d'approvisionnement de l'ICANN	Impacts de priorité 1 : Traitement équitable Harcèlement Accès à la réparation Sécurité physique des employés et des participants à l'événement Accès à la réparation - événements, droit à la non-discrimination et accès effectif et équitable aux événements de l'ICANN
<b>Gravité faible</b>	Impacts de priorité 3 : Violation potentielle aux droits de l'homme relatifs à la vie privée par le personnel de sécurité / forces publiques	Impacts de priorité 2 : Gestion de la protection des données Heures de travail et heures supplémentaires Santé et sécurité au travail Droit à la vie privée - opérations de sécurité

## Évaluation de l'impact des droits de l'homme et pratiques actuelles au sein de l'organisation ICANN

Le tableau ci-dessous, qui illustre les impacts, explique les éléments à en tenir compte pour chacun d'eux et fournit une évaluation globale des politiques et pratiques actuelles mises en place par l'organisation ICANN pour gérer les impacts. La section suivante présente un résumé de nos recommandations relatives aux domaines nécessitant une amélioration.

## Impacts de priorité 1 : impacts importants sur les droits de l'homme et influence de l'ICANN

Impact identifié sur les droits de l'homme	Considérations pour l'évaluation de l'impact	Évaluation globale des pratiques actuelles de l'organisation ICANN pour gérer l'impact
<p><b>Traitement équitable</b></p>	<p>Savoir si, et dans quelle mesure, le traitement équitable est assuré, tout en considérant l'embauche, les pratiques liées à la reconnaissance, la promotion, le développement personnel, la rémunération et les avantages sociaux, ainsi que les mesures disciplinaires (y compris les processus de licenciement).</p> <p>Savoir si les mesures pour prévenir toute forme de discrimination sur le lieu de travail ont été adoptées.</p> <p>Quelles sont les perceptions des employés à l'égard des pratiques existantes ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ L'organisation ICANN suit les pratiques de la loi américaine sur l'« Égalité des chances d'emploi » avec une politique interdisant toute forme de discrimination et couvrant toutes les relations importantes entre l'employeur et l'employé comme la promotion, la formation, la discipline, la rémunération et l'embauche.</li> <li>⊙ L'organisation ICANN utilise certaines mesures visant à prévenir la discrimination, à savoir, un processus de promotion impliquant plusieurs parties pour s'assurer que le processus et les pratiques de rémunération fondées sur des études comparatives de marchés soient équitables. Toutefois, à l'heure actuelle les mesures ne couvrent pas tous les domaines énoncés dans la politique et les résultats de l'enquête indiquent la perception que d'autres mesures devraient être prises pour assurer l'égalité du traitement dans tous les domaines.</li> <li>⊙ L'équipe en charge des ressources humaines travaille actuellement sur l'amélioration des pratiques et la normalisation des procédures concernant l'embauche, la promotion et la rémunération pour améliorer la cohérence, la transparence et l'égalité du traitement.</li> <li>⊙ L'organisation ICANN fournit le temps suffisant pour la prière ou d'autres rituels religieux ou spirituels. La loi d'« Égalité des chances d'emploi » oblige légalement l'organisation à prendre des mesures raisonnables d'adaptation pour les candidats et les travailleurs handicapés.</li> </ul>
<p><b>Harcèlement</b></p>	<p>Le harcèlement est étroitement lié au droit à la</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ L'organisation ICANN a mis en place une politique claire d'« interdiction de</li> </ul>

	<p>non-discrimination. Le harcèlement peut créer un environnement de travail hostile où la victime ne se sent pas bienvenue et n'a pas les mêmes possibilités de progrès dans un lieu de travail.</p> <p>Les questions clés pour l'évaluation sont les suivantes :</p> <p>Existe-t-il une politique interdisant toutes les formes de harcèlement ? Des mesures pour prévenir toute forme de harcèlement sur le lieu de travail ont-elles été adoptées ? Y a-t-il une procédure de plainte mise en place ? Quelles sont les perceptions des employés à l'égard des pratiques existantes ?</p>	<p>harcèlement » qui interdit toutes les formes de harcèlement et qui décrit la procédure de signalement d'abus.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ L'organisation ICANN organise régulièrement et à titre préventif des formations en ligne sur le harcèlement destinées aux employés et aux gestionnaires.</li> <li>⊙ Les processus pour prévenir et contrer le harcèlement doivent être améliorés, notamment les procédures d'enquête et de suivi et la perception du personnel sur le mécanisme de plainte actuel.</li> </ul>
<b>Accès à la réparation - mécanismes de réclamation</b>	<p>Les mécanismes de réclamation efficaces et fonctionnels jouent un rôle central pour assurer l'accès des travailleurs à la réparation, c'est-à-dire le droit des travailleurs d'obtenir un dédommagement pour les impacts négatifs sur les droits de l'homme. Des mécanismes de réclamation existants pour recevoir, traiter et résoudre les plaintes des travailleurs sont-ils en place ? Les travailleurs sont-ils en mesure d'exercer librement leurs droits et de signaler des violations de leurs droits sans avoir crainte des représailles ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ L'organisation ICANN a mis en place différentes procédures qui sont décrites dans les politiques d'« interdiction du harcèlement » et de « ligne téléphonique anonyme » qui établissent spécifiquement que les représailles contre tout membre du personnel qui utilise ces mécanismes sont interdites. Pour améliorer la flexibilité, la politique d'ouverture présente une autre façon de poser des plaintes à tous les niveaux de gestion.</li> <li>⊙ La grande majorité des membres du personnel n'a pas utilisé ces mécanismes.</li> <li>⊙ Les mécanismes actuels doivent être améliorés pour assurer l'efficacité des enquêtes et le suivi.</li> </ul>
<b>Sécurité physique du personnel de</b>	<p>Une attention particulière a été accordée à la planification des mesures</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ L'organisation ICANN a mis en place des procédures claires et bien gérées pour protéger la sécurité physique du</li> </ul>

<p><b>l'ICANN en général et dans le contexte des événements de l'ICANN, y compris les participants</b></p>	<p>de sécurité visant à assurer la sécurité physique des employés, y compris les travailleurs à distance. Quelles sont les évaluations de risques, les mesures de prévention, les procédures d'urgence et de plaintes en place, y compris la surveillance et les mesures de remédiation ? Quels sont les dispositifs de sécurité dans le contexte des événements de l'ICANN (notamment dans les réunions publiques de l'ICANN) ?</p>	<p>personnel de l'ICANN et des participants aux événements.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Les employés sont informés des questions relatives à la sécurité à l'endroit où ils sont basés (les résultats de l'enquête montrent que 88 % estiment être informés).</li> <li>⊙ Dans le cadre des réunions de l'ICANN, l'information sur la sécurité et les risques pour la santé et la sécurité est fournie aux participants à l'avance (le sondage indique que 87 % des employés se sentent bien informés à ce sujet).</li> </ul>
<p><b>Accès à la réparation - questions liées à la sécurité, y compris les événements de l'ICANN</b></p>	<p>Dans le contexte de mesures de sécurité, quelles sont les procédures de plainte mises en place permettant aux membres du personnel (et aux participants, dans le cadre des événements de l'ICANN) de signaler leurs préoccupations en matière de sécurité et de santé ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Un mécanisme adéquat et accessible est en place pour signaler les incidents ou les préoccupations liés à la sécurité.</li> <li>⊙ L'enquête montre que 83 % estime être informé du mécanisme (les participants peuvent présenter leurs questions ou préoccupations au Centre de santé et de sécurité lors des réunions de l'ICANN).</li> </ul>
<p><b>Droit à la non-discrimination, à l'égalité et à l'accès effectif aux réunions de l'ICANN</b></p>	<p>Quels sont les efforts réalisés et les mesures prises par l'organisation ICANN pour assurer, dans la mesure du possible, un accès égal et effectif aux événements de l'ICANN (notamment aux réunions publiques) ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ L'organisation ICANN a mis en place les recommandations du groupe de travail sur la stratégie des réunions (MSWG), y compris la rotation régionale pour les réunions publiques de l'ICANN ; l'accès à ces réunions est libre et gratuit et certaines séances sont diffusées en direct.</li> <li>⊙ L'organisation ICANN possède une « Déclaration sur l'accessibilité aux réunions » en conformité avec la loi américaine de 1990 en faveur des personnes handicapées en vertu de laquelle les sites sont évalués ; les participants sont invités à indiquer (lors de l'enregistrement) s'ils ont besoin d'une assistance spéciale en cas de limitation physique, cas auquel ils recevront du soutien.</li> <li>⊙ Un mécanisme de réclamation est en place (les participants peuvent recourir à</li> </ul>

		l'Ombudsman au cas où ils auraient des plaintes).
--	--	---

## Impacts de priorité 2 : impact élevé et faible capacité d'influence de l'ICANN ou impact faible avec capacité d'influence élevée de l'ICANN

Impact identifié sur les droits de l'homme	Considérations pour l'évaluation de l'impact	Évaluation globale des pratiques actuelles de l'organisation ICANN pour gérer l'impact
<b>Lieux des événements de l'ICANN et incidences sur les droits de l'homme</b>	En raison de la rotation régionale de l'ICANN, des risques potentiels pour les droits de l'homme des employés et des participants peuvent se poser, par exemple, en raison de la situation politique et sociale dans les pays d'accueil ; la gravité de ces impacts varie en fonction du contexte local. Cela est-il considéré et dans quelle mesure l'équipe des réunions adopte-t-elle des mesures visant à réduire les risques pour les droits de l'homme qui pourraient survenir pour certains employés/participants ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ L'organisation ICANN est généralement consciente de la nécessité d'équilibrer la rotation régionale des réunions de l'ICANN avec des impacts potentiels sur les droits de l'homme des employés et des participants ; si des problèmes se posent, des informations et du soutien sont fournis pour que tout le monde soit à l'aise (dans la mesure du possible) ; et la participation à distance est généralement possible (malgré les difficultés occasionnelles pour certaines fonctions du personnel de l'ICANN).</li> </ul>
<b>Incidences sur les droits de l'homme et pratiques d'approvisionnement de l'ICANN</b>	En fonction de la catégorie de l'offre et du pays d'origine, les chaînes d'approvisionnement et les relations avec les sous-traitants peuvent être difficiles du point de vue des droits de l'homme. Dans quelle mesure les pratiques d'approvisionnement existantes intègrent-elles les considérations relatives aux droits de l'homme ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Il existe des pratiques d'approvisionnement standard et bien gérées, ainsi que des lignes directrices et des formations.</li> <li>⊙ Environ 50 % du personnel de l'ICANN est impliqué dans des pratiques d'approvisionnement.</li> <li>⊙ En ce moment, les droits de l'homme ne sont pas considérés formellement du processus d'approvisionnement de l'organisation ICANN.</li> </ul>
<b>Gestion de la confidentialité des données</b>	Le droit du personnel à la confidentialité des données est-il respecté,	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ L'organisation ICANN a des politiques relatives à la protection de la vie privée applicables aux</li> </ul>

	<p>par exemple en veillant à ce que seuls les renseignements nécessaires à des fins en lien avec l'organisation ne soient enregistrés, mis à jour et corrigés ? Les demandes de renseignements sur le personnel sont-elles gérées en sécurité ? L'accès aux données du personnel est-il restreint de façon appropriée ?</p>	<p>demandes d'information, à la confidentialité des données et à l'inspection des dossiers d'emploi (les résultats de l'enquête révèlent un manque de sensibilisation auprès du personnel sur les politiques, sur le type de données stockées et qui peut y accéder).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ En ce moment, l'organisation ICANN est en train de mettre en œuvre le règlement général sur la protection des données (RGPD) de l'Union Européenne dans tous les secteurs de l'organisation.</li> </ul>
<p><b>Heures de travail et heures supplémentaires</b></p>	<p>Les questions clés comprennent : Le minimum de congés payés est-il en conformité avec les normes de l'OIT ? L'organisation ICANN observe-t-elle les différentes fêtes religieuses et culturelles, le cas échéant ? Les heures supplémentaires sont-elles peu utilisées et maintenues en dessous de 12 heures par semaine par employé, en conformité avec les normes internationales ? Les congés en cas de maladie, ainsi que les congés de maternité et de paternité, sont-ils prévus ? Des arrangements de travail flexible sont-ils pris en compte et appliqués de manière cohérente ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ La politique d'heures supplémentaires de l'ICANN pour le personnel non-exonéré, la politique de congés et la politique de vacances sont en conformité avec les normes internationales. L'organisation ICANN respecte les différentes fêtes religieuses et culturelles, le cas échéant.</li> <li>⊙ Le congé de maladie, ainsi que les congés de maternité et de paternité, sont respectés conformément à la législation nationale (le sondage suggère que 88 % du personnel sent pouvoir prendre un congé de maladie sans craindre des représailles).</li> <li>⊙ Il n'y a pas de limitation des heures supplémentaires pour le personnel exonéré.</li> <li>⊙ Les commentaires de l'enquête suggèrent une perception d'incohérence par rapport à l'équilibre au niveau des heures de travail par rapport aux heures supplémentaires.</li> <li>⊙ Des lignes directrices claires en matière de modalités de travail flexibles sont en place (les perceptions du personnel indiquent que la mise en œuvre n'est pas uniforme et dépend du gérant).</li> </ul>
<p><b>Santé et sécurité au travail</b></p>	<p>Existe-t-il des mesures et des formations relatives à la santé et la sécurité ? Existe-t-il suffisamment de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Il existe des mesures de santé et de sécurité appropriées pour le personnel (tel que la formation et des lignes directrices).</li> </ul>

	mécanismes pour signaler des inquiétudes par rapport à la santé et la sécurité ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ La formation en santé mentale n'est actuellement offerte qu'à travers une plate-forme en ligne externe et n'est pas obligatoire.</li> <li>⊙ La sensibilisation en matière de santé mentale et de procédures de signalement d'abus relatifs à la santé mentale doit être améliorée.</li> </ul>
<b>Droit à la vie privée (opérations de sécurité)</b>	La gestion de la sécurité peut avoir des incidences sur le droit à la vie privée des travailleurs. Qu'est-ce qui est contrôlé ? Les individus sont-ils dûment notifiés lorsqu'ils sont surveillés ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ L'équipe de sécurité de l'ICANN est au courant des questions relatives à la protection de la vie privée ; tous les employés signent un accord de confidentialité (NDA), en plus du fournisseur principal de sécurité externe de l'ICANN.</li> <li>⊙ En ce moment il n'y a pas de mandat écrit sur le droit à la vie privée du personnel face à l'adoption de mesures de sécurité physique, p. ex. des conditions claires sur quand les employés sont surveillés et ce qui est surveillé ou si, par exemple, les pratiques de surveillance s'appliquent à tout moment ou pas.</li> </ul>

### Impacts de priorité 3

<b>Impact identifié sur les droits de l'homme</b>	<b>Considérations pour l'évaluation de l'impact</b>	<b>Évaluation globale des pratiques actuelles de l'organisation ICANN pour gérer l'impact</b>
<b>Violation potentielle des droits de l'homme par le personnel de sécurité privé / les forces publiques</b>	L'organisation ICANN maintient des bureaux et organise des événements autour du monde, ce qui exige l'emploi de personnel de sécurité privé et public pour assurer la sécurité de ses travailleurs, des participants et de leurs biens. Quelles sont les attentes de l'organisation ICANN lorsqu'elle travaille avec du personnel de sécurité sous-traité privé et public ? Les attentes en matière de droits de	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Les vérifications des antécédents des membres du personnel de sécurité sous-traité dans les bureaux sont effectuées avant de les embaucher et leurs rôles et responsabilités sont clairement définis.</li> <li>⊙ Dans le cas d'événements publics de l'ICANN, l'organisation ICANN n'a pas de lien contractuel direct avec le personnel de sécurité privée local qui assure la sécurité des lieux. (L'équipe des opérations de sécurité instruit le personnel de sécurité sur place et suit une approche de sécurité « flexible » dans le but d'assurer l'usage approprié de la force et le respect des droits de l'homme).</li> </ul>

	<p>l'homme sont-elles communiquées (en particulier dans les environnements à haut risque) ? La gravité de l'impact pourrait potentiellement être élevée, mais la probabilité de concrétisation de cette incidence dans le contexte de l'organisation ICANN est faible.</p>	<p>⊙ En cas de besoin, l'équipe des opérations de sécurité de l'ICANN entre en contact avec les forces de l'ordre et les autorités locales, en fonction du niveau de risque (l'implication étant plus élevée dans les endroits à haut risque).</p>
--	--	--

## Recommandations

La conduite d'une HRIA est une étape essentielle pour l'établissement des processus de diligence raisonnable efficaces des droits de l'homme qui sont conformes aux normes reconnues au niveau international. Dans l'ensemble, cette HRIA montre que les processus et les politiques de l'organisation ICANN sont bien gérés. Les recommandations suivantes aideront l'organisation ICANN dans son approche proactive pour tirer parti des structures existantes et pour intégrer davantage le respect des droits de l'homme à ses activités quotidiennes.

### Renforcement du respect des droits de l'homme dans la culture organisationnelle

Comme première étape importante, nous recommandons que l'organisation ICANN élabore et publie une déclaration des droits de l'homme approuvée par le Président-directeur général, exprimant l'engagement général de l'organisation ICANN quant au respect des droits de l'homme, en conformité avec les statuts constitutifs. Il est essentiel de travailler sur la sensibilisation à l'interne, par le biais de la formation et de la communication, pour créer une culture de conformité et de respect des droits de l'homme. Les principaux dirigeants doivent y participer pour démontrer l'importance que l'organisation accorde à cette question. Le Conseil d'administration et l'équipe de direction de l'organisation ICANN doivent discuter régulièrement des questions relatives aux droits de l'homme.

### Établissement d'une gouvernance efficace pour les droits de l'homme

L'organisation ICANN devrait identifier un département responsable de superviser la mise en œuvre des recommandations et les processus de diligence raisonnable ultérieurs, appuyé par un comité pluridisciplinaire des droits de l'homme composé de membres d'autres départements concernés. Le Président-directeur général devrait recevoir des rapports réguliers du département chargé de superviser la mise en œuvre des recommandations et les processus de diligence raisonnable ultérieurs.

### Établissement de processus de diligence raisonnable continus pour les droits de l'homme

---

Nous recommandons une HRIA de suivi à cette première évaluation un an après sa mise en œuvre afin d'évaluer si les impacts ont été améliorés et si les risques ont été atténués. En outre, l'organisation ICANN devrait envisager de nouveaux domaines ou des activités opérationnelles (telles que la participation des parties prenantes mondiales, la participation gouvernementale, le soutien à l'élaboration de politiques) dans les évaluations futures. L'organisation ICANN devrait intégrer les droits de l'homme dans les processus existants d'évaluation ou de suivi de l'organisation et informer de manière transparente et régulière sur les droits de l'homme pour bâtir la confiance et communiquer avec les parties prenantes externes.

## Renforcement des droits de l'homme du personnel de l'ICANN

Les personnes sont les ressources les plus précieuses de l'ICANN. Grâce à la poursuite de l'amélioration de ses pratiques en mettant l'accent sur le traitement équitable et juste du personnel (y compris dans les processus applicables aux cas de harcèlement) et sur les mécanismes de réclamation, l'organisation ICANN a l'occasion de renforcer les droits de l'homme de son personnel. Nous recommandons les mesures suivantes :

- ⊙ Élaborer des lignes directrices claires et entreprendre la formation (p. ex. sur les préjugés inconscients et la formation en matière de non-discrimination pour assurer des pratiques justes d'embauche, de promotion et de développement personnel ; formation sur le harcèlement, y compris des formations en personne, adaptées à des régions et aux postes de travail).
- ⊙ Accroître la transparence et renforcer le traitement équitable à travers l'établissement d'une description claire des procédures existantes (p. ex., procédure disciplinaire, processus de promotion, processus de développement personnel, processus de rémunération).
- ⊙ Continuer à accroître la sensibilisation sur les mécanismes de plaintes existants et les réviser : assurer des processus de suivi clairs et efficaces, communiquer le processus derrière le mécanisme de manière proactive et transparente, former les membres du personnel qui s'occupent de ces questions.
- ⊙ Envisager la création d'une autre ligne d'élaboration de rapports en dehors de la structure de gestion de l'organisation ICANN pour améliorer les mécanismes de réclamation existants ; cette nouvelle ligne d'enquête devrait avoir suffisamment de poids pour soulever des questions au plus haut niveau et devrait permettre de prendre des mesures rapidement (en particulier en cas de harcèlement et d'autres formes de discrimination). L'existence de plusieurs canaux de communication augmente la probabilité que les travailleurs trouvent une procédure avec laquelle ils se sentent à l'aise.

Les possibilités d'amélioration concernant les heures supplémentaires, la santé et la sécurité, ainsi que le respect de la vie privée en milieu de travail pour renforcer les pratiques actuelles ayant été identifiées sont les suivantes :

- ⊙ En s'appuyant sur sa culture de travail flexible, l'organisation ICANN peut renforcer davantage ses impacts positifs en travaillant pour parvenir à des arrangements qui équilibrent les heures de travail supplémentaires et encouragent le travail flexible de façon uniforme dans toute l'organisation.
- ⊙ L'organisation ICANN devrait accroître la sensibilisation sur les problèmes de santé mentale ainsi que sur les différentes voies pour chercher de l'aide afin de soutenir davantage les employés ayant des problèmes de santé.
- ⊙ Dans le cadre de la mise en œuvre du règlement général sur la protection des données (RGPD) de l'Union Européenne, l'organisation ICANN a l'occasion de s'assurer que les employés soient au courant des données personnelles recueillies et collectées et qui peut y

---

accéder. De plus, les employés doivent être informés sur le type de données qui doivent être recueillies, ou dans quels cas ils ont la possibilité de ne pas fournir d'information.

## Inclusion de la diversité culturelle de l'organisation ICANN

Le personnel de l'organisation ICANN est divers et multiculturel. Pour générer un environnement de travail plus sensible et respectueux des différentes cultures, l'organisation ICANN devrait mener régulièrement des formations et ouvrir des discussions sur la diversité culturelle (et religieuse) et garantir que les différences culturelles soient prises en compte lors des formations et lors de la mise en œuvre des politiques. L'organisation ICANN peut mieux refléter les différences culturelles en organisant plus de formations régionales en personne.

## Gestion proactive des risques potentiels pour les droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement

L'organisation ICANN a une base de fournisseurs diversifiée et une chaîne d'approvisionnement internationale. Nous recommandons que l'organisation ICANN développe davantage l'intégration formelle des droits de l'homme dans les processus d'approvisionnement afin de réduire de manière proactive les risques potentiels pour les droits de l'homme et pour favoriser les impacts positifs sur la chaîne d'approvisionnement. La première étape importante consiste à définir les attentes des fournisseurs concernant les droits de l'homme à travers un code de conduite (CoC) des fournisseurs/vendeurs fondé sur les normes internationales.<sup>8</sup> Par conséquent, ces attentes devraient être intégrées au processus de passation de marchés existant à travers les étapes suivantes : intégrer le CoC des fournisseurs aux relations contractuelles, considérer les droits de l'homme dans le choix des fournisseurs (p. ex., en intégrant des exigences relatives aux droits de l'homme dans les appels d'offres), développer un sommaire général des risques des fournisseurs et surveiller les fournisseurs à risque élevé (p. ex. en utilisant un tableau de bord incluant les considérations relatives aux droits de l'homme).

En fonction des ressources internes, dans une première étape, cela peut être axé sur les fournisseurs stratégiques. La portée devrait être progressivement élargie au moyen et long terme pour le reste des fournisseurs, identifiant et gérant également les fournisseurs à risque élevé.

L'équipe d'approvisionnement de l'ICANN devrait intégrer les droits de l'homme aux systèmes de formation et aux lignes directrices existants en matière d'approvisionnement pour assurer que le personnel de l'ICANN impliqué dans les pratiques d'achat connaisse suffisamment les droits de l'homme.

## Continuité des bonnes pratiques pour assurer la sécurité physique des employés et des participants aux événements

Il est important pour l'organisation ICANN d'assurer la sécurité physique des membres du personnel et des participants aux événements. Les opérations de sécurité à l'organisation ICANN sont gérées de manière professionnelle avec des lignes directrices claires et des procédures bien structurées. L'organisation ICANN devrait poursuivre cette bonne pratique et travailler pour la pleine sensibilisation du personnel sur les questions de sécurité.

---

<sup>8</sup>Les normes internationales respectées comprennent les principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme (UNGPs), les principaux instruments internationaux des Nations Unies sur les droits de l'homme et les normes de travail définies par l'Organisation internationale du travail (OIT).

---

Afin de mieux définir les meilleures pratiques de gestion de la sécurité, l'organisation ICANN devrait considérer les points suivants :

- ⦿ Élaborer un texte écrit sur la protection de la vie privée au travail pour garantir que l'organisation ICANN respecte la vie privée du personnel et des visiteurs dans ses pratiques de surveillance
- ⦿ Dans le cas d'environnements à risque élevé, envisager de demander au fournisseur responsable du lieu de l'événement de réaliser des vérifications des antécédents du personnel de sécurité des lieux

## Gérer efficacement les considérations relatives aux droits de l'homme lors de la tenue d'événements de l'ICANN

L'organisation ICANN équilibre la rotation régionale des réunions, suivant les [recommandations](#) du Groupe de travail sur la stratégie des réunions (MSWG),<sup>9</sup> avec les impacts potentiels sur les droits de l'homme des participants aux événements qui pourraient survenir en raison du contexte des droits de l'homme dans le lieu de la réunion. La gestion proactive des risques et des impacts pour les droits de l'homme devrait devenir une partie formelle de l'organisation d'événements.

Spécifiquement, outre l'évaluation des risques de sécurité, nous recommandons à l'ICANN d'utiliser des rapports des droits de l'homme établis par des sources dignes de confiance (tels que les rapports annuels des droits de l'homme du Département d'État des États-Unis,<sup>10</sup> l'outil de vérification des risques de la responsabilité sociale des entreprises (RSE)<sup>11</sup> ou les guides des droits de l'homme et du commerce par pays<sup>12</sup> pour chaque endroit spécifique) pour comprendre les risques liés aux droits de l'homme de l'emplacement choisi pour la réunion et d'évaluer si/combien de participants peuvent être concernés, ainsi que la gravité de l'impact. Si des risques potentiels pour les droits de l'homme des participants sont identifiés, l'organisation ICANN devra déterminer dans quelle mesure les risques peuvent être réduits grâce à des mesures préventives. Ces constatations et mesures devraient être communiquées proactivement à toutes les parties concernées. En fin de compte, il s'agit de trouver le juste équilibre entre l'impact potentiel sur les droits de l'homme et la couverture mondiale des réunions publiques de l'ICANN.

Il faudrait communiquer par écrit que si un membre du personnel ne se sent pas à l'aise pour assister à un événement en raison de la situation des droits de l'homme dans le lieu donné, il devrait pouvoir ne pas y aller sans craindre des représailles de la part de la direction. Comme alternative, les membres de l'organisation ICANN ont la possibilité de participer pleinement aux réunions à distance par le biais de pratiques bien établies.

## Conclusion : un processus collaboratif et en évolution

L'ICANN est une organisation mondiale unique ayant la mission de gérer les aspects clés d'une importante ressource mondiale partagée : l'Internet. À travers la réalisation de cette HRIA, l'organisation ICANN a démontré son engagement et a assumé sa responsabilité d'améliorer les droits de l'homme, ce qui la distingue de nombreuses organisations et entreprises.

---

<sup>9</sup> [Recommandations du Groupe de travail sur la stratégie des réunions de 2014](#)

<sup>10</sup> [Département d'État des États-Unis - Rapports sur les droits de l'homme](#)

<sup>11</sup> [Outil de vérification des risques RSE](#)

<sup>12</sup> [Guides des droits de l'homme et du commerce par pays](#)

---

Les discussions relatives aux droits de l'homme continueront d'évoluer sur la base de la collaboration et de la compréhension mutuelles. Indépendamment de son obligation de respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, l'organisation ICANN doit s'efforcer de tirer parti de sa visibilité et de son influence pour renforcer les droits de l'homme au sein de l'organisation ICANN et au-delà. L'organisation ICANN, la communauté de l'ICANN et le Conseil d'administration de l'ICANN devraient continuer à soutenir les évaluations des droits de l'homme, et par conséquent à améliorer l'évaluation de la performance de l'ICANN au niveau des droits de l'homme.

