



Engagement en faveur de la protection des défenseurs des droits humains

Les défenseurs des droits humains (DDH) sont souvent victimes d'intimidation, de violence et de criminalisation lorsque les entreprises ne respectent pas les droits humains dans leurs chaînes de valeur. Il est urgent que les entreprises prennent des mesures rapides pour répondre à cette crise. Des mesures individuelles et collectives doivent être prises pour développer et mettre en œuvre rapidement et de manière responsable des politiques et des procédures de tolérance zéro concernant la protection des défenseurs des droits de l'homme victimes d'intimidation, de violence et de criminalisation dans les chaînes de valeur.

Ce document présente des recommandations sur les exigences minimales pour le développement de politiques et de procédures du secteur privé concernant la protection des défenseurs des droits de l'homme. Il s'appuie sur les recommandations formulées dans les documents produits par l'initiative Tolérance zéro, qui sont le fruit des contributions des défenseurs des droits de l'homme, des dirigeants autochtones et des organisations de la société civile.

Pour s'acquitter de leurs responsabilités en matière de protection et de soutien des défenseurs des droits de l'homme, les entreprises devraient adopter des politiques de tolérance zéro conformes au droit international, y compris aux traités relatifs aux droits de l'homme, et aux meilleures pratiques émergentes. Les politiques de tolérance zéro doivent être intégrées de manière adéquate dans les systèmes de gestion des entreprises et diffusées. Pour garantir et démontrer la conformité avec les politiques de tolérance zéro, les entreprises doivent entreprendre, agir et rendre publics les résultats d'une diligence raisonnable et d'une pratique rigoureuse en matière de droits de l'homme dans l'ensemble des relations d'affaires et des chaînes de valeur. Enfin, les entreprises doivent remédier ou participer à la remédiation en cas de non-conformité entraînant des violations des droits des défenseurs des droits de l'homme. Les politiques de tolérance zéro doivent être accompagnées de conseils de mise en œuvre et de plans de mise en œuvre publics, détaillés et assortis de délais.

Les politiques de tolérance zéro du secteur privé devraient être élaborées par le biais d'une consultation significative et directe avec les défenseurs des droits de l'homme ainsi qu'avec les organisations de la société civile locale et internationale qui les soutiennent. Les défenseurs des droits humains savent par expérience directe quelles politiques et actions sont (in)efficaces. Compte tenu du droit des peuples indigènes et tribaux (y compris les peuples afro-descendants) et de leurs communautés à être consultés afin d'obtenir leur consentement préalable, libre et éclairé (FPIC) sur les actions susceptibles de les affecter, des formes spécifiques de consultation sont nécessaires avec ces groupes pour s'assurer que leurs points de vue sont recherchés et pris en compte dans la formulation de la politique.

Voir ci-dessous les attentes à l'égard des entreprises en termes de

1. L'engagement politique - son contenu et la manière dont il est intégré dans l'entreprise,
2. Le processus permettant d'assurer et de démontrer le respect de l'engagement,

3. Mécanismes permettant d'apporter, ou de participer à l'apport de remèdes en cas de non-respect entraînant des violations des droits des défenseurs des droits de l'homme.

1) L'engagement politique - son contenu et la manière dont il est intégré dans l'entreprise

Adopter : Les entreprises sont invitées à adopter des politiques de tolérance zéro conformes au droit international, notamment aux traités relatifs aux droits de l'homme, et aux meilleures pratiques émergentes. Les politiques de tolérance zéro doivent au minimum

- a. Inclure un concept large des défenseurs des droits de l'homme (basé sur la déclaration des Nations unies sur les défenseurs des droits de l'homme) et clarifier la nécessité d'une coopération et d'une négociation raisonnables avec eux. Le terme "défenseur des droits de l'homme" se réfère à la fois aux individus et aux communautés ou organisations. Par exemple, les personnes qui cherchent à protéger l'environnement, la terre et les droits de l'homme qui y sont associés, ainsi que les peuples et communautés autochtones, afro-descendants, traditionnels et autres, peuvent tous agir en tant que défenseurs des droits de l'homme.
- b. Reconnaître que les peuples indigènes et tribaux ont des droits collectifs sur les terres, les territoires et les ressources, ainsi que sur l'autodétermination, protégés par les principaux traités et instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, notamment la convention 169 de l'OIT. La déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones (UNDRIP) est également essentielle. Elle fournit une élaboration contextualisée des principes généraux des droits de l'homme et des droits prévus par les traités juridiquement contraignants, dans la mesure où ils sont liés aux circonstances historiques, culturelles et sociales spécifiques des peuples autochtones, et clarifie les normes minimales pour leur reconnaissance, leur protection et leur promotion. C'est en gardant à l'esprit ce cadre de droits spécifique que de nombreux peuples et organisations autochtones utilisent le terme de *défenseurs autochtones des droits de l'homme*.
- c. Reconnaître que les défenseurs des droits de l'homme sont particulièrement importants pour une entreprise en tant qu'individus et communautés œuvrant pour le respect des droits de l'homme et qu'ils fournissent souvent des alertes précoces sur les impacts potentiels et réels des droits de l'homme dans les chaînes de valeur des entreprises ; recadrer le travail des défenseurs des droits de l'homme comme une contribution importante plutôt que comme un obstacle à la réalisation des droits de l'homme.
- d. Reconnaître que toutes les parties, y compris les entreprises, ont un rôle à jouer dans la protection du droit de défendre les droits de l'homme et dans la mise en place d'un environnement favorable à cette fin.
- e. S'engager à protéger les lanceurs d'alerte et les défenseurs des droits de l'homme contre les représailles, notamment en préservant leur anonymat et en sollicitant leur consentement avant de prendre toute mesure susceptible d'entraîner des représailles.
- f. S'engager à ne pas soutenir ou s'engager dans des poursuites stratégiques contre la participation publique (SLAPP).
- g. Reconnaître les menaces auxquelles les défenseurs des droits humains sont confrontés, y compris leurs facteurs sous-jacents, et le fait que les menaces peuvent être déclenchées explicitement ou implicitement par différents acteurs, tant publics que privés.
- h. S'engager à soutenir les défenseurs des droits de l'homme dans leurs efforts pour garantir la responsabilité et la justice pour tout acte de représailles à leur encontre, notamment

en coopérant avec les forces de l'ordre et d'autres organismes, en fournissant une assistance (*pro bono* ou financière, par exemple) et en demandant aux gouvernements, seuls ou de concert avec d'autres acteurs, d'enquêter sur les violations et d'offrir une protection ou une réparation.

- i. S'engager à coopérer avec des missions d'enquête indépendantes pour évaluer la situation des droits de l'homme et des défenseurs des droits de l'homme dans les pays où ils opèrent.
- j. Expliquer les mesures à prendre lorsque des impacts et des risques pour les défenseurs des droits de l'homme sont détectés dans ses activités par le biais de ses systèmes de diligence raisonnable ou de griefs soulevés par des défenseurs des droits de l'homme concernés ou par des tiers.
- k. Expliquer les procédures à suivre en cas de violation des politiques de l'entreprise en matière de droits de l'homme par des fournisseurs ou des entreprises bénéficiaires d'investissements. Les détails de ces procédures peuvent être inclus directement dans la politique de tolérance zéro ou par le biais d'une référence à un protocole de non-conformité distinct, qui définit les actions des fournisseurs, des entreprises investies et des partenaires d'une coentreprise qui entraîneraient l'exclusion/la résiliation des contrats (par ex. l'exclusion de certains fournisseurs des chaînes d'approvisionnement ou le retrait total des entreprises de l'investissement financier) ; la suspension d'entreprises/fournisseurs, sous réserve de la mise en œuvre de plans d'action correctifs convenus avec les défenseurs des droits de l'homme ; l'inscription de fournisseurs ou d'entreprises investies sur une liste de surveillance, sous réserve d'enquêtes indépendantes sur les violations signalées de leurs politiques de tolérance zéro ; ou d'autres attentes en matière de divulgation exprimées par les défenseurs des droits de l'homme au cours des processus de consultation.
- l. S'appliquent à tous les fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise, y compris les fournisseurs directs et intermédiaires, ainsi que les entreprises en amont qui produisent des matières premières.
- m. S'aligner sur la législation, les normes et les bonnes pratiques internationales en matière de droits de l'homme, notamment :
 - Charte internationale des droits de l'homme,
 - Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale
 - Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes,
 - Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme,
 - Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones,
 - Convention 169 de l'OIT sur les peuples indigènes et tribaux,
 - Déclaration des Nations unies sur les droits des paysans,
 - Déclaration des Nations unies sur les défenseurs des droits de l'homme,
 - Résolutions des Nations unies sur les défenseurs des droits de l'homme
 - Principes de diligence raisonnable de l'OCDE pour une conduite responsable des entreprises,

- Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : conseils pour assurer le respect des défenseurs des droits de l'homme.

Intégrer : Chaque entreprise doit veiller à ce que son engagement en faveur de la tolérance zéro soit intégré de manière adéquate dans ses systèmes de gestion afin de faciliter une mise en œuvre réussie :

- n. Approuver la politique de tolérance zéro au niveau le plus élevé et veiller à ce que le conseil d'administration supervise sa mise en œuvre, en s'assurant que le conseil d'administration est conscient des risques les plus importants ou les plus graves pour les droits de l'homme et que des processus adéquats sont en place pour les traiter conformément aux normes internationales en matière de droits de l'homme.
- o. Intégrer la politique de tolérance zéro dans ses systèmes de gestion, de sorte qu'elle soit mise en œuvre dans le cadre des activités régulières de l'entreprise. Cela devrait inclure la présence d'un personnel formé aux droits de l'homme, avec une supervision et une responsabilité claire en matière de diligence raisonnable au niveau de la direction générale.
- p. La publication de détails sur la manière dont la politique est internalisée dans les systèmes de gestion (par exemple, qui est responsable de quelles actions dans le flux de travail, et comment les processus requis sont liés à d'autres processus existants).
- q. Soutenir la politique par une déclaration de volonté de condamner publiquement les attaques contre les défenseurs des droits de l'homme.
- r. Veiller à ce que la politique soit diffusée auprès des communautés concernées dans des langues et des formats qui leur sont accessibles.
- s. Réexaminer périodiquement la politique et l'adapter en fonction des nouvelles informations et normes.

2) Le processus permettant d'assurer et de démontrer le respect de l'engagement

Les entreprises doivent entreprendre, agir et rendre publics les résultats d'une diligence raisonnable et d'une pratique rigoureuse en matière de droits de l'homme dans leurs relations d'affaires et leurs chaînes de valeur (y compris dans les chaînes d'approvisionnement en produits de base jusqu'au point d'origine). Dans le cadre de leurs processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, les entreprises doivent identifier, évaluer et traiter (prévenir et atténuer) les impacts potentiels et réels sur les défenseurs des droits de l'homme.

Identifier et évaluer :

- a. Identifier et évaluer l'impact potentiel et réel de la conduite des entreprises sur les défenseurs des droits de l'homme à au moins trois niveaux :
 - Niveau 1 : Pays.
 - Niveau 2 : Fournisseurs et entrepreneurs spécifiques.
 - Niveau 3 : Projet. L'évaluation à ce niveau (sur la base des paramètres clés énoncés dans les principes 18 à 21 des principes directeurs des Nations unies) devrait déterminer si l'investissement est réalisé ou non.
- b. À chacun de ces niveaux, les entreprises doivent identifier les défenseurs des droits de l'homme avec lesquels elles doivent s'engager, en fonction des droits sur lesquels leurs activités peuvent avoir un impact.

- c. Garantir une participation et un engagement continus et significatifs des détenteurs de droits dans les évaluations d'impact et la diligence raisonnable, ainsi que dans l'élaboration et la mise en œuvre de mesures de prévention et d'atténuation.
- d. Prendre en compte les facteurs contextuels (tels que les restrictions des libertés civiles) qui soutiennent ou inhibent la capacité des communautés et des défenseurs à s'organiser et à s'exprimer. Le devoir de diligence doit être un processus continu prenant en compte les changements dans les opérations commerciales ou l'environnement opérationnel qui pourraient exacerber les risques pour les défenseurs des droits de l'homme.
- e. Des garanties de confidentialité et de sécurité des communications doivent être fournies chaque fois que cela est demandé ou jugé nécessaire.
- f. Si les peuples indigènes et tribaux risquent d'être touchés, il convient d'obtenir leur consentement libre et éclairé pour réaliser toute étude d'impact au niveau du projet pour une activité proposée, et ensuite avant que l'activité ne puisse être mise en œuvre, conformément à leurs droits en vertu du droit international.
- g. L'obtention du CLIP étant un processus continu, il convient de s'assurer de l'engagement permanent de ces détenteurs de droits tout au long d'un projet ou de la durée d'une relation avec un fournisseur ou d'un investissement, et non pas seulement comme un exercice ponctuel mené au début du projet. L'objectif est de s'assurer que les nouveaux impacts sur leurs droits sont identifiés et pris en compte, de contrôler la mise en œuvre effective des mesures de prévention et de connaître les recours à mettre en place en cas de violation.

Traiter (prévenir et atténuer) les impacts potentiels et réels :

- h. Lorsque des allégations d'attaques ou de représailles de toute nature à l'encontre de défenseurs des droits de l'homme sont identifiées dans le cadre d'une opération commerciale, prendre des mesures rapides, définitives et contrôlées avec les partenaires commerciaux afin de
 - Répondre aux allégations en toute bonne foi ;
 - Prévenir les récidives, par exemple en menant une enquête interne ou en demandant l'aide des autorités locales ;
 - Atténuer l'impact ;
 - Annuler ou suspendre/déplacer les opérations de manière responsable lorsque les préoccupations sont avérées, persistantes ou chroniques (après consultation des détenteurs de droits concernés) ;
 - Prendre des mesures correctives et veiller à ce que les victimes déterminent à quoi ressemble l'obligation de rendre des comptes (voir la sous-section 3).
- i. Dans les zones, projets et secteurs à haut risque (y compris la pâte à papier, l'huile de palme et les industries extractives), développer et appliquer des outils de prévention des conflits, des systèmes d'alerte précoce et des mesures préventives supplémentaires et spécifiques pour détecter, prévenir et éviter les meurtres, la violence, l'intimidation, la criminalisation et la répression des défenseurs des droits de l'homme.
- j. Avoir une "politique de la porte ouverte" pour les défenseurs des droits de l'homme qui souhaitent s'engager auprès des entreprises en ce qui concerne l'impact de leurs activités sur les droits de l'homme, ou de celles de leurs fournisseurs ou partenaires commerciaux, y compris une garantie de non-représailles pour tout engagement de ce type.

- k. Intégrer et adopter des pratiques conformes aux droits de l'homme afin de garantir le respect des droits individuels et collectifs des peuples indigènes et tribaux (par exemple, les peuples afro-descendants) affectés par les activités de l'entreprise, y compris le droit au CLIP. Cela s'applique à la fois aux projets menés directement par l'entreprise et aux fournisseurs/partenaires commerciaux.
- l. Rechercher des informations indépendantes et impartiales auprès de diverses sources (y compris les ONG nationales et internationales, les communautés concernées, les défenseurs des droits de l'homme, les organisations gouvernementales et intergouvernementales) afin de déterminer les antécédents, les politiques, les procédures et les engagements des partenaires commerciaux potentiels en matière de droits de l'homme.
- m. Inclure ces informations dans la sélection de tous les fournisseurs et partenaires commerciaux (y compris les fournisseurs directs et intermédiaires, ainsi que les entreprises en amont) au niveau du groupe et soutenir (financièrement) la vérification par une tierce partie des systèmes DRH des fournisseurs et la mise en œuvre de politiques visant à faire respecter les responsabilités en matière de droits de l'homme tout au long de la chaîne de valeur.
- n. Travailler en priorité ou uniquement avec des entreprises et des fournisseurs qui ont pris des engagements politiques à l'échelle de l'entreprise qui reflètent de manière crédible le principe de tolérance zéro pour les meurtres, la violence, l'intimidation, la criminalisation, la répression ou tout autre type de représailles contre les défenseurs des droits de l'homme.
- o. Divulguer leurs protocoles de non-conformité (voir 1k ci-dessus).
- p. Intégrer les attentes des protocoles de non-respect dans les contrats avec les partenaires commerciaux, en indiquant clairement que tout acte de violence, de représailles, de harcèlement ou tout autre type d'affectation négligente ou intentionnelle des droits des défenseurs des droits de l'homme entraînera des conséquences immédiates. Celles-ci doivent s'appuyer sur les UNGP (y compris sur le moment et la manière de se désengager) et peuvent inclure un ou plusieurs des éléments suivants :
 - a. Demande d'enquête indépendante ;
 - b. Suspension de la recherche de sources d'approvisionnement et des paiements ;
 - c. Résiliation du contrat ;
 - d. Le retrait de la relation d'affaires.
 - e. Prendre des mesures correctives, y compris le versement de dommages-intérêts aux victimes.
- q. Élaborer un plan de prévention et d'atténuation des risques pour les défenseurs des droits de l'homme identifiés dans l'évaluation de l'impact sur les droits de l'homme (EIDH) en consultation avec les défenseurs des droits de l'homme et les communautés concernées, en examinant notamment la manière dont ils peuvent exercer un effet de levier sur les fournisseurs, conformément à l'UNGP 19.
- r. Promouvoir la transparence dans toutes les opérations et exiger des partenaires commerciaux qu'ils fassent de même. Cela implique de fournir des informations complètes et accessibles (en termes de langue et de terminologie) aux communautés concernées.
- s. Rendre compte publiquement de la mise en œuvre de la politique de tolérance zéro dans l'ensemble des activités de l'entreprise, en s'appuyant sur des mécanismes de vérification crédibles et indépendants qui impliquent la participation significative des populations

concernées et des défenseurs des droits de l'homme. On ne peut pas se fier uniquement aux systèmes de certification.

3) Mécanismes permettant de fournir, ou de participer à la fourniture, d'un recours en cas de non-respect entraînant des violations des droits des défenseurs des droits de l'homme.

Les entreprises doivent prévoir des mesures correctives ou coopérer à leur mise en œuvre lorsqu'elles ont causé ou contribué à des effets négatifs sur les DRH.¹ À cet effet, les entreprises doivent

- a. Mettre en place des mécanismes de réclamation et de responsabilité sûrs, efficaces et accessibles, alignés sur le PNUAD, qui comprennent des protections pour les défenseurs des droits de l'homme et les dénonciateurs, qui traitent les plaintes de tierces parties et fournissent des réparations pour les griefs. Ces mécanismes doivent être culturellement appropriés et respecter les coutumes, les traditions, les lois et les systèmes juridiques des peuples autochtones, conformément aux normes internationales en matière de droits de l'homme.
- b. Rendre compte publiquement des actions entreprises et des résultats de la remédiation. Mettre en œuvre des exigences obligatoires pour les fournisseurs, les entreprises investies et/ou les partenaires d'une coentreprise afin qu'ils fassent de même.
- c. Adopter des politiques explicites de non-ingérence, de non-rétorsion et de coopération (et exiger des partenaires commerciaux qu'ils fassent de même) et aider les défenseurs des droits de l'homme à accéder aux mécanismes judiciaires et non judiciaires, nationaux et internationaux, de réclamation et de plainte.
- d. Concevoir leurs procédures de recours de manière à permettre aux communautés directement touchées et aux défenseurs des droits de l'homme de déterminer, au cas par cas, ce qu'est la responsabilité.

¹ Lorsqu'une entreprise en aval a connaissance ou devrait avoir connaissance d'une violation liée à ses chaînes de valeur et qu'elle ne prend pas de mesures efficaces pour y remédier dans un délai raisonnable, cette omission peut équivaloir à une contribution de l'entreprise à la violation et, par conséquent, donner lieu à une obligation de réparation.