

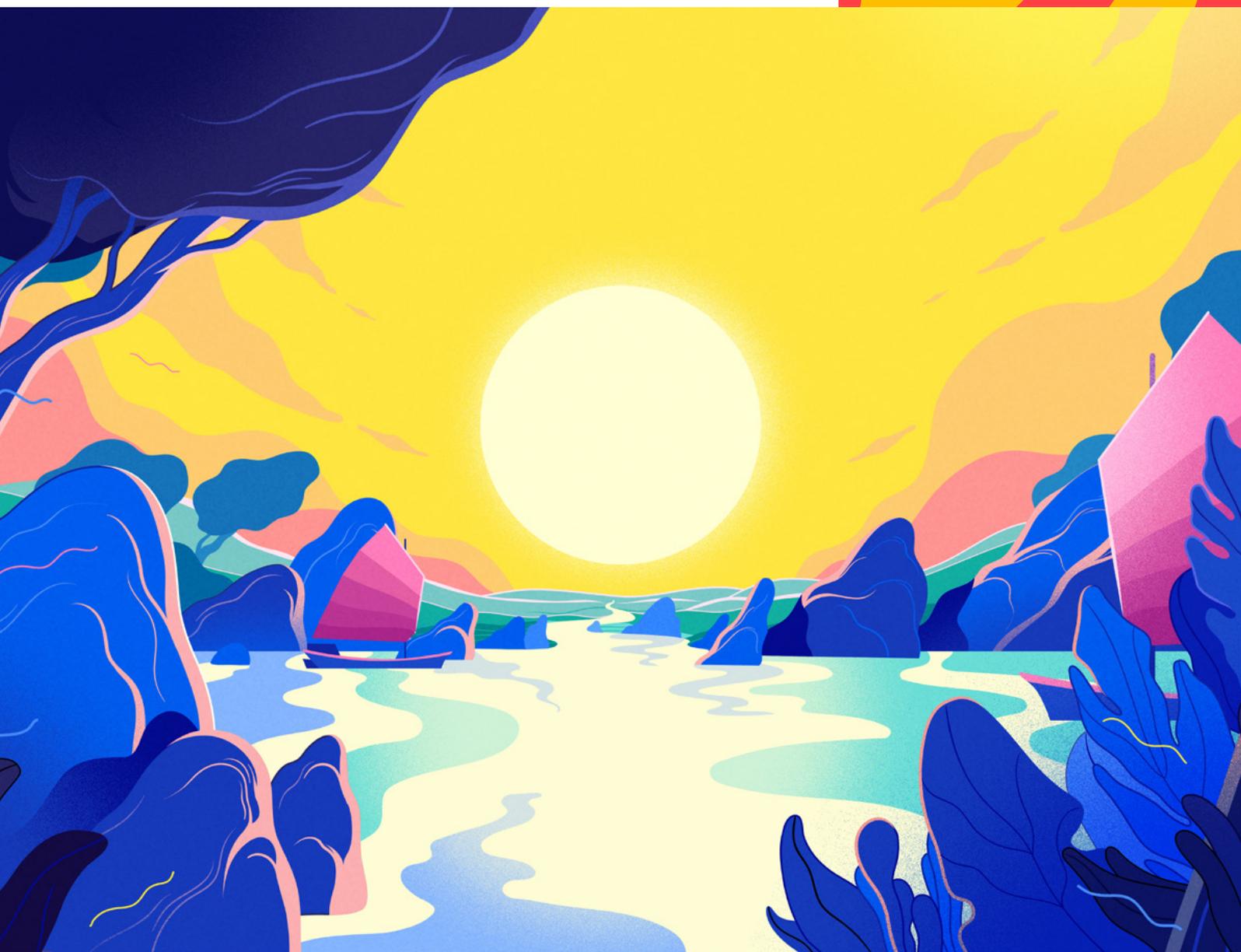
SEPTEMBRE | 2023

Principes d'Unilever pour soutenir les défenseur-e-s des droits humains

et guide de mise en œuvre
des engagements existants
et obligations déjà présentes



Unilever



Sommaire

SECTION 1

| | |
|--|----------|
| Principes d'Unilever pour soutenir les défenseur-e-s des droits humains | 3 |
| Définitions | 9 |

SECTION 2

| | |
|---|-----------|
| Guide de mise en œuvre des engagements existants et obligations déjà présentes | 11 |
| Définitions et contexte des risques | 13 |
| Quelles sont les « lignes rouges » pour les risques encourus par les défenseur-e-s des droits humains ? | 17 |
| Résumé des étapes de mise en œuvre | 18 |
| Étapes de mise en œuvre | 19 |
| Étape 1 Créer une carte des parties prenantes des défenseur-e-s des droits humains et des organisations de défenseur-e-s | 20 |
| Étape 2 Identifier les risques pour les libertés civiles et les défenseur-e-s des droits humains dans le cadre de la diligence raisonnable pour les droits humains | 23 |
| Étape 3 Actions préventives pour réduire les risques identifiés pour les défenseur-e-s des droits humains | 28 |
| Étape 4 Agir quand un impact négatif pour un-e défenseur-e des droits humains est identifié : étapes pour la prise de décision | 32 |
| – Agir quand il y a un lien direct entre l'impact et l'entreprise | |
| – Déterminer s'il y a lieu de soutenir les défenseur-e-s des droits humains et les libertés civiles | |
| Étape 5 Identifier les formes d'action adaptées | 39 |
| Étape 6 Identifier les opportunités de plus long terme pour soutenir les défenseurs des droits humains et les libertés civiles | 42 |
| Étape 7 Garantir l'accès à des recours efficaces, y compris l'accessibilité et la sécurité des mécanismes de réclamation | 43 |
| Traiter les dilemmes | 47 |
| Conseils à l'intention des partenaires commerciaux | 49 |
| Annexe : cadres et normes | 52 |

SECTION 1

Principes d'Unilever pour soutenir les défenseur-e-s des droits humains

Les droits humains sont des éléments essentiels d'une société saine et résiliente, et des entreprises durables.

Nous nous engageons à respecter et promouvoir les droits humains pour tous les peuples, conformément aux Principes Directeurs de l'ONU relatifs aux Entreprises et Droits de l'Homme, et à rendre compte publiquement de nos avancées. Nos engagements en matière de droits humains et la Déclaration de Politique de Droits de l'Homme d'Unilever se basent également sur la Déclaration Internationale des Droits de l'Homme et sur les principes et droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Ces principes, pour ce qui est des défenseur-e-s des droits humains, sont également guidés par la Déclaration sur le droit et la responsabilité des individus, groupes et organes de la société de promouvoir et protéger les droits de l'homme et les libertés fondamentales universellement reconnus (connue sous le nom de Déclaration sur les défenseurs des droits de l'homme) ainsi que par les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et droits de l'homme. Ils sont en outre largement influencés par la Déclaration de l'ONU sur les droits des peuples autochtones. D'autres conseils spécifiques sont tirés du rapport : [Shared Space Under Pressure: Business Support for Civic Freedoms and Human Rights Defenders](#) (lien en anglais) ; du rapport du groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme : [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : conseils pour assurer le respect des défenseurs des droits de l'homme](#) ; et d'autres rapports de l'ONU sur le respect des défenseur-e-s des droits humains.

La présente politique complète les politiques suivantes, et doit être lue en parallèle de ces dernières :

- (1) [Déclaration de politique des droits de l'homme](#)
- (2) [Politique de Partenariat Responsable \(RPP\)](#) ; et
- (3) [People & Nature Policy](#) (lien en anglais).

Nos exigences pour nos partenaires commerciaux sont présentées dans notre Politique de partenariat responsable. Le premier principe de notre RPP exige que les activités soient menées dans le respect de la loi et de l'intégrité. Toute infraction aux Principes d'Unilever qui viennent soutenir les défenseur-e-s des droits humains sera traitée conformément à nos procédures existantes, notamment celles en lien avec notre Politique partenariat responsable.

Unilever reconnaît :

- 1. Les défenseur-e-s des droits humains et l'importance de leur rôle.**
- 2. La vulnérabilité des défenseur-e-s des droits humains.**
- 3. Les rôles respectifs des États et des entreprises.**
- 4. La nécessité d'un dialogue sérieux, sûr et d'interactions constructives avec les défenseur-e-s des droits humains.**
- 5. L'importance des mécanismes de réclamation et des recours.**

1 : Les défenseur-e-s des droits humains et importance de leur rôle

Les défenseur-e-s des droits humains sont défini-e-s par le bureau du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, comme « toute personne qui, individuellement ou en association avec d'autres, œuvre à la promotion ou à la protection des droits de l'homme de manière pacifique. »

Les défenseur-e-s des droits humains incluent les individus, communautés, groupes ou associations qui agissent pacifiquement pour promouvoir, protéger ou défendre la protection et l'application des droits humains et des libertés civiles des personnes et des peuples. Les défenseur-e-s des droits humains sont défini-e-s par ce qu'ils-elles font et non par qui ils-elles sont.

Unilever s'engage à respecter les droits de tous les individus et de toutes les communautés qui défendent les droits humains et les libertés civiles, et pas uniquement celles et ceux qui s'auto-identifient comme défenseur-e-s des droits humains. Il peut s'agir des lanceurs-euses d'alerte, des plaignant-e-s, des porte-parole des communautés, des personnes qui font campagne contre la corruption, des défenseur-e-s des droits environnementaux et de la terre, des syndicalistes, des journalistes, des universitaires et autres; sont également inclus : leurs organisations, associations, groupes ou communautés qui agissent pour promouvoir, protéger et faire appliquer les droits humains et libertés civiles par des moyens non violents.

Conformément à la Déclaration de l'ONU sur les défenseurs des droits de l'homme, celles et ceux qui défendent les droits humains doivent le faire sans avoir recours à la violence. Les groupes ou individus qui utilisent ou militent pour l'utilisation de la violence ne sont pas considérés comme des défenseurs des droits humains, même si leur objectif énoncé est de défendre les droits des autres.

La protection des libertés civiles et le respect de l'état de droit sont extrêmement importants pour la société civile comme pour les entreprises. Nous comprenons que les défenseur-e-s des droits humains jouent un rôle essentiel, car ils-elles :

- Contribuent à un espace civique sain, notamment en permettant la liberté d'expression, d'association, de réunion pacifique, ainsi que le droit de participer aux affaires publiques,
- Identifient les risques et les menaces directes à l'encontre des détenteurs-trices des droits dans leurs activités professionnelles et/ou publiques,
- Encouragent la diligence raisonnable et répondent à toute préoccupation en matière de droits de l'homme, qu'elle soit liée aux droits civils, politiques, économiques, sociaux, environnementaux ou culturels, ou à la santé, et qui peut parfois se concentrer sur les droits de personnes spécifiques, et/ou des groupes et communautés auxquels ils-elles appartiennent,
- Soutiennent la mise à disposition de solutions de recours et aident les victimes pour qu'elles aient accès aux mécanismes judiciaires et non judiciaires, notamment quand il y a un lien avec les activités de l'entreprise,
- Renforcent l'état de droit au niveau local comme international, en œuvrant à la paix et à prévenir les conflits, en mettant fin à la pauvreté et aux inégalités, en encourageant l'égalité entre les genres, en protégeant l'environnement et en promouvant le développement durable.

2 : La vulnérabilité des défenseur-e-s des droits humains

Nous reconnaissons que les défenseur-e-s des droits humains se retrouvent de plus en plus dans des situations et conditions vulnérables ; nous avons également conscience que l'espace dans lequel ils-elles peuvent travailler en toute sécurité est de plus en plus restreint dans de nombreux pays, souvent à cause de législations restrictives, de stigmatisations ou de réduction au silence des oppositions.

Les défenseur-e-s des droits humains sont exposé-e-s à divers risques, notamment physiques, en ligne/informatiques, ainsi que par des interventions juridiques. Ils-elles peuvent également être la cible de personnes cherchant à éviter la mise au jour des violations. Les menaces et les risques incluent aussi les tentatives de corruption et autres pour que les individus et les communautés agissent contre les DDH, la stigmatisation et la diffamation, les actions juridiques et notamment l'utilisation des poursuites stratégiques contre la participation publique (poursuites-bâillons, SLAPP), les attaques numériques, les violences sexuelles, les meurtres, les déplacements forcés et les détentions. Certains groupes défendant et signalant des questions de droits humains, y compris les représentant-e-s syndicaux-ales et les défenseur-e-s des droits des femmes, peuvent être confronté-e-s à des risques supplémentaires et des actes discriminatoires, notamment des discriminations liées à l'histoire, à la race ou à l'ethnie. Ce danger peut être intensifié pour les défenseur-e-s des droits humains autochtones, les défenseur-e-s des droits humains LGBTQI+ et/ou celles et ceux agissant au nom d'autres groupes marginalisés ou minoritaires. Les impacts sur les défenseur-e-s peuvent être physiques ou psychologiques.

Les peuples autochtones et les communautés locales sont souvent vulnérables face aux violations des droits humains, et leurs moyens d'existence, leur sécurité alimentaire et leurs ressources et autres droits dépendent largement du respect de leur droit d'utiliser ou de posséder des terres. Le principe 14 de la Politique de Partenariat Responsable stipule clairement que les droits fonciers des communautés, et notamment des peuples autochtones, doivent être respectés et promus, notamment en appliquant le consentement libre, informé et préalable (CLIP) ; il annonce en outre clairement une politique de tolérance zéro face à l'accaparement des terres. Les défenseur-e-s des droits humains qui travaillent sur les questions de terres ou environnementales peuvent être plus exposé-e-s aux attaques que les autres types de défenseur-e-s des droits humains, et peuvent également être confronté-e-s à des risques d'éviction, de déplacement forcé ou de perte de leurs moyens de subsistance. Le manque de reconnaissance juridique et d'application de la législation relative aux droits fonciers ancestraux des peuples permet souvent des attaques contre les défenseur-e-s des droits humains autochtones.

3 : Les rôles respectifs des États et des entreprises

Nous soutenons la recommandation du Rapporteur spécial de l'ONU sur la situation des défenseur-e-s des droits humains, qui prévoit que les États comme les entreprises doivent :

- soutenir et promouvoir activement le rôle des défenseur-e-s des droits humains travaillant dans leurs secteurs, et
- s'exprimer lorsque les défenseur-e-s des droits humains sont ciblé-e-s en raison de leur travail essentiel.

Les entreprises ne doivent pas soutenir, directement ou indirectement, les actions qui portent atteinte aux droits des défenseur-e-s des droits humains à la liberté d'expression, d'association ou de réunion. En tant qu'entreprise signataire de la Déclaration de soutien aux libertés civiles, aux défenseur-e-s des droits humains et à l'État de droit (lien en anglais), nous nous engageons à mettre en œuvre les recommandations suivantes :

- Reconnaître l'importance des libertés civiles pour la croissance économique,
- Soutenir les libertés civiles quand elles sont menacées,
- Examiner la liberté d'expression, de réunion et d'association et les risques pour la sécurité des défenseur-e-s lors des évaluations de la diligence raisonnable en matière de droits humains, et notamment lors des évaluations d'impact liées aux droits humains,
- Contribuer aux efforts qui soutiennent les droits et libertés civiles,
- Nous assurer que nos opérations, actions ou omissions n'entraînent pas de représailles, violences, décès, harcèlement juridique ou toute autre forme de réduction au silence ou de stigmatisation des défenseur-e-s des droits humains,
- Gérer les impacts négatifs sur les défenseur-e-s des droits humains qui résulteraient de nos propres opérations ou de nos relations commerciales.

4 : Nécessité d'un dialogue sérieux, sûr et d'interactions constructives avec les défenseur-e-s des droits humains

Nous soutenons fermement des dialogues importants, constructifs par le biais de canaux de communications sûrs et ouverts permettant de faire entendre toutes les voix, y compris celles de parties prenantes expertes indépendantes, des critiques, des détenteur-trices des droits et de leurs représentant-e-s.

Nous nous impliquerons et consulterons de manière ouverte et constructive les défenseur-e-s des droits, et soutiendrons les espaces au sein desquels ils-elles peuvent soulever des problèmes et exprimer leurs inquiétudes sur l'impact sur les droits humains des politiques, décisions ou actions que nous prenons, ainsi que sur les décisions ou actions prises par celles et ceux avec qui nous entretenons une relation commerciale.

Nous nous impliquerons également de manière constructive auprès des personnes qui agissent au nom des défenseur-e-s des droits humains à réception d'affirmations crédibles selon lesquelles les droits et libertés des défenseur-e-s des droits humains avec qui nous travaillons n'ont pas été respectés.

Nous communiquerons sur les actions spécifiques menées ou à prendre par notre entreprise pour soutenir et protéger les défenseur-e-s. Nous nous impliquerons notamment de manière constructive auprès des défenseur-e-s en cas de problème, que cela concerne les activités propres d'Unilever ou celles de la chaîne d'approvisionnement élargie.

5 : L'importance des mécanismes de réclamation et des recours

L'engagement d'Unilever pour un environnement qui respecte les droits humains est inscrit au cœur de notre Code de conduite des affaires. Par conséquent, nous appliquons une politique de tolérance zéro face aux menaces, intimidations, violences ou représailles à l'encontre des défenseur-e-s des droits humains.

Les individus et communautés peuvent nous faire part de leurs préoccupations directement, sans crainte de représailles, dans la plus stricte confidentialité ou de manière anonyme. Ils-Elles peuvent le faire via :

- une ligne d'assistance externe confidentielle (ligne « lanceur-euse d'alerte »), ouverte aux tiers et accessible par téléphone ou Internet, ou
- le cas échéant, par des mécanismes de réclamation propres aux récoltes, comme notre mécanisme de réclamation pour l'huile de palme.

Nous enquêterons pleinement, efficacement et rapidement sur toutes les préoccupations signalées et remédierons aux non-conformités avérées dans nos propres opérations lorsqu'elles ont été démontrées comme causant ou contribuant à une violation de ces Principes. Nous aborderons les impacts négatifs sur les défenseur-e-s des droits humains avec lesquels nous sommes impliqués, soit par nos propres opérations, soit en raison de nos relations commerciales, de manière appropriée et proportionnelle à notre influence.

Dans les cas où des individus ou des communautés estiment que leurs droits humains ont été impactés et qu'ils ne se sentent pas en mesure de nous approcher directement, nous reconnaissons leur droit à un recours. Nous n'entraverons pas leur accès aux mécanismes publics judiciaires comme non judiciaires, et nous efforcerons de coopérer comme requis et autorisé avec les autorités compétentes pour enquêter ou se prononcer sur des impacts présumés aux droits humains. Nous n'entamerons pas d'actions en justice contre des défenseur-e-s qui pourraient entraver leurs droits et libertés, et nous nous abstiendrons de toute autre action visant à criminaliser ou à rendre illégitimes les défenseur-e-s des droits humains et environnementaux.

De même, nous exigeons de nos partenaires commerciaux et de nos chaînes d'approvisionnement tierces qu'ils prévoient des mécanismes de réclamation conformes aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Les partenaires commerciaux ne doivent pas entraver les actions légales d'un-e défenseur-e des droits humains, ni restreindre sa liberté d'expression, d'association ou de réunion pacifique, et ils doivent agir de même pour les défenseur-e-s qui militent activement dans des domaines pouvant être liés à leurs opérations commerciales.

S'il existe des éléments probants clairs et crédibles montrant qu'un partenaire commercial a, directement ou par l'intermédiaire de sa chaîne d'approvisionnement tierce, enfreint les droits des défenseur-e-s des droits humains, nous nous réservons le droit d'utiliser, conformément à notre procédure de réclamation, les moyens de pression dont nous disposons. Nous attendons de ces partenaires qu'ils agissent rapidement pour arrêter, prévenir, atténuer ou réparer le préjudice causé, et qu'ils s'appuient sur les cadres juridiques des procédures internationalement reconnues en matière de droits humains pour que les défenseurs aient accès à la justice.

Si des éléments probants clairs montrent que nos opérations ont causé ou contribué à causer des violations des présents Principes, nous prendrons des mesures correctives limitées dans le temps et suivies. S'il apparaît clairement qu'un partenaire commercial a causé ou contribué à causer des violations des présents Principes, nous nous engagerons auprès du partenaire commercial concerné pour s'assurer qu'il prend les mesures appropriées pour atténuer et réparer la violation. Si un partenaire commercial refuse de s'engager ou de prendre des mesures pour remédier ou atténuer la violation des présents Principes, Unilever décidera de mesures adaptées pour traiter le problème d'une manière qui nous permettent de tenir les engagements stipulés dans les présents Principes, dans la Politique partenariat responsable d'Unilever et dans le Programme partenaire responsable dans son ensemble.

Définitions

Militant-e anticorruption

Personne ou institution qui travaille sur les questions de gouvernance, qui promeut la transparence et la responsabilisation, ou qui révèle des corruptions.

Partenaire commercial

Tout partenaire avec qui Unilever a des relations commerciales, en amont (fournisseurs directs et fabricants tiers) comme en aval (clients, agents et distributeurs), pour mener à bien son activité.

Libertés civiques

Incluent notamment la liberté d'expression, d'association, de réunion pacifique, ainsi que le droit à participer aux affaires publiques.

Porte-parole communautaire

Personne qui a été choisie pour représenter et/ou pour parler officiellement au nom d'une communauté.

Plaignant-e

Personne qui dépose une plainte qui, si elle était retenue, constituerait une violation des présents Principes.

Fournisseur direct

Fournisseur payé par le groupe Unilever pour fournir des matériaux et/ou des services à Unilever.

Défenseur-e-s des droits humains environnementaux

Comme défini par l'ONU : « Personne qui, individuellement ou en association avec d'autres, œuvre de manière pacifique à la promotion ou à la protection des droits de l'homme liés à l'environnement, et notamment l'eau, l'air, les terres, la flore et la faune. »¹ Les défenseur-e-s se caractérisent par leurs actions pour protéger les droits environnementaux et fonciers. Même s'ils-elles peuvent travailler comme journalistes, activistes ou juristes qui exposent et s'opposent à la destruction environnementale ou au vol des terres, dans de nombreux cas il s'agit de leaders ou de membres de communautés autochtones qui défendent leurs

terres traditionnelles face aux dangers posés par des projets de développement de grande échelle. Le terme de « défenseur-e des droits humains » couvre les personnes comme les communautés, et notamment les communautés locales, autochtones, traditionnelles ainsi que les communautés d'ascendance africaine, les défenseur-e-s des terres et de l'environnement. Nous reconnaissons que certains groupes ont des droits qui vont au-delà de ceux accordés aux autres défenseur-e-s des droits humains, par exemple les droits des communautés autochtones à la terre et à l'autodétermination.

Mécanisme ou procédure de réclamation

Une procédure de plainte formelle, juridique ou non (ou « judiciaire/non judiciaire ») pouvant être utilisée par des personnes, des travailleurs-euses, des communautés et/ou des organisations de la société civile affecté-e-s de manière négative par certaines activités et opérations commerciales.

Nous encourageons tous-tes les employé-e-s à utiliser nos canaux dédiés pour faire des signalements en interne. Cependant, le cas échéant, et si approprié en fonction du type d'abus, des signalements peuvent également être effectués auprès des autorités officielles.

Unilever dispose :

- d'une ligne d'assistance (une ligne « lanceur-euse d'alerte »), qui est ouverte aux parties tierces et accessible par téléphone ou Internet. Elle est ouverte à l'ensemble des employé-e-s d'Unilever, aux employé-e-s de nos partenaires commerciaux et aux employé-e-s de leur chaîne d'approvisionnement tierce (www.unilevercodesupportline.com); et
- d'un mécanisme de réclamation spécifique pour nos fournisseurs d'huile de palme. Les parties tierces de notre chaîne de valeur ou les personnes qui les soutiennent ou les représentent peuvent accéder à notre mécanisme de réclamation concernant l'huile de palme. Le processus est décrit dans notre [procédure de réclamation concernant l'huile de palme](#) (lien en anglais), qui comporte des informations sur la façon de déposer une réclamation concernant l'huile de palme (lien en anglais).

¹ Rapport du Rapporteur Spécial sur la situation des défenseurs des droits de l'homme, 71e session de l'Assemblée générale, A/71/281, 3 août 2016.

Défenseur-e des droits humains

Toute personne agissant seule ou au sein d'un groupe ou en tant que communauté, communautés locales comprises, pour promouvoir, protéger ou œuvrer pour la protection et la réalisation des droits humains et des libertés fondamentales des personnes et des peuples, par de moyens pacifiques. Les défenseur-e-s des droits humains sont défini-e-s par ce qu'ils-elles font et non par qui ils-elles sont. Cette définition inclut toutes les personnes qui sont des défenseur-e-s des droits humains, et pas uniquement celles qui s'auto-identifient comme défenseur-e-s des droits humains. Elle peut inclure des lanceurs et lanceuses d'alerte, des plaignant-e-s, des porte-parole et des communautés autochtones, traditionnelles et d'ascendance africaine ainsi que les défenseur-e-s des droits humains environnementaux et de la terre. Elle n'inclut pas les personnes qui commettent des actes de violence ou qui propagent la violence.

Nous reconnaissons que certains groupes ont des droits qui vont au-delà de ceux accordés aux autres défenseur-e-s des droits humains, comme les droits des communautés autochtones à la terre et à l'autodétermination.

Opérations propres

Toute infrastructure appartenant à Unilever et gérée par Unilever.

Chaîne d'approvisionnement tierce

Fournisseur(s) qui ne fournisse(nt) pas directement des matériaux et/ou services à Unilever, mais qui fait/ont partie de la chaîne d'approvisionnement étendue d'Unilever, car fournissant directement nos fournisseurs directs.

Lanceur-euse-s d'alerte

Désigne notamment les travailleurs-euses ou ancien-ne-s travailleurs-euses qui signalent des pratiques ou actions illégales, irrégulières, dangereuses ou contraires à l'éthique par des employeurs qui violent les politiques d'Unilever et documents clés annexes, et qui risquent de faire l'objet de représailles; inclut également les personnes qui sortent du cadre traditionnel de la relation employeur-employé-e, comme les travailleurs-euses sous-traitants, les travailleurs-euses temporaires, les consultant-e-s, les entrepreneurs-euses, les stagiaires/apprenti-e-s, les volontaires, les travailleurs-euses étudiant-e-s et les ancien-ne-s employé-e-s.

Tolérance zéro

Cette politique condamne toute forme de menace ou d'attaque, et demande aux partenaires commerciaux et chaînes d'approvisionnement tierces de ne jamais s'engager dans ces types d'action et de ne jamais les approuver. Toute allégation crédible concernant des menaces ou attaques fera l'objet d'une enquête, et en cas d'éléments probants montrant l'implication d'Unilever ou de ses partenaires commerciaux, des mesures seront prises conformément à la RPP et aux autres politiques applicables. Unilever adoptera une approche raisonnée pour déterminer quelle action sera la plus susceptible d'entraîner une résolution qui respectera les détenteurs-trices des droits. Ces actions pourront prendre la forme d'un engagement, d'une suspension et d'un engagement simultanés, ou de la résiliation du contrat. Notre décision dépendra également du degré d'influence que nous exerçons dans le cadre de notre relation avec le partenaire commercial. Dans tous les cas, nous mettrons fin à notre engagement si le partenaire commercial n'est pas capable ou ne souhaite pas gérer le problème ou, le cas échéant, y remédier. Si des allégations crédibles sont présentées concernant la chaîne d'approvisionnement tierce des partenaires commerciaux, Unilever attend des partenaires commerciaux qu'ils enquêtent et si nécessaire prennent les mesures appropriées pour atténuer ou réparer les préjudices causés aux défenseur-e-s. Unilever est prête à assurer le suivi de ces allégations avec ses partenaires commerciaux.

SECTION 2

Guide de mise en œuvre des engagements existants et obligations déjà présentes

Les entreprises dépendent du travail vital effectué par les défenseur-e-s des droits humains, et bénéficient de ce travail.

- Les défenseur-e-s agissent comme des canaris dans les mines de charbon : ils-elles mettent au jour les abus, demandent des comptes et accélèrent les réformes.
- Les défenseur-e-s jouissent d'une légitimité au sein de leurs communautés et auprès des parties prenantes internationales, qui influe sur les relations des entreprises et sur l'acceptation sociale de ses activités par les communautés.

De même, les entreprises sont dépendantes de « l'espace partagé » de l'état de droit, de la gouvernance responsable et des libertés civiques :

- Ces facteurs favorisent les environnements commerciaux durables et rentables — s'ils sont faibles ou s'ils manquent, les risques opérationnels et pour la réputation augmentent.

Les parties prenantes ont des attentes plus fortes concernant le rôle des entreprises pour soutenir et respecter les droits défenseur-e-s des droits humains et l'environnement facilitateur des libertés civiques dont elles dépendent, notamment concernant les droits à la liberté d'expression, de réunion et d'association.

« L'espace partagé » et les défenseur-e-s des droits humains subissent à l'échelle internationale une pression de plus en plus forte. Le Business & Human Rights Resource Centre (Centre des Ressources sur les Entreprises et les Droits de l'Homme), qui surveille les attaques contre les défenseur-e-s des droits humains qui ont un lien avec les opérations commerciales, a recensé plus de 4700 attaques depuis le début de sa surveillance en 2015, dont 550 attaques pour la seule année 2022.² Global Witness constate que depuis qu'il a commencé à surveiller les assassinats, en 2012, un-e défenseur-e des droits humains et environnementaux est en moyenne tué-e tous les deux jours.³ Avec le secteur minier,

le secteur de l'agriculture fait systématiquement partie des secteurs dans lesquels le plus grand nombre d'attaques sont signalées. Les libertés civiques sont également menacées, alors qu'on assiste à un « glissement mondial » vers l'autoritarisme (lien en anglais).

Le présent guide de mise en œuvre s'appuie sur les Principes d'Unilever pour soutenir les défenseur-e-s des droits humains, et documente la mise en œuvre des engagements et obligations existants d'Unilever inclus dans notre Déclaration de politique des droits de l'homme, notre Politique Partenariat Responsable et notre Politique Populations et Nature.

- Notre Déclaration de Politique des Droits de l'Homme insiste sur le point suivant : « nous ne tolérons pas les abus, les menaces, les intimidations, les attaques physiques ou juridiques ou les représailles contre les défenseurs de l'environnement et des droits de l'homme. Nous soutenons la recommandation du rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des défenseurs des droits de l'homme, selon laquelle les États et les entreprises doivent soutenir et promouvoir activement le rôle des défenseurs des droits de l'homme travaillant dans leur secteur, et s'exprimer lorsque les défenseurs des droits de l'homme sont pris pour cible en raison de leur travail essentiel. Nous nous attaquerons aux impacts négatifs sur les défenseurs des droits de l'homme avec lesquels nous sommes impliqués, que ce soit par le biais de nos propres activités ou du fait de nos relations commerciales. Nous continuerons à construire et à utiliser notre échelle et à collaborer avec d'autres entreprises, la société civile, les représentants des travailleurs et les associations commerciales, ainsi qu'avec les gouvernements et les autres parties prenantes, afin de nous attaquer aux causes profondes des problèmes des droits de l'homme et d'être en mesure d'influencer un changement systémique et durable. »

² Défenseurs des droits de l'homme et entreprises en 2022 : Les personnes qui défient le pouvoir des entreprises pour protéger notre planète, Business & Human Rights Resource Centre.

³ Decade of Defiance, Global Witness (lien en anglais).

- **Politique Partenariat Responsable (RPP) :** la RPP exprime une tolérance zéro pour toute forme de harcèlement, de menace, d'intimidation ou de représailles à l'encontre des défenseur-e-s des droits humains.
 - **People & Nature Policy (Politique populations et nature, lien en anglais) :** la politique nous oblige à nous impliquer auprès des défenseur-e-s des droits humains, à les consulter, et à condamner toute menace, intimidation ou représailles à leur encontre. Elle a également pour objectif d'encourager la collaboration pour soutenir le travail et assurer la sécurité des défenseur-e-s des droits humains.
- Le présent guide opérationnalise les engagements d'Unilever pour :
- reconnaître l'importance essentielle des défenseur-e-s des droits humains et leur vulnérabilité face aux menaces,
 - permettre le dialogue et un engagement constructif et sûr auprès des défenseur-e-s des droits humains,
 - intégrer les risques pour les défenseur-e-s à la procédure de diligence raisonnable en matière de droits humains,
 - permettre aux défenseur-e-s des droits humains et autres détenteurs-trices de droits d'avoir accès aux mécanismes de recours/réclamation,
 - s'assurer que les opérations, actions ou omissions d'Unilever n'entraînent pas de représailles, violences, décès, harcèlement juridique ou toute autre forme d'attaque ou de stigmatisation,
 - répondre aux attentes de plus en plus fortes de la société civile et des autres parties prenantes qui demandent que les entreprises soutiennent les libertés civiques, d'expression, de réunion et d'association, « l'espace partagé » de l'état de droit et la gouvernance responsable dont dépendent les défenseur-e-s, la société civile et les entreprises.

Ce guide s'applique à l'ensemble des opérations commerciales d'Unilever dans le monde, et à celles de nos partenaires commerciaux (et notamment les groupes, l'ensemble des divisions et opérations) et de leurs chaînes d'approvisionnement tierces.



Définitions et contexte des risques

Qu'est-ce qu'un-e défenseur-e des droits humains ?

Les droits et responsabilités des défenseur-e-s des droits humains sont énoncés avec autorité dans la Déclaration sur le droit et la responsabilité des individus, groupes et organes de la société de promouvoir et protéger les droits de l'homme et les libertés fondamentales universellement reconnues de 1999.

Un-e défenseur-e des droits humains est une personne qui œuvre de façon non violente pour défendre ou promouvoir les droits humains.

Les défenseur-e-s peuvent être de tout âge, genre, nationalité, ethnie, race, orientation sexuelle ou affiliation religieuse. Travaillant individuellement ou collectivement, ils-elles sont **organisateur-trices syndicaux-ales, lanceur-euses d'alerte, défenseur-e-s des droits et de la justice, organisateur-trices communautaires, défenseur-e-s de la lutte contre la corruption, journalistes. Leurs activités peuvent inclure protestations et manifestations, mouvements sociaux et campagnes en ligne.** Il faut également bien comprendre que **les défenseur-e-s des terres et de l'environnement, les défenseur-e-s des droits des populations autochtones et les militant-e-s syndicaux-ales sont également des défenseur-e-s des droits humains, parce**

que leur travail s'inscrit dans le cadre des droits humains (voir ci-après).

Les défenseur-e-s des droits humains n'ont pas besoin de s'identifier comme tels. À titre d'exemple, les militant-e-s anticorruption ne s'identifient pas toujours comme défenseur-e-s des droits humains. Mais parce qu'il existe des liens forts entre droits humains et institutions responsables, et parce que la corruption fragilise la protection de l'ensemble des droits humains⁴, il est approprié de les considérer comme des défenseur-e-s des droits humains.

Les défenseur-e-s des droits humains travaillent souvent par le biais d'organisations de la société civile ou d'ONG. Les membres du personnel des ONG qui travaillent pour défendre les droits humains sont considérés comme des défenseur-e-s des droits humains. Néanmoins, concernant l'engagement auprès des défenseur-e-s, s'adresser uniquement aux ONG internationales de défense des droits humains est généralement considéré comme insuffisant; il faut également s'engager auprès des ONG locales et des défenseur-e-s.

Un-e défenseur-e des droits humains est une personne qui œuvre de façon non violente pour défendre ou promouvoir les droits humains.

Comment doit-on comprendre « violence » dans ce contexte ?

Les défenseur-e-s des droits humains peuvent s'engager dans des « actions directes » non violentes comme des grèves sur le tas, des boycotts, des marches et des blocages routiers. Ces actions peuvent être perturbatrices, mais représentent des formes légitimes de défense des intérêts. En revanche, toute menace ou utilisation de la force physique à l'encontre d'employé-e-s, de client-e-s, du personnel en charge de la sécurité, des membres de la communauté et de toute autre personne franchit la limite entre comportement non violent et comportement violent. Les actions en lien avec la criminalité comme les sabotages, les destructions de biens, les vols et les incendies volontaires sont également considérées comme des formes de protestation violente.

⁴ Voir par exemple le rapport du groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits humains sur cette question, A/HRC/44/43.

Les défenseur-e-s des droits à la terre et environnementaux sont-ils-elles également des défenseur-e-s des droits humains ?

Les défenseur-e-s des droits à la terre et environnementaux œuvrent pour protéger les droits des communautés à détenir et posséder des terres, pour prévenir la pollution et la destruction des environnements naturels, et pour protéger les ressources en eau, les forêts, la biodiversité et les écosystèmes; ils-elles empêchent également les actions qui contribuent au changement climatique, entre autres activités au service de l'environnement.

Les défenseur-e-s des droits à la terre et environnementaux sont généralement considéré-e-s comme des défenseur-e-s des droits humains parce que les problèmes sur lesquels ils-elles travaillent s'inscrivent dans le cadre des droits humains. À titre d'exemples :

- la protection des ressources en eau est étroitement liée aux droits des communautés à avoir accès à de l'eau et de la nourriture,
- protester contre la destruction environnementale résultant de l'exploitation du bois et de la déforestation est de même souvent lié aux

droits des communautés forestières à la terre et aux moyens de subsistance, car les communautés qui vivent dans les forêts et à proximité de celles-ci dépendent de ces forêts pour s'abriter, se nourrir, vivre et cultiver,

- la résistance face au développement de l'exploitation de l'huile de palme qui empiète sur les droits fonciers traditionnels et les exploitations de petite échelle est souvent liée à la défense des droits humains qui dépendent de l'accès à la terre,
- défendre les droits fonciers des populations autochtones revient également à défendre les droits des populations autochtones à cultiver et vivre selon leurs traditions.

L'ONU reconnaît par ailleurs le droit à un environnement sain comme droit humain à part entière. À cause de cette interconnectivité, les défenseur-e-s de droits à la terre et environnementaux sont considéré-e-s comme des défenseur-e-s des droits humains, notamment aux fins du présent guide de mise en œuvre.

Quelles formes prennent les menaces auxquelles font face les défenseur-e-s ?

Les menaces et attaques contre les défenseur-e-s des droits humains incluent la violence physique comme les tentatives d'intimidation non physique et celles visant à réduire au silence.⁵ Les défenseur-e-s peuvent faire l'objet d'assassinats, de menaces de mort, de passages à tabac, d'arrestations et de détentions arbitraires. Les défenseures des droits humains subissent de manière disproportionnée des violences sexuelles ou basées sur le genre. Les tentatives pour réduire les défenseur-e-s au silence passent également par les poursuites judiciaires et la criminalisation, ou encore par le fichage, le harcèlement et d'autres tentatives d'intimidation, qui peuvent inclure le harcèlement en ligne et le « doxing » (qui consiste à rendre visible en ligne les identités des défenseur-e-s et autres informations privées).

Le Business & Human Rights Resource Centre, qui répertorie les attaques perpétrées contre des défenseur-e-s, rapporte que les différentes formes de harcèlement judiciaire sont encore

plus fréquentes que les attaques physiques. Le harcèlement judiciaire inclut par exemple la criminalisation, par le biais d'enquêtes criminelles et de poursuites sans fondement (et qui ont parfois recours au crime organisé ou aux lois antiterroristes pour contrer les défenseur-e-s), les arrestations ou détentions arbitraires, les poursuites sur la base d'accusations fausses et le détournement des lois d'urgence pour restreindre les libertés de réunion et d'expression. La criminalisation de l'exercice des libertés civiques fondamentales — liberté de réunion, liberté d'expression et liberté d'association — est un problème omniprésent.

Elle inclut également la mauvaise utilisation du système juridique par les entreprises et autres groupes. Par exemple par le biais des poursuites-bâillons (SLAPP), qui sont des procès sans fondement qui visent à faire taire les défenseur-e-s des droits humains en les impliquant dans des processus juridiques coûteux et longs (voir l'encadré de la page 15).

⁵ Business & Human Rights Resource Centre, *Défenseurs des droits de l'homme et entreprises en 2021 : Protéger les droits des personnes au service d'une transition juste.*

Que sont les poursuites-bâillons (SLAPP) et pourquoi sont-elles une source d'inquiétude ?

Les poursuites stratégiques contre la participation publique ou poursuites-bâillons (SLAPP) servent à empêtrer les défenseur-e-s dans des processus juridiques longs et coûteux qui peuvent les faire hésiter à dénoncer les abus aux droits humains des entreprises. Une SLAPP peut être lancée contre des défenseur-e-s qui protestent publiquement, que cela soit en personne ou en ligne. Par exemple, une entreprise peut porter plainte pour diffamation contre un-e défenseur-e des droits humains qui soulève des inquiétudes légitimes sur les impacts pour la santé de l'utilisation des pesticides dans l'agro-industrie. Ces actions forcent le-la défenseur-e à engager des frais juridiques importants pour se défendre et à passer par de longues procédures de recherche de preuves, même si l'action en justice n'aboutit pas. Pendant le procès, le-la défenseur-e peut également ne pas avoir le droit de s'exprimer sur les violations des droits humains.

Les SLAPP peuvent dissuader non seulement la personne qui est jugée, mais également les autres défenseur-e-s qui hésiteront peut-être à s'exprimer par crainte de se retrouver empêtré-e-s dans des procédés juridiques similaires.

Les SLAPP peuvent être initiées par les agences gouvernementales comme par les entreprises.

Les attaques physiques et juridiques contre des défenseur-e-s des droits humains ont le même objectif et les mêmes effets : réduire au silence ou intimider les défenseur-e-s et les personnes qui les soutiennent.

Les défenseur-e-s sont vulnérables face aux menaces et attaques quand les protections juridiques et les mécanismes de responsabilité en matière de droits humains sont faibles

et que l'impunité se généralise alors. Les restrictions de « l'espace partagé » des libertés civiques — notamment les libertés d'expression, d'association et de réunion — augmentent les risques pour les défenseur-e-s dont le travail dépend de ces libertés et d'institutions responsables. Inversement, les attaques contre les défenseur-e-s reflètent les lacunes dans la protection des droits humains et de l'état de droit.



Exemples de menaces et attaques à l'encontre des défenseur-e-s des droits humains dans différents contextes

Ces exemples sont basés sur des attaques contre des défenseur-e-s des droits humains rapportées publiquement. Elles ont eu lieu dans différents contextes et sont liées à différents secteurs d'activité dans le monde. Ces exemples visent à montrer l'éventail des abus, menaces et attaques contre des défenseur-e-s.

Rafael Marques de Morais, défenseur angolais des droits humains et environnementaux, a été inculpé en 2015 pour « diffamation criminelle » après avoir écrit des articles sur des meurtres et tortures en lien avec des projets miniers. Il faisait l'objet d'accusations qui auraient pu déboucher sur une peine de neuf ans de prison.

Berta Cáceres, une militante écologiste hondurienne qui avait reçu en 2015 le Prix Goldman pour l'environnement, a été assassinée en 2016 par des tueurs à gages. Berta Cáceres a fait pendant plusieurs années l'objet de menaces et de fichage pour s'être opposée au projet hydroélectrique d'Agua Zarca. Un ancien responsable de la société du barrage a finalement été reconnu coupable d'avoir collaboré à son assassinat.

M. Karthi, défenseur indien des droits humains, a été tué par la police en 2018 avec dix autres personnes, lors d'une manifestation contre un projet de mine de cuivre dans l'État du Toothukudi.

Chhim Sithar, responsable syndicale cambodgienne, a été arrêtée en février 2023 avec d'autres syndicalistes pour « incitation à troubler la paix sociale », après avoir participé à une grève contre l'entreprise NagaWorld. Selon des groupes de défense des droits humains, ces accusations montrent la fermeture de l'espace pour la société civile au Cambodge.

Isable Cristina Zuleta, défenseuse colombienne des droits humains et environnementaux, a déclaré subir depuis de nombreuses années des menaces, du harcèlement, des tentatives de disparition forcée, des poursuites pénales et des violences sexuelles à cause de son opposition aux projets de barrages hydroélectriques. Après avoir signalé ces attaques aux autorités, elle n'a bénéficié d'aucune protection, et a au contraire été accusée d'encourager les attaques à l'encontre des entreprises de gestion des barrages.



Quelles sont les « lignes rouges » pour les risques encourus par les défenseur-e-s des droits humains ?

Tous les risques auxquels sont exposé-e-s les défenseur-e-s des droits humains ne peuvent être entièrement réduits ou atténués par l'entreprise elle-même, notamment si ces risques proviennent de sources multiples qui échappent au contrôle de l'entreprise. Les pays possédant des états de droit faibles et/ou pris dans des conflits armés font courir des risques importants aux défenseur-e-s.

Cependant, Unilever ne tolérera jamais la participation de ses employé-e-s, partenaires commerciaux ou chaînes d'approvisionnement tierces sous quelque forme que ce soit de menaces ou d'attaques contre les défenseur-e-s des droits de l'homme. Ces « lignes rouges » incluent :

- tout lien avec des actes d'intimidation, des menaces ou attaques contre des défenseur-e-s des droits humains commis au nom de notre entreprise, que ce soit par le personnel ou par des tiers agissant en notre nom.
- toute implication d'un partenaire commercial ou de ses fournisseurs tiers dans des menaces, tentatives d'intimidation ou attaques contre un-e défenseur-e des droits humains, y compris par leurs employé-e-s ou des parties tierces agissant pour eux ou en leur nom.

Nous enquêterons rapidement et efficacement sur toute préoccupation ou allégation signalée concernant ces lignes rouges. Nous remédierons aux non-conformités prouvées au sein de notre entreprise. Nous aborderons les impacts négatifs sur les défenseur-e-s des droits humains dans lesquels nous sommes impliqués, soit par nos propres opérations, soit par nos relations commerciales.

Dans les cas impliquant un partenaire commercial ou leur chaîne d'approvisionnement tierce, Unilever adoptera une approche raisonnée pour déterminer quelle action nous estimons être la plus susceptible d'entraîner une résolution qui respectera les détenteurs-trices des droits. Ces actions pourront prendre les formes suivantes :

- Implication auprès du partenaire commercial pour s'accorder sur un plan d'action afin de gérer le problème et atténuer les risques actuels et futurs,
- Suspension concertée de la relation avec le partenaire commercial et engagement à s'accorder sur un plan d'action pour remédier au problème,
- Rupture de contrat.

Notre décision dépendra également de l'ampleur de notre influence au sein de la relation avec le partenaire commercial.

Dans tous les cas, nous mettrons fin à notre engagement si le partenaire commercial n'est pas capable ou ne souhaite pas traiter la question, et, le cas échéant, remédier au problème.

Si des allégations crédibles sont formulées concernant la chaîne d'approvisionnement tierce de partenaires commerciaux, Unilever attend des partenaires commerciaux qu'ils enquêtent et, le cas échéant, qu'ils prennent les mesures adaptées pour atténuer les dommages causés aux défenseur-e-s ou y remédier. Unilever est prête à assurer un suivi des allégations auprès de ses partenaires commerciaux.

Résumé des étapes de mise en œuvre

Étape

1

Créer une carte des parties prenantes des défenseur-e-s des droits humains et des organisations de défenseur-e-s.

Étape

2

Identifier les risques pour les libertés civiques et les défenseur-e-s des droits humains dans le cadre de la diligence raisonnable pour les droits humains.

Étape

3

Actions préventives pour réduire les risques identifiés pour les défenseur-e-s des droits humains.

Étape

4

Agir quand un impact négatif pour un-e défenseur-e des droits humains est identifié : étapes pour la prise de décision.

Étape

5

Identifier les formes d'actions adaptées.

Étape

6

Identifier les opportunités de plus long terme pour soutenir les défenseurs des droits humains et les libertés civiques.

Étape

7

Garantir l'accès à des recours efficaces, y compris l'accessibilité et la sécurité des mécanismes de réclamation.

Étapes de mise en œuvre

Les actions suivantes peuvent être menées en même temps que la procédure de diligence raisonnable pour les droits humains, les évaluations des risques applicables aux transactions foncières et la procédure de diligence raisonnable pour les partenaires commerciaux.

Le présent guide propose des mesures pour s'assurer que les procédures de diligence raisonnable intègrent une dimension spécifique d'identification et d'atténuation des risques pour les défenseur-e-s des droits humains, mais les mesures n'ont pas forcément besoin d'être prises dans le cadre d'un processus distinct. Afin d'éviter les doublons, il est préférable d'intégrer les évaluations des risques pour les défenseur-e-s des droits humains aux procédures plus globales de diligence raisonnable des droits humains. Par exemple, l'identification des défenseur-e-s des droits humains et des risques auxquels ils-elles font face doit autant que possible être faite conjointement aux autres exercices de cartographie des parties prenantes et aux évaluations des risques en matière de droits humains.

Certaines procédures et transactions sont associées à des risques plus élevés pour les défenseur-e-s des droits humains. D'une manière générale, les risques pour les défenseur-e-s des droits humains doivent être pris en compte explicitement en même temps que les éléments suivants :

- La procédure de diligence raisonnable des droits humains pour les produits à risques plus élevés, par exemple l'huile de palme ou le sucre, et notamment la procédure de diligence raisonnable pour les fournisseurs de ces produits,
- La procédure de diligence raisonnable pour les transactions foncières (comme décrit dans le guide à venir concernant le guide de mise en œuvre des Principes liés à la terre),
- La procédure de diligence raisonnable des droits humains pour les marchés considérés à risques plus élevés, notamment à cause de conflits ou de gouvernance répressive et/ou corrompue,
- Les programmes de gestion des ressources en eau pour les régions soumises à un stress hydrique.

Étape

1

Créer une carte des parties prenantes des défenseur-e-s des droits humains et des organisations de défenseur-e-s.

Une carte des parties prenantes des défenseur-e-s des droits humains et des organisations de la société civile/ONG qui travaillent permet d'aider l'entreprise à bien comprendre qui est considéré comme défenseur-e des droits humains, et d'appréhender l'ensemble des préoccupations les concernant.

Elle prépare également l'entreprise à un éventuel engagement auprès des défenseur-e-s, notamment pour réduire les risques identifiés à l'étape 2.

Cette étape peut être effectuée pendant les exercices de cartographie des parties prenantes, dans le cadre de la diligence raisonnable des droits humains. Lors de la cartographie des parties prenantes, identifiez les organisations et individus qui travaillent comme défenseur-e-s des droits humains sur des sujets pertinents pour l'entreprise.

Les partenaires commerciaux peuvent cartographier les parties prenantes des défenseur-e-s des droits humains dans le cadre de leurs propres évaluations des risques et de la procédure de diligence raisonnable qu'ils organisent pour garantir le respect des exigences de la Politique partenariat responsable.

Une carte des parties prenantes peut être simple, et mentionner les personnes et organisations pertinentes et les droits pour lesquels elles militent. Il peut également être utile de noter comment les défenseur-e-s identifié-e-s militent pour les différents droits humains, et de lister les sujets environnementaux qui se recoupent, comme le droit à la terre.

Identifier les défenseur-e-s des droits humains provenant de groupes potentiellement marginalisés ou vulnérables

Tenez compte des groupes potentiellement marginalisés et des dimensions de genre dans le contexte local pour vous assurer que les groupes potentiellement vulnérables ne sont pas oubliés lors de la cartographie des défenseur-e-s :

- Les femmes peuvent ne pas être identifiées comme défenseuses « légitimes » des droits humains, notamment si elles sont discriminées ou marginalisées dans la législation ou les pratiques.
- Les femmes et les hommes peuvent s'impliquer dans différentes formes d'activisme qui ne sont pas perçues comme se « valant » toutes.
 - Les défenseuses des droits humains peuvent également être marginalisées au sein de leurs propres communautés. Par conséquent, dans l'identification des défenseur-e-s des droits humains, les entreprises doivent faire attention aux dynamiques de genre au sein des communautés de parties prenantes, qui pourraient conduire à une diminution de l'activisme des femmes en matière de droits humains.
- Les enfants et les jeunes peuvent également être défenseur-e-s des droits humains, qu'ils agissent de leur propre chef ou aux côtés des adultes, mais ils pourront avoir des difficultés à être perçus comme défenseur-e-s « légitimes ».
- Les défenseur-e-s issu-e-s de groupes marginalisés pourraient également avoir du mal à être perçu-e-s comme légitimes, notamment quand il existe des lacunes dans les protections juridiques (par exemple si les droits des populations autochtones ne sont pas protégés par la législation).

Dans certains cas, il peut être difficile d'identifier des défenseur-e-s des droits humains/ONG défenseuses des droits humains. Ce problème concerne notamment les défenseur-e-s issu-e-s de groupes à risque de marginalisation ou vulnérables. Dans ces cas-là, envisagez de contacter une ou plusieurs des organisations suivantes pour être conseillé-e :

- les bureaux locaux des ONG internationales actives dans le domaine des droits humains comme Amnesty International ou Oxfam, ou des ONG de développement local,
- des ONG internationales comme Global Witness, EarthRights International, Front Line Defenders, Oxfam, Amnesty International et Human Rights Watch,
- des agences de l'ONU comme le PNUD, l'UNICEF ou le Bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH),
- les institutions nationales de droits humains (le cas échéant),
- la communauté locale et les responsables de la société civile.

Valider les hypothèses relatives aux parties prenantes pertinentes et légitimes par des discussions avec diverses sources, notamment des ONG de confiance, et par le biais d'autres relations bien établies.

Confidentialité

Comprenez que dans certains contextes, une carte des parties prenantes identifiant les défenseur-e-s individuel-le-s des droits humains peut être un document sensible. Si exposé-e-s, certain-e-s défenseur-e-s risquent des représailles de la part de leurs communautés. L'activisme de certain-e-s défenseur-e-s des droits humains fait d'elles-eux des cibles pour les gouvernements ou des acteurs non étatiques. Envisagez de restreindre l'accès à la carte des parties prenantes et conservez séparément les informations de contact des défenseur-e-s.

Tenez également compte du fait que dans certains pays, les entreprises peuvent avoir l'obligation légale de fournir tout un tas d'informations sur demande du gouvernement. S'il existe un risque que les autorités demandent un accès aux dossiers identifiants les défenseur-e-s des droits humains et que l'entreprise n'a pas de fondement juridique sur lequel refuser ces demandes, demandez-vous s'il n'est pas plus sûr de ne pas identifier les individus ou organisations par leur nom ou autres caractéristiques permettant de les reconnaître. L'entreprise peut choisir d'identifier comme parties prenantes les ONG qui travaillent sur des sujets comme celui de la terre ou de l'eau sans identifier les organisations individuelles ou les individus.

Faire comprendre qui sont les défenseur-e-s des droits humains

Une fois identifiés les parties prenantes défenseuses des droits humains et leurs sujets de préoccupation, il faut également que les employé-e-s concerné-e-s comprennent l'importance des défenseur-e-s, qui ils-elles sont et comment ils-elles travaillent, ainsi que les menaces auxquelles ils-elles font face. Il est essentiel que les employé-e-s qui peuvent avoir à interagir avec les défenseur-e-s des droits humains comprennent comment les Principes s'appliquent à leur travail (comme l'explique le présent guide). Des réunions internes ou webinaires pourront faciliter cette compréhension.



Carte des parties prenantes avec exemples de parties prenantes identifiées

| | Partie prenante défenseure des droits humains | Principaux sujets traités | Principales formes de plaidoyer |
|---|---|--|--|
| Niveau pays | ONG A | Santé et sécurité dans les chaînes d'approvisionnement agricoles. | Campagne médiatique soulignant l'exposition des travailleurs-euses aux risques. Plaidoyer auprès des gouvernements et de l'ONU. |
| | ONG B | Salaire vital et conditions de travail dans les usines. | Syndicats qui organisent des grèves. Campagnes sur les réseaux sociaux pour boycotter les marques ayant recours à certaines usines ou certains fournisseurs. |
| Niveau projet/site | Individu C | Droits des peuples autochtones à gérer la terre. | Manifestations de la communauté locale contre l'acquisition des terres. Documentation de la perte de biodiversité provoquée par les plantations d'huile de palme. |
| | ONG D | Exposition des travailleurs-euses aux produits chimiques dans les usines qui fabriquent des biens de consommation. | Organisation de campagnes « travail à l'arrêt » pour les travailleurs-euses. Plaidoyer auprès des autorités locales. |
| Produit (ex. chaînes d'approvisionnement de l'huile de palme et du sucre) | ONG E | Droits des femmes et harcèlement sexuel dans la chaîne d'approvisionnement du sucre. | Organisation syndicale. Campagne auprès des communautés locales autour des plantations de palmier ou sucrières. |
| | Individu F | Droit à la terre des populations autochtones. | Sensibilisation au sein de la communauté. Plaidoyer direct auprès du propriétaire terrien (fournisseur). Plaidoyer auprès des autorités locales. |

Étape

2

Identifier les risques pour les libertés civiles et les défenseur-e-s des droits humains dans le cadre de la diligence raisonnable pour les droits humains.

Dans le cadre de l'étape d'évaluation de l'impact de la diligence raisonnable pour les droits humains organisée pour les produits et marchés à haut risque, identifiez précisément s'il existe des risques pour les défenseur-e-s des droits humains et les libertés civiles.

Tous les marchés ne présenteront pas de risques pour les défenseur-e-s des droits humains et/ou les libertés civiles. Néanmoins, la procédure de diligence raisonnable doit évaluer explicitement l'étendue des menaces potentielles et actuelles et les impacts sur les défenseur-e-s et les libertés civiles, et voir si ces risques et impacts sont pertinents pour l'entreprise. Une analyse doit évaluer si les impacts négatifs sur les défenseur-e-s des droits humains sont liés à l'entreprise par le biais d'un lien de causalité, d'une contribution ou d'un lien direct (comme défini par les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme).

Cette étape doit inclure une consultation transversale, notamment avec :

- le service durabilité globale (droits humains),
- le service intégrité juridique/commercial,
- le service durabilité des opérations commerciales,
- Ce service communication et affaires générales.

Consultez les défenseur-e-s des droits humains dans le cadre de la diligence raisonnable pour les droits humains et le cas échéant, prévoyez des discussions et consultations dédiées.

Identifier les impacts potentiels et réels demande un engagement direct et crédible auprès des parties prenantes. Si possible, impliquez-vous directement auprès des défenseur-e-s pour comprendre les risques auxquels ils-elles doivent faire face et leur compréhension des sources de ces risques.

Des partenaires précieux

Le groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme note que les entreprises doivent s'engager auprès des défenseur-e-s des droits humains en tant que parties prenantes affectées, mais également en tant que « partenaires précieux » qui possèdent des informations détaillées sur les impacts potentiels d'un projet. Le groupe de travail recommande de consulter rapidement et régulièrement les défenseur-e-s pour aider l'entreprise à mieux comprendre ses impacts et les perceptions des parties prenantes.

L'implication transversale au niveau de l'étape de l'évaluation d'impact est importante pour :

- s'appuyer sur un large ensemble d'expertise et de relations pour identifier et évaluer les impacts potentiels et réels,
- comprendre le lien entre l'entreprise et le risque, notamment pour les questions concernant la terre, l'approvisionnement et de la gestion responsables de la ressource en eau, et comprendre les mesures éventuellement déjà prises pour traiter les risques impliquant les défenseur-e-s dans différents contextes,
- identifier les opportunités et risques pour l'entreprise (ex. risques pour la réputation) associés aux situations et scénarios impliquant les défenseur-e-s des droits humains.

S'il ne sera sans doute pas possible de s'impliquer directement avec les défenseur-e-s des droits humains de toutes les communautés et pays, envisagez néanmoins de vous engager directement auprès des défenseur-e-s et de les consulter pour les produits ou marchés à haut risque. **Dans tous les cas, adoptez une politique de « porte ouverte » dans vos communications avec les défenseur-e-s des droits humains, en vous assurant qu'ils-elles comprennent bien qu'ils-elles peuvent toujours contacter l'entreprise en cas d'inquiétude.**

Les consultations de parties prenantes avec les défenseur-e-s des droits humains peuvent avoir lieu dans le cadre d'efforts plus larges de consultation des parties prenantes. Dans certains contextes à risques élevés, il pourra être pertinent d'organiser des discussions individuelles avec les défenseur-e-s, ou d'organiser des consultations dédiées visant à identifier les risques spécifiques pour les défenseur-e-s, comme décrit ci-après.

Lors de la création de consultations ou dialogues avec les défenseur-e-s pour comprendre les impacts potentiels et réels, tenez compte de l'accessibilité et de la pertinence des formes sélectionnées d'engagement pour les groupes potentiellement vulnérables ou marginalisés. Par exemple :

- Pour les défenseuses des droits humains, les discussions pourraient être dirigées par les femmes elles-mêmes (éventuellement avec des représentantes de l'entreprise toutes de sexe féminin),
- Les groupes autochtones et autres groupes pourraient rencontrer des obstacles linguistiques et physiques (distance) pour participer aux consultations,
- Les défenseur-e-s issu-e-s de groupes raciaux ou ethniques minoritaires/non dominants pourraient être marginalisé-e-s lors de consultations générales.

Consultez un large éventail de sources pour comprendre les risques

Pour évaluer les risques de menaces ou d'attaques contre des défenseur-e-s des droits humains, il faut comprendre les risques et impacts liés aux droits humains, et notamment ceux associés à « l'espace partagé » des libertés civiles, de l'état de droit et des institutions responsables.

Outre l'engagement auprès des défenseur-e-s et leur consultation, d'autres sources utiles pour comprendre l'étendue des risques connexes incluent notamment :

- les acteurs-trices des autorités locales, par exemple les maires, les régulateurs et inspecteurs-trices des secteurs locaux et les législateurs-trices locaux (toutefois, si des acteurs-trices des autorités locales ou nationales sont potentiellement impliqué-e-s dans des menaces et des attaques contre les défenseur-e-s, il convient de faire preuve de prudence dans le dialogue),
- les gouvernements des pays hôtes (dans le cadre d'un dialogue plus large avec les parties prenantes),
- les institutions nationales dans le domaine des droits humains,
- les ONG et organisations locales et nationales qui travaillent sur des questions relatives aux défenseur-e-s,
- les agences de l'ONU et les présences sur le terrain (dans le cadre d'un dialogue plus large avec les parties prenantes),
- les « think tanks » internationaux, ONG et instituts de recherche qui documentent les restrictions de l'espace civique et les abus à l'encontre des défenseur-e-s — des droits humains,
- les consultant-e-s/conseillers-ères risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), politiques et sécuritaires (dans le cadre des évaluations des risques),
- les partenaires commerciaux (dans le cadre des dialogues/consultations sur les risques en matière de droits humains d'une manière générale).

Remarque à l'intention des employé-e-s Unilever : les employé-e-s Unilever doivent contacter leur Responsable Intégrité commerciale avant la mise en place de l'engagement.



Identifier les « signaux d'alerte » qui indiquent des risques exacerbés

Certains « signaux d'alerte », y compris les violations des droits humains, pointent des risques plus élevés de menaces et d'attaques contre les défenseur-e-s. Il s'agit notamment :

Fragilisation des libertés civiques

- Les restrictions légales des droits à la liberté d'association, de réunion ou d'expression rendent plus dangereuses les interventions des défenseur-e-s des droits humains, les exposent à la criminalisation et au risque de fichage. Ces facteurs peuvent empêcher les défenseur-e-s d'agir ouvertement.

État de droit faible et/ou niveaux élevés de corruption

- La corruption fragilise la supervision et la responsabilisation institutionnelles/réglementaires, et crée un environnement de potentielle impunité pour les attaques contre les défenseur-e-s des droits humains. Ces facteurs affaiblissent les mesures institutionnelles qui dissuadent de recourir à la violence contre les défenseur-e-s.

Conflits communautaires

- Les communautés divisées par des conflits politiques ou armés, ou par des questions de droits à la terre, de développement social, ou de coûts et bénéfices des projets de développement prévus font peser des risques plus importants aux défenseur-e-s des droits humains. Ces facteurs peuvent exposer les défenseur-e-s à des risques de représailles de la part de membres de la communauté dans l'opposition et/ou d'autres membres en dehors de la communauté immédiate.

Environnements de conflit/post-conflit

- Les risques pour les défenseur-e-s coïncident avec des conflits d'intensité faible ou élevée.
- Il se peut qu'il y ait des niveaux faibles de contrôle gouvernemental, des niveaux élevés de violence et de criminalité, et des habitudes de méfiance et de récriminations.

Processus CLIP et consultations des communautés inadaptés

- Les défenseur-e-s autochtones peuvent être exposé-e-s à des risques plus élevés de violence quand leur droit à donner ou refuser un consentement libre, informé et préalable (CLIP) n'est pas respecté dans la législation ou en pratique.
- Des consultations inadaptées des communautés sur les impacts potentiels d'un projet peuvent entraîner conflits et divisions dans la communauté et, ensuite, augmenter le risque de menaces ou attaques.

Insécurité foncière, conflits fonciers non résolus ou réglementations foncières peu claires

- Les conflits fonciers sont souvent associés à des risques pour les défenseur-e-s des droits humains parce que le régime foncier est intimement lié aux droits au logement, à la nourriture, à l'eau et à d'autres droits.
- En cas de revendications foncières non résolues, le risque de conflit augmente, et la procédure de diligence raisonnable concernant les risques pour les défenseur-e-s des droits humains doit être effectuée en même temps que les évaluations des risques pour les acquisitions foncières.

Désagréger et cartographier les différents risques pour les différents groupes de parties prenantes

Certains individus ou groupes peuvent être confrontés à des risques différents ou à des risques supplémentaires, à cause de dynamiques existantes ou de schémas de discrimination et de marginalisation. « L'intersectionnalité » désigne la façon dont des discriminations fondées sur différents aspects de l'identité d'une personne — comme le genre, la race, l'ethnie — se combinent pour créer des formes de discriminations et de vulnérabilités supplémentaires, uniques. L'évaluation d'impact doit pouvoir identifier ces risques croisés pour les défenseur-e-s issu-e-s de groupes potentiellement vulnérables.

Voici quelques exemples de risques différents ou supplémentaires :

- Les défenseures peuvent être plus vulnérables et plus exposées à la violence basée sur le genre, comme les viols, les agressions sexuelles ou le harcèlement,
- Les normes de genre peuvent rendre les femmes plus vulnérables face aux calomnies et campagnes cherchant à entacher leurs réputations et à les discréditer au sein de leurs communautés, notamment si l'activisme d'une défenseure est perçu comme remettant en question les patriarcats ou hiérarchies,
- Les défenseur-e-s LGBTQI+ peuvent être les cibles de violences (notamment sexuelles) à cause de leur orientation sexuelle ou identité de genre, outre leur activisme dans le domaine des droits humains,
- Si les droits LGBTQI+ ne sont pas respectés (quand par exemple les relations homosexuelles sont criminalisées), les défenseur-e-s LGBTQI+ peuvent être plus vulnérables face au « doxing » et aux tentatives pour les exposer au sein de leurs communautés, ce qui peut ensuite les exposer à des risques de criminalisation ou de violence,
- Les défenseur-e-s autochtones peuvent être plus vulnérables face aux menaces et attaques si leurs droits ne sont pas reconnus dans la législation, et ils-elles peuvent en outre ne pas avoir accès à la protection et aux ressources gouvernementales,
- Les membres de groupes minoritaires peuvent également être ciblés à cause de leur race, ethnie, religion ou autre identité, ainsi que pour leur militantisme.

Les défenseur-e-s des droits humains sont-ils-elles à l'aise pour parler de leurs inquiétudes à l'entreprise ?

Demandez-vous s'il est nécessaire d'organiser des consultations en groupes dédiés ou en individuel avec des défenseur-e-s des droits humains, en plus des processus de consultations des parties prenantes existants afin de comprendre les points de vue des défenseur-e-s ainsi que leurs inquiétudes et les risques qu'ils-elles encourent. Les défenseur-e-s provenant de groupes potentiellement vulnérables ou marginalisés peuvent trouver difficile d'évoquer leurs inquiétudes au sein de groupes plus grands. Interrogez-vous sur la pertinence d'organiser des discussions dédiées avec des individus ou des petits groupes de défenseur-e-s des droits humains de différents groupes pour bien comprendre leurs points de vue. Par exemple, les défenseures des droits humains pourront se sentir plus à l'aise pour parler de leurs expériences et des risques auxquels elles font face dans des environnements uniquement féminins. Dans certains cas, l'environnement social attend des femmes qu'elles en réfèrent aux hommes, et des consultations mixtes pourraient donc marginaliser les expériences de ces femmes.

Cartographier les risques

Les outils existants pour la diligence raisonnable en matière de droits humains peuvent être utilisés pour cartographier les défenseur-e-s des droits humains. Vous en trouverez un exemple page 27.

Classer les risques en fonction de leur gravité

Quand des risques sont identifiés, ils doivent être priorisés en fonction de leur gravité.

Les risques pour les défenseur-e-s des droits humains peuvent être priorisés en même temps que d'autres risques et impacts pour les droits humains, en fonction de leur gravité et de leur probabilité. La gravité des risques désigne l'échelle, l'étendue et le caractère irrémédiable du risque ou de l'impact. Cependant, les risques pour les défenseur-e-s impliquant un risque de mort, de perte de sécurité ou de liberté ainsi que les risques de violence doivent toujours être considérés comme graves, et déclencher une réaction immédiate et urgente.



Exemple de cartographie des risques

| Déclaration de l'impact | Qui est touché-e ? | Qui cause l'impact ? | Facteurs sous-jacents | Gravité et irréremédiabilité |
|---|---|---|---|--|
| <p>Des activistes autochtones ont reçu des menaces de mort pour s'être opposé-e-s à un projet de plantation de palmiers à huile.</p> | <p>Défenseur-e-s autochtones et leurs familles.</p> | <p>On pense que les menaces proviennent de membres de la communauté qui sont favorables au projet.</p> | <p>Le projet jouit de soutien dans certaines communautés locales à cause des perspectives d'emploi, mais les communautés autochtones y sont fermement opposées car elles revendiquent le titre de propriété des terres et affirment ne pas avoir donné de CLIP.</p> <p>Les protections des droits autochtones sont faibles; le gouvernement qualifie souvent les activistes autochtones « d'opposés au développement ».</p> | <p>GRAVE : des menaces de mort ont été envoyées aux défenseur-e-s et à leurs familles.</p> <p>Si le risque se matérialise, il y aura irrémédiablement des victimes.</p> |
| <p>Les travailleuses du fournisseur ont été arrêté-e-s pour avoir perturbé l'ordre public après avoir organisé une grève non violente.</p> | <p>Les travailleuses des usines, et en particulier les organisatrices syndicales.</p> | <p>Autorités gouvernementales (police et justice), le fournisseur n'est pas considéré comme ayant collaboré avec la police.</p> | <p>Le gouvernement du pays X est engagé dans une campagne organisée contre les syndicats dans le cadre d'une répression générale de toutes les formes de contestation qui pourraient sembler s'opposer à son programme de développement.</p> | <p>GRAVITÉ MODÉRÉE : les travailleuses ne sont pas maltraité-e-s en détention, mais risquent un emprisonnement sur la base de fausses accusations.</p> |

Étape

3

Actions préventives pour réduire les risques identifiés pour les défenseur-e-s.

Si l'exercice de diligence raisonnable identifie des risques importants pour les défenseur-e-s des droits humains qui sont en lien avec notre entreprise, alors l'entreprise doit identifier et mettre en œuvre des actions pour prévenir et atténuer ces risques.

Cette étape est centrée sur les réponses qui visent à prévenir la matérialisation des risques. L'étape 4 discute des options de réponses quand un risque s'est déjà matérialisé, par exemple quand un-e défenseur-e a été menacé-e ou attaqué-e.

Les réponses dépendront du contexte spécifique et devront être trouvées en consultant les défenseur-e-s potentiellement affecté-e-s, les autres défenseur-e-s des droits humains et les organisations de la société civile/ONG. Il pourra également être utile de consulter les gouvernements du pays d'origine et du pays hôte.

Pour trouver les bonnes réponses aux risques identifiés :

- Consultez directement les défenseur-e-s des droits humains, si possible :
 - il faut dans la mesure du possible tenter de comprendre les points de vue des défenseur-e-s des droits humains sur les actions les plus utiles pour réduire les risques,
- Pratiquez une politique de porte ouverte pour les défenseur-e-s et autres parties prenantes, qui leur permette d'exprimer leurs inquiétudes face aux différents types de risques pour les droits humains :
 - Une politique de porte ouverte peut faire partie d'un système « d'alerte précoce » pour suivre les risques d'impacts négatifs sur les défenseur-e-s des droits humains, et représente un moyen efficace de réduire les risques pour les défenseur-e-s,
- Cherchez à comprendre les réponses qui sont adaptées pour réduire les risques en s'engageant auprès des représentant-e-s des défenseur-e-s des droits humains, comme des ONG ou organisations de la société civile, s'il n'est pas possible de consulter directement les défenseur-e-s.

Qu'est-ce que l'irrémediabilité ?

« L'irrémediabilité » est un concept que l'on trouve dans les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et qui aide à identifier la gravité d'une atteinte aux droits humains. L'irrémediabilité d'un impact négatif sur les droits humains désigne la mesure dans laquelle il est possible de replacer les personnes affectées par une situation là où elles se trouvaient avant l'impact. La mort est par nature un impact irrémediable, mais les lésions corporelles et autres menaces peuvent également être irrémediables. Pour certaines autres menaces, il peut être possible que la personne retrouve sa situation d'avant ; des poursuites peuvent par exemple être abandonnées et une compensation obtenue, annulant les effets de l'impact.

Éléments à prendre en compte pour consulter les défenseur-e-s des droits humains sur l'atténuation des risques

- Proposez des mesures confidentielles, par exemple en offrant la possibilité d'échanger avec les défenseur-e-s par des moyens de communication sécurisés.
- Choisissez attentivement les lieux des rencontres en personne (le cas échéant) pour s'assurer que les défenseur-e-s ne s'exposent pas à d'autres risques.
- Demandez-vous si les défenseur-e-s risquent d'être exclu-e-s des consultations, par exemple dans le cas de défenseures, ou de défenseur-e-s autochtones.

Adopter une combinaison de réponses peut permettre de réduire les risques. Voici des exemples de réponses pouvant être adoptées individuellement ou collectivement :

Former les employé-e-s aux droits des défenseur-e-s.

- Organisez des formations ciblées pour vous assurer que les employé-e-s connaissent les Principes qui soutiennent les défenseur-e-s des droits humains, et qu'ils-elles comprennent qui sont les défenseur-e-s, quels sont leurs droits, et pourquoi leur travail est important.
- Insistez sur la non-tolérance la plus stricte à l'égard des menaces et attaques contre les défenseur-e-s.
- Formez les employé-e-s sur la façon de s'engager avec les défenseur-e-s des droits humains dans un environnement de dignité et de respect.
- Réfléchissez aux aspects de la formation et tenez compte de l'âge, de l'orientation sexuelle et de genre, du handicap, de la race et de l'ethnie, de la religion, du statut autochtone et des autres sources potentielles de vulnérabilité ou de marginalisation.

Insister auprès des partenaires commerciaux sur la non-tolérance à l'égard des menaces et attaques, et proposer des formations.

- Encouragez les partenaires commerciaux à concevoir leurs propres politiques pour les défenseur-e-s des droits humains et des procédures pour les mettre en œuvre; encouragez-les par exemple à concevoir des formations pour les employé-e-s qui pourraient interagir avec des défenseur-e-s.
- Quand des risques pour les défenseur-e-s ont été identifiés en lien avec un partenaire commercial particulier ou dans le secteur ou domaine d'opération du partenaire commercial, demandez des informations sur la façon dont il va traiter ces risques.
 - Si les risques sont élevés, demandez au partenaire commercial de communiquer régulièrement sur les actions qu'il prend pour les gérer.
- Proposez des formations aux partenaires commerciaux dans des contextes à haut risque pour vous assurer qu'ils connaissent bien l'engagement de l'entreprise vis-à-vis des défenseur-e-s des droits humains, et qu'ils comprennent qui sont les défenseur-e-s et quels sont les risques auxquels ils-elles font face.
- Prenez en compte les différentes dimensions de vulnérabilité et de marginalisation dans la formation (voir plus haut).

Concevoir des canaux de communications pour les défenseur-e-s.

- Créer des canaux de communication sécurisés pour que les défenseur-e-s puissent faire remonter les problèmes dans les situations à haut risque.
 - Par exemple, une personne de contact dédiée pour les défenseur-e-s des droits humains, ou un numéro direct sur une application téléphonique/de discussion sécurisée (comme Signal ou WhatsApp) — ces mesures doivent être envisagées en consultant les départements informatique et juridique, notamment s'il y a un risque que des gouvernements exigent des entreprises qu'elles fournissent leurs registres de communication.
- Réfléchissez à des protocoles sécurisés pour les informations, notamment pour le stockage sûr des informations concernant les défenseur-e-s, leurs identités et leurs emplois.
- Communiquez aux défenseur-e-s des droits humains des informations sur les façons d'assurer leur sécurité en ligne grâce à différents outils de communication numérique.
 - À titre d'exemple, [Front Line Defenders](#) (lien en anglais) dispose d'une liste de ressources et de [liens vers des boîtes à outils pour la sécurité](#); [Access Now a conçu une plateforme d'assistance pour la sécurité numérique](#) qui propose aux défenseur-e-s des pratiques de sécurité préventives et une aide d'urgence.

S'assurer de l'obtention d'un CLIP, le cas échéant.

- Cherchez à obtenir un CLIP des populations autochtones avant le début d'un projet qui pourrait affecter leur droit à l'autodétermination, notamment pour les projets qui affectent leurs terres, cultures et moyens de subsistance, en comprenant que ne pas agir ainsi pourrait poser des problèmes importants aux défenseur-e-s des droits humains et fragiliser l'acceptation sociale des actions de l'entreprise.

Respecter le dialogue social et les droits syndicaux.

- Le respect constant des droits syndicaux et des syndicats peut contribuer à réduire les risques pour les défenseur-e-s des droits humains.
- Engagez-vous constamment avec les syndicats et autres représentant-e-s des travailleurs-euses dans un esprit de respect mutuel et de coopération.
- Inscrivez le respect des droits syndicaux dans d'autres engagements avec le gouvernement et les pairs du secteur ainsi que lors d'initiatives à parties prenantes multiples et avec les organisations du secteur.

S'engager de manière proactive auprès des parties prenantes.

- Faites remonter les inquiétudes concernant les risques pour les défenseur-e-s des droits humains lors des interactions avec le gouvernement du pays hôte et les autorités locales.
- Parlez des inquiétudes et demandez conseils et soutien au ministère des Affaires étrangères du pays d'origine/aux ambassades.

S'engager auprès de la communauté.

- Utilisez les consultations avec les parties prenantes de la communauté pour communiquer sur les Principes relatifs aux défenseur-e-s des droits humains et communiquez sur la tolérance zéro de l'entreprise face aux menaces et attaques contre les défenseur-e-s des droits humains.
 - Identifiez les occasions de montrer votre soutien au travail des défenseur-e-s, en insistant sur le fait que l'entreprise est toujours à l'écoute des préoccupations.
-



« Indicateurs d'alerte précoce » de l'aggravation des risques

Quand les risques encourus par les défenseur-e-s des droits humains sont importants, il peut être utile de créer des indicateurs « d'alerte précoce » pour aider à identifier une éventuelle aggravation des risques pour les défenseur-e-s. Voici quelques indicateurs d'aggravation des risques :

Suivi des changements dans l'environnement législatif.

- La criminalisation de certaines formes de contestations ou des restrictions sur certains types de discours peuvent indiquer que les menaces se rapprochent.
- Des lois qui ciblent les ONG qui sont critiques des gouvernements — par exemple des lois qui désignent certaines ONG comme des « agents étrangers » ou qui restreignent leur financement — peuvent indiquer un risque accru d'attaques et de menaces, y compris de criminalisation.
- Les restrictions du droit à la liberté de réunion peuvent indiquer des risques plus élevés de criminalisation des défenseur-e-s des droits humains, tout comme des violences physiques émanant des forces de l'ordre.

Suivi des changements dans le paysage médiatique.

- Autocensure ou disparition des discours critiques vis-à-vis des acteurs gouvernementaux.
- Augmentation de la fréquence des phrases ciblant ou discriminant certains groupes.

Consultations régulières des organisations de la société civile/ONG sur les risques pour les défenseur-e-s.

- Établir un dialogue régulier, proactif avec les organisations locales, nationales et/ou internationales qui connaissent les questions liées aux défenseur-e-s des droits humains.

Consultez également l'étape 4 page 32 pour les actions à mener quand un risque s'est matérialisé en impactant négativement un-e défenseur-e des droits humains.

Étape

4

Agir quand un impact négatif sur des défenseur-e-s des droits humains est identifié : étapes pour la prise de décision.

Un impact négatif se produit quand un risque se matérialise : autrement dit, quand une menace ou une attaque est proférée à l'encontre d'un-e défenseur-e des droits humains.

L'entreprise peut recevoir des informations de parties prenantes mentionnant qu'un-e défenseur-e est menacé-e, ou un-e défenseur-e peut la contacter directement par le biais d'un mécanisme de réclamation ou d'autres canaux. Quand cette situation se produit, une décision doit être prise pour décider s'il est important de répondre et si oui, sur la façon de s'y prendre.

Évaluer les réponses adaptées à un impact réel fait partie de la procédure de diligence raisonnable pour les droits humains des Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP), et cette évaluation doit être menée conformément aux procédures internes de réponse aux impacts négatifs sur les défenseur-e-s des droits humains.

Quand l'entreprise apprend qu'un-e défenseur-e est menacé-e ou qu'une attaque s'est produite, l'entreprise doit déterminer s'il est de sa responsabilité de répondre :

- Si l'entreprise est directement liée à l'impact négatif, l'a causé ou y a contribué d'une façon ou d'une autre, une réponse est toujours nécessaire, et des mesures correctives pourront s'appliquer (voir l'étape 2 plus haut, et les discussions qui suivent), conformément aux exigences des UNGP,
- Si l'entreprise n'a pas de lien direct avec l'impact, il faut tout de même décider si une réponse s'impose ou non.

Exemples de situations

- **Scénario A** : une ONG, travaillant dans une zone où un fournisseur de sucre prévoit d'élargir une plantation, transmet à l'entreprise des informations sur une défenseure des droits humains opposée à l'élargissement qui a été victime d'un cambriolage et qui a reçu des lettres de menace chez elle et sur son lieu de travail.
- **Scénario B** : un membre d'une ONG militant pour les droits des populations autochtones à l'autodétermination et pour le droit de contrôler leurs terres ancestrales est arrêté pour incitation présumée à la violence lors d'une manifestation. Les groupes de droits humains pensent que ces charges sont fallacieuses, et montrent des exemples de défenseur-e-s des droits humains qui ont été maltraité-e-s en prison. Le défenseur en question ne s'occupe pas spécifiquement de sujets concernant la région où l'entreprise ou ses fournisseurs opèrent, mais d'autres groupes autochtones sont présents près des sites où l'entreprise se fournit en matières premières.

Cette évaluation devra inclure des discussions et prises de décision transversales, notamment avec les départements suivants :

- **Droits humains internationaux**, pour conseiller et orienter la réponse tout en respectant la stratégie d'Unilever en matière de droits humains, les présents Principes et les normes et cadres internationaux,
- **Juridique**, pour comprendre les responsabilités juridiques éventuelles, notamment dans le cadre d'application de régimes de diligence raisonnable,
- **Communication et affaires générales**, pour comprendre les impacts potentiels sur les relations avec les parties prenantes, et notamment avec les régulateurs, les gouvernements du pays d'origine et du pays hôte, et pour planifier les communications publiques ou privées sur la question ainsi que les réponses à apporter aux parties prenantes intéressées.
- **Opérations commerciales, durabilité et achats**, pour comprendre la relation avec le partenaire commercial (si un partenaire commercial est impliqué).
- **Autres départements**, en fonction de la situation.

Questions pouvant être posées pour déterminer s'il est de la responsabilité de l'entreprise d'apporter une réponse :

- Y a-t-il des employé-e-s de l'entreprise impliqué-e-s dans cet impact ?
- Des actions ou omissions de la part de l'entreprise sont-elles perçues comme ayant causé l'impact, ou y ayant contribué ?
 - Par exemple, un CLIP n'a-t-il pas été obtenu dans une situation qui l'exigeait, contribuant aux conflits avec les défenseur-e-s et les communautés ?
 - Par exemple, une procédure de diligence raisonnable non suivie pour un partenaire commercial impliqué dans des attaques contre les défenseur-e-s a-t-elle pu contribuer à l'impact produit ?
- Existe-t-il un lien direct avec nos opérations commerciales, nos produits ou services par le biais d'un partenaire commercial ou de sa chaîne d'approvisionnement tierce ?
 - Un impact qui concerne un partenaire commercial, comme un fournisseur de premier niveau, un client ou un distributeur, indique un lien direct avec l'entreprise.
 - Si le problème concerne la chaîne d'approvisionnement tierce d'un partenaire commercial, un lien direct existe si l'incident concerne une matière première, un produit ou service qu'Unilever s'est procuré.
- Les perceptions des parties prenantes concernant le lien ou l'implication de l'entreprise dans l'impact sont-elles alignées sur notre propre évaluation ?

Agir quand il y a un lien direct entre l'impact et l'entreprise

Si un lien direct est montré entre un impact négatif sur un-e défenseur-e des droits humains et l'entreprise, par exemple si un fournisseur de premier niveau est impliqué, il faut systématiquement répondre pour tenter d'atténuer l'impact. En fonction du lien, des mesures correctives pourront également s'appliquer (voir étape 6).

Voici des exemples d'actions adaptées :

- Concevoir des plans d'action contingents pour empêcher ou atténuer le risque ou l'impact,
- Identifier des formes de pression ou d'influence à déployer dans les situations où l'entreprise et ses partenaires commerciaux ont une responsabilité ou l'opportunité de soutenir ou protéger les défenseur-e-s,
- Concevoir un plan permettant de vérifier la mise en œuvre par le partenaire commercial des plans d'action contingents,
- Déterminer s'il y a une responsabilité de proposer un accès à un recours.

Exemples de situations

Scénario A : dans ce scénario, un partenaire commercial d'Unilever est impliqué, indiquant un « lien direct » avec l'entreprise et une responsabilité de tenter de prévenir ou atténuer l'action, en respectant les exigences des UNGP. Exemples d'actions pertinentes dans cette situation :

- Suivre les procédures pour voir si le partenaire commercial a enfreint la Politique de Partenariat Responsable (RPP),
- Identifier et évaluer les mesures déjà prises par le partenaire commercial pour traiter le problème ou la situation ; par exemple, en enquêtant sur l'origine des menaces et en prenant des mesures contre tout membre du personnel incriminé,
- S'impliquer auprès du partenaire commercial si la situation n'a pas été traitée correctement pour se mettre d'accord sur un plan permettant de gérer le risque, et, le cas échéant, de remédier à la situation,
- Inciter le partenaire commercial à s'impliquer auprès de la société civile et des autorités locales si l'identité des auteurs-trices n'est pas évidente, pour décider des actions au niveau de la communauté qui pourraient empêcher ou diminuer le risque de répétition,
- Si la situation n'est pas rectifiée, voir si le partenaire commercial n'enfreint pas la RPP.

Scénario B : dans ce scénario, il ne semble pas y avoir de lien direct avec l'entreprise et par conséquent, celle-ci n'est pas dans l'obligation de chercher à prévenir ou atténuer l'impact. Il peut néanmoins être nécessaire d'agir, conformément aux étapes décrites page 35.

Mesures pour déterminer les actions appropriées

Le problème est-il causé par les actions de l'entreprise elle-même, ou par les actions d'un-e employé-e ?

- Suivez les procédures internes pour enquêter sur la conduite d'un-e employé-e afin de déterminer s'il-elle a enfreint le code de bonne conduite.
 - Un-e employé-e dont il est établi qu'il-elle a participé à des menaces ou attaques contre un-e défenseur-e a enfreint le Code de conduite, ce qui peut constituer un motif de licenciement.
- Envisagez de monter un groupe de travail transversal pour superviser l'atténuation de l'impact.
- Consultez le-la défenseur-e concerné-e sur les actions qui seraient adaptées pour atténuer l'impact.
- Renvoyez la situation aux mécanismes de réclamation concernés avec l'accord du-de la défenseur-e affectée et/ou encouragez le-la défenseur-e à porter plainte.

Le problème est-il causé par un partenaire commercial de premier niveau ?

- Suivez les procédures internes pour enquêter sur une possible violation de la RPP.
- Consultez le partenaire commercial pour vous assurer de la mise en place d'un plan d'atténuation et de correction immédiate du problème s'il est confirmé que le partenaire commercial a bien participé à des menaces proférées, ou s'il a été complice d'une attaque.
- Mettez en place des échéances et un plan pour le suivi de la mise en œuvre, qui sera signé au plus haut niveau de la direction du partenaire commercial.
- Envisagez de cesser la relation si le partenaire commercial n'atténue pas suffisamment le problème conformément au plan d'action, et s'il continue à enfreindre la RPP.

Le problème est-il causé par la chaîne de valeur d'un partenaire commercial tiers ?

- Demandez au partenaire commercial de suivre le problème auprès de ses fournisseurs tiers ou partenaires commerciaux.
- Demandez au partenaire commercial de s'engager sur un plan d'action à durée déterminée pour suivre et s'assurer que son fournisseur/partenaire commercial prend bien les mesures appropriées pour corriger le problème.
- Encouragez les défenseur-e-s concerné-e-s à entamer des poursuites en passant par les mécanismes de plaintes judiciaires ou non judiciaires pertinents (s'il est possible de consulter le-la défenseur-e ou ses représentant-e-s).
- Demandez-vous si le-la défenseur-e a besoin de soutien pour pouvoir accéder aux processus de dépôt de plaintes — demandez-vous par exemple s'il serait opportun de proposer un soutien financier pour les frais de justice, ou une aide pour contacter des ONG qui pourraient proposer des conseils et un soutien judiciaires.

Le problème est-il grave au point d'impliquer un comportement criminel ?

- Consultez le département juridique pour savoir s'il y a ou non comportement criminel.
- En lien avec le département juridique, envisagez d'en référer aux forces de l'ordre — avec l'accord du/de la défenseur-e concerné-e — s'il y a suspicion de comportement criminel. Suivez les processus internes pour enquêter sur la conduite du membre du personnel concerné.
- Demandez-vous si le-la défenseur-e a besoin d'aide pour accéder aux mécanismes judiciaires ou autres mécanismes de plaintes disponibles — il pourra s'agir d'une aide financière pour se faire représenter sur le plan juridique, potentiellement par l'intermédiaire d'ONG.



Étude de cas

Un militant pour les droits à la terre, madame A, manifeste contre le dépôt de déchets industriels et contre l'empiétement d'une usine de fabrication sur des terres agricoles appartenant à la communauté. Madame A et ses collègues estiment que les déchets industriels affectent la fertilité des terres de la communauté, le lac et les eaux souterraines, dégradant ainsi leurs moyens d'existence et leur accès à l'eau, un droit humain.

Madame A reçoit plusieurs notes lui signalant qu'elle pourrait faire l'objet d'attaques par des personnes agissant au nom de l'usine. Elle notifie les autorités, même s'il semble qu'aucune mesure de protection ne soit prise.

Alors qu'elle rentre du travail, madame A est attaquée par plusieurs agresseurs, qui la frappent et l'attaquent au couteau. Ils la laissent ensuite, et elle est plus tard conduite à l'hôpital par des membres de la communauté. Madame A identifie certains des assaillants comme travailleurs-euses de l'usine. La police locale ne mène qu'une enquête superficielle et n'identifie aucun suspect-e-s, même si madame A a reconnu certains de ses agresseurs.

Si une situation comme celle-ci concerne un partenaire commercial, il faut prendre des mesures immédiates. Il s'agit d'une situation comportant des violations sévères des droits humains. Citons parmi les actions adaptées :

- Insister pour que le partenaire commercial reconstitue les faits et enquête si nécessaire, puis pour qu'il prenne des mesures disciplinaires ou autres à l'encontre des employé-e-s impliqué-e-s dans l'incident, notamment en transmettant, le cas échéant, aux forces de l'ordre les informations concernant la situation et les auteurs potentiels,
- Accepter que l'implication d'un partenaire commercial dans une telle situation constitue potentiellement une violation de la Politique partenariat responsable. Le partenaire commercial doit rectifier la situation, et la faire connaître le plus tôt possible à Unilever. Ne pas agir ainsi entraînerait une violation de la RPP, qui pourrait ensuite entraîner la fin de la relation avec le fournisseur,
- Rencontrer madame A ou ses représentant-e-s pour comprendre ses besoins de protection immédiats; une ONG locale pourrait par exemple proposer une relocalisation temporaire, des canaux de communication d'urgence ou d'autres mesures de protection,
- Rencontrer les forces de l'ordre pour souligner le sérieux de la situation et exprimer l'inquiétude de l'entreprise quant à l'absence potentielle d'enquête sur l'attaque; mettre l'accent sur la politique de tolérance zéro de l'entreprise pour toutes les formes de menaces, intimidation ou représailles à l'encontre de la défenseure des droits humains.

Exemples d'actions de plus long terme :

- Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action avec le partenaire commercial pour faire respecter sa politique de non-tolérance à l'égard des menaces ou attaques contre des défenseur-e-s des droits humains, y compris, par exemple, par le biais de codes de conduite à l'intention du personnel, ou de formations sur les défenseur-e-s des droits humains,
- Envisager la suspension ou la résiliation de la relation avec le fournisseur conformément à la RPP s'il est démontré que le partenaire commercial avait connaissance de l'attaque, ou s'il a d'une manière ou d'une autre encouragé ou facilité l'attaque contre madame A, ou encore s'il n'a pas agi alors qu'il avait connaissance de l'attaque potentielle ou qu'il ne l'a pas signalée, ce qui représente une violation de la RPP,
- Orienter madame A vers des soutiens pour faire valoir ses droits par le biais des mécanismes de réclamation disponibles, par exemple des groupes de la société civile qui proposent des services et un soutien juridiques,
- Le cas échéant, regardez en interne si les représailles à l'encontre des défenseur-e-s des droits humains ont été suffisamment identifiées comme risques dans le cadre de la diligence raisonnable pour les droits humains, avec pour objectif de renforcer ces processus et l'implication des communautés/parties prenantes locales.

Déterminer s'il y a lieu de soutenir les défenseur-e-s des droits humains et les libertés civiques

Quand il est démontré qu'un impact sur un-e défenseur-e des droits humains n'a pas été causé par les activités de l'entreprise, que cette dernière n'y a pas contribué ou qu'elle n'y est pas directement liée, les UNGP ne prévoient pas d'obligation d'intervenir. L'impact sort en effet du champ de responsabilité de l'entreprise en matière de respect des droits humains, étant donné qu'il n'existe pas de lien direct entre l'entreprise et l'impact. Il peut néanmoins être nécessaire de réagir pour soutenir les défenseur-e-s des droits humains et les libertés civiques, conformément aux valeurs exprimées par Unilever dans les présents Principes, qui reconnaissent explicitement que l'entreprise la possibilité d'agir pour soutenir les défenseur-e-s des droits humains et les libertés civiques sur lesquelles elle s'appuie.

Exemples de situations pouvant justifier une action

- Des lois sont proposées qui criminaliseraient certains types de manifestations non violentes, créant un risque que les défenseur-e-s soient arrêté-e-s pour avoir effectué leur travail.
- L'État de droit est fragilisé par une corruption grandissante dans les rangs de la police et de la justice, ce qui donne une impunité aux auteurs-trices des attaques contre les défenseur-e-s des droits humains.
- Des manifestant-e-s contre une proposition de loi qui interdirait d'éduquer aux questions des droits LGBTQI+ ont été arrêté-e-s et seraient maltraité-e-s en détention.

Pour les exemples susmentionnés, les UNGP ne prévoient pas d'obligation de réponse, mais il peut néanmoins y avoir des raisons d'agir pour promouvoir et soutenir les droits humains et le travail des défenseur-e-s des droits humains. Consultez également l'étape 5 sur l'identification des opportunités de plus long terme qui soutiennent un environnement sûr et favorable pour les défenseur-e-s des droits humains.

Lorsque l'on décide de l'opportunité de répondre, il est important d'évaluer les coûts relatifs d'une action par rapport à l'inaction. L'action n'est pas forcément plus risquée ou coûteuse que l'inaction; dans certains cas, l'inaction peut même être plus risquée.

Pour juger de l'opportunité d'agir, tenez compte des éléments suivants

- L'action peut-elle influencer l'issue de la situation, et aider à soutenir les droits humains d'un-e défenseur-e ?
 - Par exemple, si un-e défenseur-e des droits humains est détenu-e de manière arbitraire et si une réaction forte des entreprises peut contribuer à influencer la décision des autorités de le-la libérer, il peut y avoir une raison impérieuse d'agir, notamment si la forme de réaction choisie minimise les risques de répercussion pour l'entreprise.
- Les coûts des actions peuvent-ils être réduits par une certaine forme d'action ?
 - Par exemple, interagir avec le gouvernement hôte dans la sphère privée plutôt que publique peut réduire certains risques de représailles.
- L'inaction va-t-elle rendre la situation plus difficile à gérer avec le temps ?
 - Par exemple, l'inaction peut laisser d'autres acteurs décider du tour que prendra la situation, et donner ainsi moins de champ à l'entreprise pour influencer les perceptions. Même s'il est montré qu'il n'y a pas d'obligation de répondre, les parties prenantes pourront percevoir différemment la responsabilité de l'entreprise, et l'opportunité qu'elle a d'agir.
- Y a-t-il une possibilité d'agir de concert avec des pairs du secteur, des fournisseurs, la société civile ou d'autres parties prenantes pour renforcer notre voix et notre impact ?
- Les coûts et risques de l'inaction dépassent-ils les coûts et risques d'une action ? (Voir le tableau page 38).



Risques des actions et inaction⁶

Les coûts et risques de l'inaction dépassent-ils les coûts et risques d'une action ?

Risques liés à l'action

- L'action pourrait-elle exposer les défenseur-e-s à d'autres effets négatifs ?
- Existe-t-il des risques juridiques liés à une action supplémentaire ? (ex. infraction à la législation domestique) ?
- Agir expose-t-il l'entreprise à des risques de représailles de la part des gouvernements/ d'autres acteurs ?
- Existe-t-il des risques pour la réputation associés à une réaction ?
- Existe-t-il des risques de représailles commerciaux ou opérationnels de la part des gouvernements hôtes, ou des réactions d'investisseurs à prendre en compte ?
- Existe-t-il des risques politiques et pour la réputation — par exemple dégradation des relations avec les gouvernements des pays hôtes et possibilité de renforcer ou fragiliser les relations avec les employé-e-s, les parties prenantes et les consommateurs-trices ?

Risques de l'inaction

- **Nuire sévèrement aux défenseur-e-s des droits humains et aux libertés** — décès, défenseur-e-s des droits humains blessés, ou érosion plus importante de la société civile et de « l'espace partagé » qui bénéficie également à l'entreprise.
- **Détérioration de la réputation** — perte de soutien ou perceptions négatives des employé-e-s actuel-le-s ou à venir, des parties prenantes responsables et des consommateurs-trices.
- **Conditions plus dangereuses pour les employé-e-s** — dégradation immédiate ou de long terme de la sécurité.
- **Loss of social license to operate** — dégradation immédiate ou de long terme de la sécurité.

Les actions peuvent avoir plus d'impact si elles sont décidées de concert avec des pairs et d'autres parties prenantes, et si elles sont prises dans la durée. Consultez également l'étape 6 sur les actions de plus long terme qui soutiennent un environnement plus sûr et favorable pour les défenseur-e-s des droits humains.

⁶ *Shared Space Under Pressure: Business Support for Civic Freedoms and Human Rights Defenders* (lien en anglais).

Étape

5

Identifier les formes d'actions adaptées.

Une fois prise la décision d'agir ou non à l'étape 4, l'entreprise doit identifier la réponse la plus raisonnable et efficace face à un impact négatif, autrement dit face à une menace ou attaque contre un-e défenseur.

Identifier l'action adaptée en réponse à un impact négatif réel nécessite une réflexion attentive.

- Dans la mesure du possible, il faut consulter le/les défenseur-e-s impacté-e-s quand on cherche à identifier une réponse; néanmoins, les aspects logistiques ou le caractère sensible d'un impact spécifique peuvent rendre cette démarche impossible.
- Si c'est le cas, consulter les ONG partenaires, les gouvernements des pays hôtes, les pairs et autres parties prenantes peut aider à valider les décisions concernant les actions à mener.

L'action a pour but d'atténuer autant que possible l'impact sur le/les défenseur-e-s. S'il n'est pas possible d'atténuer un impact, par exemple si un-e défenseur-e a fait l'objet de violences physiques, les actions doivent viser à éviter les répétitions. **Des mesures correctives pourront également être nécessaires, si l'entreprise a d'une manière ou d'une autre causé l'impact ou y a contribué par ses actions ou omissions** (voir l'étape 6 sur les mesures correctives).

Les réponses pourront être plus efficaces si elles sont prises en concertation avec d'autres. Cependant, quand il existe une responsabilité de prévenir ou d'atténuer un problème conformément aux UNGP, l'action ne devra jamais dépendre de la volonté d'agir des autres.

Réponses publiques ou privées ?

Les réponses peuvent être publiques ou privées. À titre d'exemple les déclarations ou lettres peuvent être publiques ou privées. Il est possible de travailler de manière privée, en coulisses, avec les gouvernements, sans en faire état. Les actions et réponses publiques ne sont pas nécessairement plus efficaces que des actions plus discrètes.

Pour illustrer ce propos, si une lettre publique peut exercer une pression sur le gouvernement pour qu'il réagisse, elle peut également le rendre moins enclin à faire des concessions, pour ne pas paraître céder à des intérêts «étrangers» ou commerciaux. Dans certains cas, agir en privé augmente les chances de réussite en permettant au gouvernement de «sauver la face».

Il existe pourtant des situations dans lesquelles une réponse publique à une menace — pour éviter une attaque ou pour condamner une attaque qui s'est déroulée — peut être nécessaire. Il faut alors procéder à des consultations rapides et décisives, le cas échéant, avec les défenseur-e-s et/ou les leaders des communautés locales qui les soutiennent. Les ambassades du pays d'origine peuvent également être source de conseils utiles et opportuns.

Les actions peuvent inclure une réponse ou une combinaison de réponses. Voici des exemples de formes d'action :

| | |
|--|--|
| <p>Mesures de protection physique — par exemple, déplacement d'un-e défenseur-e dans un endroit sûr/ une maison sûre.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ■ Les mesures de protection physique peuvent être pertinentes si la vie ou la sécurité d'un-e défenseur-e ou de sa famille font l'objet de menaces ou d'attaques. ■ L'entreprise ne pourra peut-être pas proposer directement de mesures de protection; elle pourra néanmoins contribuer à identifier les organisations (comme Front Lines Defenders ou des organisations locales, et notamment les institutions nationales des droits humains) qui ont cette capacité. ■ À titre d'exemple, la Table ronde sur l'huile de palme durable affirme pouvoir faciliter les mesures de protection physiques des défenseur-e-s en situation de risque en identifiant les organisations qui peuvent offrir des protections, et notamment les institutions nationales des droits humains et les mécanismes régionaux et internationaux concernant les droits humains. |
| <p>Condamnation publique des menaces et attaques.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ■ Des condamnations publiques fermes des menaces et attaques menées contre des défenseur-e-s peuvent aider à éviter les répétitions, en signalant que les actions ne resteront pas sans réactions. ■ À titre d'exemple, un groupe d'entreprises productrices de charbon en Colombie (avec le gouvernement et des acteurs de la société civile) ont conçu un protocole commun de réponse aux menaces et violences perpétrées contre des défenseur-es. Dans le cadre de ce protocole, quand une menace est proférée contre un-e défenseur-e des droits humains, les entreprises publient une déclaration publique stipulant clairement qu'elles condamnent la violence et qu'elles ne toléreront aucune menace ou attaque perpétrée en leur nom ou dans leur «intérêt» supposé. |
| <p>Engagement de la communauté.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ■ Un engagement avec la communauté peut être particulièrement pertinent quand un-e défenseur-e est menacé-e ou attaqué-e par des personnes appartenant à la communauté. ■ L'entreprise peut organiser des réunions avec les communautés/leaders des communautés ou demander à des ONG de confiance d'animer des réunions avec la communauté. L'entreprise peut souligner sa non-tolérance face aux menaces ou attaques, et chercher à apaiser les tensions. Elle peut aussi parler de sa politique «de porte ouverte» aux défenseur-e-s et aux autres parties prenantes, pour faire remonter des inquiétudes sur les impacts des projets. |
| <p>Engagement auprès des forces de l'ordre et/ou des institutions dans le domaine des droits humains.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ■ Faire remonter les menaces et attaques à l'encontre des défenseur-e-s auprès des forces de l'ordre locales peut aider si les institutions locales sont responsables, mais il faut l'accord des défenseur-e-s des droits humains. Les défenseur-e-s pourraient ne pas souhaiter faire remonter certains problèmes ou certaines situations auprès des forces de l'ordre locales s'ils-elles pensent que ces dernières ciblent les défenseur-e-s. ■ S'il existe une institution nationale des droits humains (INDH), il pourra être utile de lui faire remonter le problème ou la situation. Certaines INDH ont des mandats pour enquêter sur les situations dans lesquelles les défenseur-e-s sont attaqué-e-s. |
| <p>Plaidoyer direct auprès du gouvernement du pays hôte.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ■ Signalez le problème en vous impliquant directement si les menaces ou préjudices sont associés au gouvernement du pays hôte. ■ Faites remonter le problème aux échelons les plus élevés de l'entreprise. Les cadres supérieurs peuvent par exemple s'adresser à des hauts fonctionnaires. |

Plaidoyer direct auprès du gouvernement du pays hôte
(suite).

- Intervenez directement si un-e défenseur-e des droits humains fait l'objet de harcèlement juridique ou d'arrestation/de mise en détention arbitraire, en rédigeant des lettres/déclarations appelant directement les auteurs des préjudices à cesser leurs actions.
- Regardez l'exemple de S Group, une entreprise finlandaise du secteur de l'habillement qui a soutenu le défenseur des droits humains/enquêteur Andy Hall quand il a dû affronter des poursuites pour diffamation en Thaïlande, à la suite d'allégations de travail forcé chez Natural Fruits Ltd - un fournisseur de S Group. S Group est allé jusqu'à témoigner devant la cour en tant que témoin de la défense. Andy Hall a finalement été acquitté de tous les chefs d'accusation.

Plaidoyer indirect auprès des gouvernements.

- Adressez-vous au gouvernement du pays hôte par l'intermédiaire de votre gouvernement/votre ambassade pour exprimer vos inquiétudes sur une situation et demander l'arrêt des actions qui ont des impacts négatifs sur les droits des défenseur-e-s. Cette approche peut ajouter des canaux d'accès et d'influence qui soutiennent les défenseur-e-s et l'environnement favorable aux libertés civiles, vital pour « l'espace partagé » avec l'entreprise.

Déclarations et lettres publiques ou privées.

- Des déclarations et lettres peuvent souligner la tolérance zéro de l'entreprise face aux menaces ou attaques contre les défenseur-e-s, et contribuer à attirer l'attention du public sur un problème, notamment lorsqu'un gouvernement est impliqué dans une attaque contre des défenseur-e-s.
- Les lettres et déclarations peuvent être rédigées de manière individuelle, ou collectivement avec des pairs ou autres parties prenantes.
 - Les lettres individuelles permettent à l'entreprise de contrôler le contenu comme le ton.
 - Des lettres communes peuvent avoir un impact plus important en insistant sur les inquiétudes partagées par les parties prenantes, et réduire le risque de représailles à l'encontre de l'entreprise.
- **À titre d'exemple, Tiffany & Co** a signé une lettre ouverte au président angolais en 2015 pour soutenir Rafael Marques de Morais, un journaliste d'investigation et défenseur des droits humains qui était poursuivi pour avoir documenté les abus aux droits humains perpétrés dans le secteur du diamant.
- **Autre exemple**, plus de 200 entreprises multinationales et nationales (dont Unilever) ont signé la « déclaration des entreprises concernées opérant au Myanmar » après le coup d'État de la junte de février 2021, demandant le respect de l'état de droit et des droits humains.

Plaidoyer collectif par l'intermédiaire des plateformes de parties prenantes multiples et sectorielles.

- Les associations sectorielles, les chambres de commerce et les plateformes de parties prenantes multiples peuvent s'engager collectivement pour faire remonter leurs inquiétudes au gouvernement du pays hôte.
- Le plaidoyer collectif peut souligner à quel point les entreprises jugent sérieuse la situation, en montrant les risques pour la réputation et les risques opérationnels pour le secteur.
- **À titre d'exemple, les membres de l'initiative Ethical Trading et l'association Fair Labor**, deux initiatives à parties prenantes multiples centrées sur l'approvisionnement responsable dans le secteur du vêtement, ont contacté le gouvernement cambodgien par le biais de lettres et rencontres publiques pour protester contre une législation qui restreindrait la liberté d'association; ils protestaient également contre la prise pour cible des militant-e-s dans le domaine des droits du travail.

Étape

6

Identifier les opportunités de plus long terme pour soutenir les défenseurs des droits humains et les libertés civiques.

Des actions de plus long terme peuvent être menées pour soutenir le travail des défenseur-e-s des droits humains, pour contribuer à réduire les risques auxquels ils-elles sont exposé-e-s et leur créer un environnement sûr et favorable.

Ces actions sont optionnelles, et dépendent des sujets et contextes, des problèmes et opportunités. Elles peuvent néanmoins renforcer l'espace partagé de l'état de droit, la gouvernance responsable et les libertés civiques dont dépendent les entreprises et la société civile. Elles peuvent également refléter et renforcer l'engagement d'Unilever dans le domaine des droits humains, et montrer le soutien apporté aux parties prenantes d'Unilever. Ces opportunités de plus long terme pour soutenir les défenseurs des droits humains et les libertés civiques peuvent s'aligner sur d'autres approches et permettre de s'engager avec les institutions et la société civile dans les domaines des politiques publiques et des relations avec les pouvoirs publics. L'entreprise peut décider d'actions de plus long terme toute seule, mais elle pourra être plus efficace en agissant collectivement avec des pairs et d'autres parties prenantes du secteur que cela soit au niveau local, régional ou international.

Exemples d'actions de soutien à envisager :

- Une culture de « l'état de droit » en s'engageant auprès des chambres de commerce locales et régionales, des réseaux locaux du Pacte mondial des Nations Unies et des associations du secteur,
- Engagement et dialogue sur les questions concernant les défenseur-e-s des droits humains, par le biais d'associations multipartites et sectorielles centrées sur des pratiques commerciales responsables, comme Bonsucro et la Table ronde sur l'huile de palme durable, ou par le biais de plateformes d'entreprises comme les réseaux locaux du Pacte mondial des Nations Unies,

- Actions de prévention visant à éviter ou atténuer les atteintes aux droits environnementaux et humains (notamment soutien des lois et politiques nationales/ locales), par exemple en collaboration avec des groupes de la société civile,
- Initiatives pour sauvegarder les libertés civiques, notamment en montrant son soutien pour la liberté des médias et le pluralisme, l'éducation et l'information civiques, et la lutte contre la désinformation - en soutenant par exemple les organisations de la société civile qui travaillent sur ces questions et en s'engageant par le biais de réseaux et plateformes d'entreprise,
- Exprimer son soutien pour le travail des autorités et organisations indépendantes (ex. judiciaires, INDH, médiateur-trice) et pour les organisations de la société civile qui soutiennent leur travail,
- Soutien des mesures qui contrent la désinformation, encouragent l'inclusion et la culture numériques, par exemple en appuyant les organisations de la société civile qui travaillent sur ces sujets.

Ces actions sont surtout efficaces quand elles sont mises en œuvre de manière cohérente dans le temps, en collaboration avec d'autres.

Étape
7

Garantir l'accès à des recours efficaces, et notamment l'accessibilité et la sécurité des mécanismes de réclamation.

Les défenseur-e-s des droits humains doivent pouvoir exprimer à l'entreprise leurs inquiétudes et réclamations, notamment dans les cas où ils-elles pensent avoir été menacé-e-s ou attaqué-e-s en lien avec l'entreprise ou ses partenaires commerciaux.

Le rapport du groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme sur les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme contient des recommandations sur la façon pour les entreprises de s'assurer que les mécanismes de réclamation sont sûrs et accessibles pour les défenseurs ; il doit être consulté lors de l'élaboration de mécanismes de réclamation. L'objectif visant à assurer un accès aux voies de recours par le biais des mécanismes de réclamation des entreprises est conforme aux objectifs de notre Déclaration de politique sur les droits de l'homme. La RPP exige également des partenaires commerciaux qu'ils s'assurent que les travailleurs-euses ont accès à des mécanismes de réclamation conformes aux Principes directeurs des Nations Unies et encourage, comme pratique de pointe, des mécanismes de réclamation qui sont accessibles aux communautés.

Élaborer des règles de non-représailles

- Assurez-vous que les mécanismes de réclamation de l'entreprise incluent des principes de non-représailles et une tolérance zéro pour les menaces ou attaques à l'encontre de quiconque utiliserait le mécanisme pour porter plainte.
- Toute forme de menace ou attaque contre des défenseur-e-s/en représailles sont des motifs de réclamation, même si la source des menaces n'est pas connue au moment du dépôt de la réclamation.
- Clarifiez les actions qui seront menées si des menaces de représailles sont proférées contre une personne utilisant le mécanisme.

Pratiques de pointe pour s'assurer que les mécanismes de réclamation répondent aux besoins des défenseur-e-s

Il est recommandé de consulter et le cas échéant de mettre en œuvre ces pratiques de pointe dans

le cadre de procédés visant à établir, améliorer ou revoir les mécanismes de réclamation :

- Impliquer directement les défenseur-e-s dans la conception des mécanismes de réclamation, dans la mesure du possible, en les consultant sur les points suivants :
 - Formes de canaux de réclamation qui ont la préférence des défenseur-e-s (bureaux physiques, assistance téléphonique, numéro WhatsApp, etc.),
 - Façons de maintenir la confidentialité et l'anonymat,
 - Inquiétudes sécuritaires dans l'utilisation du mécanisme de réclamation — par exemple, la procédure permet-elle le fichage ? Existe-t-il un risque que les autorités gouvernementales demandent l'accès à certaines informations du mécanisme de réclamation qui pourraient faire courir de nouveaux risques aux défenseur-e-s des droits humains ?
 - Risques de représailles perçus et origines de ces risques.
- Quand un-e défenseur-e des droits humains utilise un mécanisme de réclamation fourni par l'entreprise, encouragez-le-la à venir accompagné-e — de son-sa représentant-e (par exemple un-e avocat-e d'une ONG) pour s'assurer qu'il-elle bénéficie de conseils indépendants ;
 - Demandez-vous s'il est possible d'apporter un soutien financier aux défenseur-e-s pour qu'ils-elles bénéficient de conseils indépendants, par exemple de la part d'avocat-e-s indépendant-e-s ou d'une ONG.
- Tenez compte des besoins différents des hommes et des femmes ;
 - Les défenseures par exemple peuvent souhaiter que leur cas soit traité exclusivement par du personnel de sexe féminin,

- **Travaillez quand c'est possible avec des défenseur-e-s des droits humains et des ONG locales pour élaborer des mécanismes de réclamation communautaires**, pour permettre aux membres de la communauté de faire remonter leurs inquiétudes vis-à-vis de l'entreprise de la manière qui leur convient;
 - Prenez des mesures pour garantir la confidentialité et l'anonymat, notamment en limitant l'accès aux dossiers, en vous souciant de la sécurité informatique, en séparant les informations qui révèlent les identités des autres informations sur l'affaire traitée, etc.,
 - Demandez-vous s'il y a un risque que les autorités demandent à avoir accès aux informations du mécanisme de réclamation, ce qui pourrait poser un risque pour les défenseur-e-s. S'il n'y a pas de raison juridique pour refuser de transmettre ces informations, demandez-vous s'il ne serait pas plus judicieux de soumettre la situation à des voies de recours externes pour maintenir l'anonymat et la sécurité des défenseur-e-s des droits humains.

Une source d'apprentissage continu

Les mécanismes de réclamation, tels qu'ils ont été conçus par les UNGP, constituent une source « d'apprentissage continu » pour l'entreprise, sur l'efficacité des systèmes existants pour gérer les risques en matière de droits humains. Le faible recours au mécanisme de réclamation quand les risques liés aux défenseur-e-s sont importants ne signifie pas forcément que ces risques sont traités avec succès; il peut tout autant indiquer que les défenseur-e-s des droits humains ne font pas confiance au mécanisme pour trouver une solution efficace.

L'entreprise doit suivre les affaires présentées via les mécanismes de réclamation pour identifier les « schémas d'abus envers les défenseurs des droits humains qui peuvent apparaître (y compris les menaces envers ceux qui utilisent les mécanismes de réclamation). »⁷ Les conclusions doivent être communiquées à l'entité de marché/commerciale et au Responsable Durabilité monde (droits humains).

Élaborer des rapports et suivre la mise en œuvre et les réclamations — comment mesurer l'impact ?

Les mécanismes de réclamation doivent enregistrer les incidents impliquant des défenseur-e-s des droits humains, qu'ils aient été rapportés par les défenseur-e-s concerné-e-s ou par d'autres parties. L'entreprise peut ainsi mieux saisir les tendances en matière de risque pour les défenseur-e-s des droits humains, et la mesure dans laquelle ces risques sont censés impliquer les opérations, produits ou services Unilever.

L'absence d'incidents impliquant des défenseur-e-s des droits humains ne signifie pas nécessairement qu'il n'y a pas d'incidents. Elle peut aussi indiquer un manque de confiance dans le mécanisme de réclamation, ou une mauvaise compréhension ou connaissance du processus par les défenseur-e-s des droits humains.

Une mise en œuvre réussie se traduit généralement par une absence d'incidents, ce qui peut rendre difficile la définition et l'établissement de mesures pertinentes. Il peut être compliqué d'identifier si l'absence d'incidents est spécifiquement liée aux actions préventives. Néanmoins, les mécanismes de réclamation peuvent donner certaines informations montrant la confiance qu'accordent les défenseur-e-s des droits humains à l'entreprise et à son mécanisme de réclamation. Les types d'incidents rapportés, le cas échéant, peuvent donner des indications sur le degré d'efficacité des actions d'atténuation.

⁷ Groupe de travail des Nations Unies sur les défenseurs des droits de l'homme, 2021.

Mesurer l'impact

Mesurer l'impact sur les défenseur-e-s des droits humains et l'impact du présent guide de mise en œuvre présente des difficultés inhabituelles. Ceci est dû à la complexité et au caractère sensible des sujets et des environnements auxquels l'entreprise et ses partenaires commerciaux peuvent être confrontés, ainsi qu'à l'éventail des mesures à prendre, depuis la diligence raisonnable préventive jusqu'aux mesures de correction après impact. En outre, trouver une réponse à une crise qui soit proportionnelle à la gravité de la situation — surtout dans le cas d'une menace ou attaque active sur un-e défenseur-e — est sans doute l'aspect le plus compliqué pour l'entreprise.

Le succès peut se définir principalement par l'absence d'incidents impliquant l'entreprise ou un partenaire commercial (que cela soit intentionnel ou non), dans un impact négatif subi par un-e défenseur-e des droits humains. Si un risque ne se transforme pas en impact, il pourra être difficile d'identifier ce qui se serait passé en l'absence d'actions décidées conformément au présent guide.

Néanmoins, s'il peut être difficile de mesurer les résultats, il est possible de mesurer les moyens mis en œuvre, autrement dit la mesure dans laquelle des actions sont entreprises en réponse à des risques identifiés.

Ces moyens peuvent être mesurés comme suit

| Moyens | Mesures |
|--|--|
| Identification du risque. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Pourcentage des procédures de diligence raisonnable dans le domaine des droits humains pour les matières premières ou marchés à haut risque qui tiennent explicitement compte des défenseur-e-s des droits humains dans le cadre de l'évaluation des risques. ■ Pourcentage des consultations des parties prenantes (dans le cadre de la diligence raisonnable) impliquant des défenseur-e-s des droits humains. ■ Pourcentage des procédures de diligence raisonnable dans le domaine des droits humains qui évaluent les risques différenciés pour les défenseur-e-s des droits humains sur la base de vulnérabilités transversales. |
| Réponse aux risques identifiés. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Pourcentage de risques identifiés pour les défenseur-e-s des droits humains qui ont été traités par des actions préventives. |
| Communication avec les partenaires commerciaux. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Pourcentage des partenaires commerciaux à haut risque (marché/matière première) qui ont reçu des informations en lien avec des problèmes et situations pouvant menacer des défenseur-e-s. ■ Mesure dans laquelle les partenaires commerciaux à haut risque (marché/matière première) communiquent sur les actions qu'ils ont menées pour mettre en œuvre le présent guide. ■ Mesure dans laquelle les partenaires commerciaux impliqués dans un impact négatif sur un-e défenseur-e des droits humains ont réussi à traiter la situation/à mettre en œuvre les plans d'action approuvés en respectant le calendrier. |
| Mécanismes de réclamation. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Nombre de réclamations du mécanisme de réclamation impliquant un-e défenseur-e des droits humains (qu'elles aient été demandées par des défenseur-e-s des droits humains ou d'autres parties prenantes). |

Bien qu'il soit plus difficile d'attribuer les résultats aux Principes et à la mise en œuvre du présent guide, il est néanmoins essentiel de les suivre dans la mesure du possible. Voici des exemples de mesures pertinentes :

- Incidents pour lesquels il est établi qu'il y a eu un impact négatif sur un-e défenseur-e des droits humains et où un lien direct ou une contribution de l'entreprise a été établi,
- Allégations selon lesquelles l'entreprise a été impliquée dans un impact négatif touchant un-e défenseur-e des droits humains, même s'il n'y a pas de lien avec l'entreprise,
- Actions menées pour soutenir des défenseur-e-s des droits humains quand il y a une menace active ou en réaction immédiate à une attaque,
- Actions prises pour soutenir un environnement sûr et favorable pour les défenseur-e-s des droits humains — par exemple, en s'engageant aux côtés des réseaux locaux du Pacte mondial des Nations Unies, des associations du secteur (comme la Table ronde sur l'huile de palme durable ou le Forum des biens de consommation), ou en soulevant les problèmes avec les pairs au sein des forums pertinents du secteur.

Pouvoir répondre par l'affirmative aux deux questions fondamentales qui suivent représente la manifestation la plus importante de la réussite d'Unilever et de ses partenaires commerciaux; ces réponses prouvent qu'ils ont réussi à faire vivre le présent guide de mise en œuvre et à soutenir les défenseur-e-s des droits humains :

1. L'entreprise et/ou son (ses) partenaire(s) commercial (aux) ont-ils suivi toutes les étapes de diligence raisonnable et d'engagement auprès des parties prenantes pour identifier et réduire les risques et menaces et, le cas échéant, ont-ils agi pour éviter les attaques, et contribuer à garantir l'accès aux recours quand elles se produisent ?
2. L'entreprise et son (ses) partenaire(s) commercial(aux) ne se rendent-ils jamais complices de menaces ou attaques à l'encontre des défenseur-e-s, et sont-ils également prêts à prendre les mesures raisonnables, individuellement ou collectivement avec d'autres acteurs, pour soutenir un environnement sûr et favorable pour leur travail essentiel ?

La complexité et la sensibilité de certaines questions ou situations peuvent non seulement échapper aux mesures ou évaluations de l'impact, mais poser également des dilemmes fondamentaux et des choix difficiles pour l'entreprise et/ou les partenaires commerciaux. Ces dilemmes et choix peuvent prendre

différentes formes : est-il par exemple simplement possible de s'engager ou dialoguer avec un-e défenseur-e et/ou la communauté locale ? Ou alors, soutenir un-e défenseur-e ou une communauté peut-il exposer l'entreprise ou un partenaire commercial à un risque de conflit avec un gouvernement hôte ?

Traiter les dilemmes

Cette section identifie et répond à certains dilemmes pouvant être présents lorsque l'on traite des risques pour les défenseur-e-s des droits humains.

Que faire si les défenseur-e-s qui ont la confiance de leur communauté refusent de dialoguer avec nous ?

Certain-e-s défenseur-e-s sont parfois fermé-e-s au dialogue. Une raison possible est qu'ils-elles s'imaginent qu'il n'est pas possible d'avoir un dialogue positif, par manque de confiance dans le personnel de l'entreprise ou dans les intermédiaires. De plus, ils-elles peuvent craindre qu'interagir avec l'entreprise les expose à d'autres risques de représailles de la part de l'entreprise, ou à des réactions brutales de la part de la communauté. Une autre raison, tenue par certain-e-s défenseur-e-s des communautés autochtones, est le rejet du modèle de développement économique et de l'activité commerciale dont ils-elles peuvent avoir l'impression qu'ils érodent leur identité culturelle et leur économie traditionnelle.

Si les défenseur-e-s ne souhaitent pas dialoguer, il reste important de conserver une politique de porte ouverte pour les inciter à s'engager à l'avenir. La politique de porte ouverte peut être communiquée directement ou par le biais d'ONG de confiance, de leaders locaux-ales ou d'autres intermédiaires. Une autre option qui peut contribuer à renforcer la confiance dans la durée est de proposer un engagement par le biais d'ONG ou d'autres institutions locales, comme le bureau local d'une institution nationale des droits humains.

Quand les défenseur-e-s ne souhaitent pas dialoguer, il peut se révéler utile de faire valider par le biais d'ONG, d'INDH, de think tanks, d'universités ou autres institutions de confiance les hypothèses concernant les risques pour les défenseur-e-s ou les sujets qu'ils-elles défendent.

Dans quelles circonstances devons-nous conditionner ou réduire l'engagement ou le dialogue avec un-e défenseur-e-s ou groupe de défenseur-e-s des droits humains ?

Les défenseur-e-s des droits humains organisent leurs activités de façon non violente. Une personne qui s'engage dans des menaces ou attaques contre des employé-e-s ou

des travailleurs-euses de l'entreprise ou de son partenaire commercial n'est pas un-e défenseur-e, même si ses objectifs annoncés sont au service de droits humains. Si un-e défenseur-e commence à recourir à la violence, il-elle perd son statut de défenseur-e légitime, et il faut se retirer de tout engagement.

Dans d'autres cas, il peut être difficile de savoir si un-e défenseur-e est légitime dans la communauté qu'il-elle prétend représenter. Si des inquiétudes sont remontées concernant la légitimité d'un-e défenseur-e, il faudra appliquer une diligence raisonnable attentive, en s'appuyant sur les relations avec les ONG de confiance/les partenaires de la société civile, les leaders locaux-ales (communauté, autorités locales, leaders religieux), les institutions nationales des droits humains, les médias, les homologues du gouvernement d'origine/hôte, et d'autres sources (et s'appuyer sur les informations qu'ils-elles transmettront). Malgré tout, s'il existe un doute raisonnable sur la légitimité d'un-e défenseur-e au sein de sa communauté, toute décision visant à réduire l'engagement devra quand même tenir compte des risques de ces actions pour la réputation.

Comment éviter les risques de contribuer à de nouveaux conflits au sein des communautés où les défenseur-e-s des droits humains et certaines parties de la communauté sont divisés ?

Si une communauté est nettement divisée sur une question, par exemple une proposition d'acquisition de terres par l'entreprise ou un partenaire commercial, les défenseur-e-s peuvent faire l'objet de menaces ou d'attaques au sein de la communauté ou de la part d'autres groupes qui ne sont pas liés à l'entreprise ou au partenaire commercial. Ces attaques peuvent être la conséquence de divisions fortes au sein de la communauté concernant les voies de développement souhaitées; elles peuvent également naître d'opinions différentes concernant les impacts d'un projet donné sur les droits humains et sur ses bénéfices pour le développement social.

Exemple de situation :

Une entreprise apprend que des menaces sont proférées à l'encontre d'un-e défenseur-e qui s'oppose à une activité de l'entreprise. L'enquête montre que des membres de la communauté et des travailleurs-euses du projet, qui voient les défenseur-e-s comme obstructionnistes et « anti-développement », sont probablement derrière les menaces. Les travailleurs-euses sur le projet craignent de perdre leur emploi si le projet n'est pas mené à bien. Les réponses à ces menaces doivent chercher à réduire les tensions au sein de la communauté, tout en réfléchissant à d'éventuelles mesures plus urgentes à mettre en œuvre pour protéger les défenseur-e-s à risques. Les réponses peuvent inclure plus d'engagements auprès de la communauté, l'entreprise précisant qu'elle veut entendre les voix critiques, avec mention de sa politique de tolérance zéro face aux menaces et attaques. Les réponses peuvent également inclure un engagement auprès des leaders de la communauté, pour montrer l'importance de respecter les opinions des défenseur-e-s des droits humains qui critiquent le projet.

Que faire dans les situations où les gouvernements hôtes, les forces de l'ordre et d'autres autorités s'associent ou commettent des attaques contre les défenseur-e-s ?

Dans certains cas, les défenseur-e-s des droits humains sont ciblé-e-s ou harcelé-e-s par des agents qui ont un lien avec le gouvernement. Ces situations peuvent être nombreuses, allant de la restriction de l'accès des ONG aux financements étrangers à l'emprisonnement des défenseur-e-s pour activisme non violent, en passant par l'étiquetage des ONG ou individus comme « agents étrangers ».

Si l'entreprise ou le partenaire commercial a déjà des relations avec les forces de l'ordre — par exemple si les forces de sécurité publique assurent la sécurité d'un projet — l'entreprise doit communiquer sa politique relative aux défenseur-e-s des droits humains, et évoquer sa tolérance zéro face à toute menace ou attaque. Elle doit traiter explicitement les risques pour les défenseur-e-s des droits humains par le biais de protocoles d'accord ou accords applicables. Les règles d'engagement doivent également aborder la politique de tolérance zéro face aux menaces ou attaques contre les défenseur-e-s.

L'entreprise peut organiser des dialogues réguliers avec les forces de sécurité pour discuter des risques et, le cas échéant, faire remonter le problème par la voie hiérarchique. Des initiatives comme les Principes volontaires sur la sécurité et les droits humains proposent des conseils, et une plateforme potentielle de coordination et d'action.

Quand il n'existe pas de relation avec les forces de l'ordre et autres auteurs d'attaques, des options restent disponibles, comme évoquées dans les étapes 4 et 5 du présent guide. Il est nécessaire de bien réfléchir à l'opportunité et à la façon d'agir. Agir pour soutenir ou protéger les défenseur-e-s des droits humains en collaboration avec d'autres parties prenantes peut souvent réduire les risques de représailles ou de réactions brutales contre l'entreprise.

Exemple de situation :

Dans certaines situations, des entreprises ont réussi à montrer aux autorités, en privé et en coulisses, la nécessité de protéger des personnes ou groupes ciblés par le gouvernement, et à leur expliquer que l'entreprise et l'opinion publique internationale considéreraient comme préjudiciable toute attaque contre ces défenseur-e-s. L'entreprise doit être prête à communiquer le sérieux avec lequel elle prend le problème ou la situation en question, dire qu'elle a connaissance de menaces spécifiques à l'encontre de personnes identifiées, et qu'il en va de l'intérêt du gouvernement de ne pas lancer de nouvelle menace ou attaque. Les interventions privées peuvent obtenir des résultats là où un engagement public pourrait entraîner des réactions brutales du gouvernement et/ou de l'opinion publique. Dans le même temps néanmoins, un silence public pourra susciter des critiques virulentes des parties prenantes locales, nationales et/ou internationales. Il faudra réfléchir attentivement à la forme à donner à l'action — notamment privée ou publique — et organiser si possible des consultations auprès du ministère des Affaires étrangères et de l'ambassade du pays d'origine, ainsi qu'avec les défenseur-e-s et leurs ONG alliées.

Conseils à l'intention des partenaires commerciaux

Mise en œuvre de la Politique Partenariat Responsable

Les partenaires commerciaux d'Unilever doivent respecter les droits des défenseur-e-s des droits humains, conformément à la RPP. Empêcher les représailles sous quelque forme que ce soit à l'encontre des défenseur-e-s des droits humains fait partie intégrante des exigences obligatoires de la RPP.

- La RPP affirme : « Il y a une tolérance zéro pour tout abus, menace, intimidation ou représailles à l'encontre des défenseurs des droits de l'homme. »

La RPP identifie également comme pratique de pointe : « Les poursuites stratégiques contre la participation publique (SLAPP) utilisées pour réduire au silence les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement et les organisations de la société civile qui soutiennent les détenteurs de droits affectés par leur activisme légitime ne sont pas engagées. »

De même, la Politique Populations et Nature stipule :

- « Nous soutenons fortement un dialogue et des canaux de communications ouverts qui permettent de faire entendre toutes les voix, y compris celles des experts indépendants, des détenteurs-trices des droits et de leurs représentant-e-s. Nous nous engageons à nous impliquer auprès des défenseur-e-s des droits humains, et à les et à consulter ouvertement et de manière constructive. Nous reconnaissons

que les défenseur-e-s des droits humains sont vulnérables face aux attaques résultant d'une législation restrictive, de la stigmatisation et de la mise au silence des dissidents. Nous condamnons toute menace, intimidation ou représailles contre des défenseurs des droits de l'homme. »

Il est essentiel que les partenaires commerciaux identifient les risques de menaces ou attaques contre des défenseur-e-s des droits humains, et qu'ils prennent des mesures concrètes pour traiter ces risques, et pour s'assurer qu'ils ne sont pas impliqués dans les abus, menaces, intimidations ou représailles.

Les partenaires commerciaux doivent respecter les exigences concernant les défenseurs des droits de l'homme qui se trouvent dans la Politique de Partenariat Responsable. Le présent guide de mise en œuvre propose des actions concrètes pour garantir la conformité. Néanmoins, les partenaires commerciaux peuvent également adapter leurs procédures et systèmes d'atténuation des risques actuels pour identifier et traiter les risques pour les défenseur-e-s.

Les partenaires commerciaux doivent également **transmettre des attentes équivalentes** à leurs propres chaînes d'approvisionnement, en exerçant leur diligence raisonnable en matière de droits humains et environnementaux, qui inclut une évaluation des risques pour les défenseur-e-s des droits humains.

A cette fin, nous attendons de nos partenaires commerciaux qui interagissent potentiellement avec des défenseur-e-s des droits humains de qu'ils mettent en œuvre les conseils de ce guide ou des mesures équivalentes, et qu'ils transmettent des attentes similaires à leur chaîne d'approvisionnement tierce pour :

1. S'engager dans une véritable tolérance zéro face à toute forme d'attaque, physique ou autre, contre des défenseur-e-s des droits humains, notamment celles et ceux qui militent dans des domaines qui ont des liens avec les opérations commerciales du partenaire commercial.

Les partenaires commerciaux doivent s'assurer que les employé-e-s/travailleuses concerné-e-s :

- montrent leur connaissance de la manière dont les engagements du partenaire commercial en matière de respect des droits des défenseur-e-s s'alignent sur les normes et cadres clés comme les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme,

- comprennent qui sont les défenseur-e-s et pourquoi leur travail est important.

Les partenaires commerciaux devraient réfléchir à organiser des formations sur leurs engagements, le travail que font les défenseur-e-s et la façon dont les défenseur-e-s sont vulnérables face aux attaques, en adaptant le contenu à leur propre contexte national et local.

2. Intégrer les risques pour les défenseur-e-s des droits humains à leurs propres évaluations des risques ou systèmes de diligence raisonnable.

Les partenaires commerciaux doivent identifier précisément et gérer les risques encourus par les défenseur-e-s des droits humains dans le cadre de leurs procédures d'évaluation des risques/de diligence raisonnable pour s'assurer de la conformité à la RPP. Cette évaluation des risques doit couvrir l'ensemble des activités internes du groupe ainsi que les chaînes d'approvisionnement tierces.

Le présent guide de mise en œuvre propose des conseils concrets sur la manière de faire. Si l'identification des risques pour les défenseur-e-s peut être intégrée aux procédures existantes, les partenaires commerciaux doivent néanmoins :

- consulter les ONG/la société civile, les médias et autres sources d'information pour comprendre les risques pour les défenseur-e-s dans le contexte applicable,

- consulter les défenseur-e-s dans la mesure du possible pour comprendre les risques auxquels ils-elles sont exposé-e-s,
- identifier les risques pour les défenseur-e-s, notamment les risques de représailles, qui sont liés aux opérations, produits ou services du partenaire commercial (par exemple en lien avec l'acquisition ou l'utilisation de terres, les impacts environnementaux et les conditions de travail sur les sites de fabrication),
- évaluer le niveau de gravité des risques dans le cadre de la diligence raisonnable globale.

3. Mettre en œuvre des plans pour traiter les risques identifiés, en lien avec Unilever le cas échéant.

Si des risques pour les défenseur-e-s des droits humains sont identifiés ou que des impacts négatifs se produisent, les partenaires commerciaux doivent agir immédiatement pour réduire ces risques ou atténuer et corriger les impacts réels. Ils doivent :

- concevoir un plan avec des échéances, un suivi, pour traiter les risques pour les défenseur-e-s;
 - Si une infraction potentielle à la RPP est identifiée, le plan pour palier à la situation doit être communiqué à Unilever sans délai. En cas de risques graves, l'approbation du plan par Unilever pourra se révéler nécessaire,

- L'avancée du plan devra être évaluée et communiquée régulièrement,
- Pour les partenaires commerciaux, dans certaines situations et notamment quand les risques sont importants, Unilever peut donner son avis sur un plan et l'approuver, pour prévenir ou atténuer le problème,
- Si le risque se trouve au sein de la chaîne d'approvisionnement tierce du partenaire commercial, Unilever pourra donner des conseils et s'engager sur la manière de résoudre le problème avec le sous-fournisseur concerné.

4. S'assurer que les mécanismes de réclamation sont sûrs et accessibles à l'ensemble des utilisateurs-trices, y compris pour les défenseur-e-s des droits humains.

Les partenaires commerciaux doivent avoir instauré leurs propres canaux de réclamation qui permettent aux parties prenantes impactées, et notamment aux défenseur-e-s des droits humains, de faire remonter directement les problèmes. Pour garantir la sécurité et l'accessibilité pour les défenseur-e-s des mécanismes de réclamation, les partenaires commerciaux doivent consulter les mesures présentées dans ce guide, pour comprendre celles qui pourraient être nécessaires pour que les défenseur-e-s des droits humains utilisent les mécanismes de réclamation existants.

Les partenaires commerciaux doivent en outre :

- utiliser le mécanisme de réclamation comme source d'apprentissage continu pour documenter ses propres procédures de diligence raisonnable pour les défenseur-e-s des droits humains et les risques auxquels ils-elles font face,
- s'assurer que l'accès aux mécanismes de réclamation d'un partenaire commercial n'empêche pas l'accès aux autres mécanismes de réclamation, notamment les tribunaux.

Annexe : cadres et normes

Les Principes d'Unilever pour soutenir les défenseur-e-s des droits humains sont ancrés dans les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP) et dans les normes internationales relatives aux droits humains auxquelles ils font référence.

Il existe deux grands cadres complémentaires et qui se renforcent mutuellement (tous deux cohérents avec les UNGP) qui traitent des responsabilités des entreprises concernant les défenseur-e-s des droits humains :

- Le rapport *Shared Space Under Pressure: Business Support for Civic Freedoms and Human Rights Defenders* (2018, lien en anglais) fournit un cadre de décision analytique et opérationnel pour les entreprises, pour les aider à déterminer s'il convient de soutenir les défenseur-e-s des droits humains et les libertés civiques et le cas échéant, de quelle manière; il s'ancre dans la responsabilité normative et la possibilité discrétionnaire de réagir aux menaces et attaques.
 - *Le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme : conseils pour assurer le respect des défenseurs des droits de l'homme* (2021), oriente États et entreprises pour prévenir et gérer les impacts négatifs en matière de droits humains pour les défenseur-e-s en insistant sur la diligence raisonnable et les recours.
- Le guide de mise en œuvre s'ancre dans ces deux cadres et se base par ailleurs sur les déclarations internationales et cadres pertinents applicables aux défenseur-e-s des droits humains, et notamment :
- La Déclaration des Nations Unies sur les défenseurs des droits de l'homme,
 - La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (qui documente, entre autres, la compréhension du CLIP et le droit des peuples autochtones à l'autodétermination),
 - Le travail du Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des défenseurs des droits de l'homme,
 - Le travail du Rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits de l'homme et l'environnement,
 - Le guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises, conçu pour soutenir la mise en œuvre des lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales.