

Politique de la RSPO sur la Protection des Défenseurs des Droits de l'Homme, Lanceurs d'Alertes, Plaignants et Porte-Parole des Communautés



Politique de la RSPO sur la protection des Défenseurs des Droits de l'Homme, Lanceurs d'Alertes, Plaignants et Porte-parole des Communautés, 2018

Approuvée par le Conseil de Gouverneurs de la RSPO,
le 24 Septembre 2018

- **Les Affiliées** : Une affiliée est une entité qui, directement ou indirectement, contrôle, est contrôlée ou se trouve sous le contrôle commun d'un membre de la RSPO, y compris les filiales et sociétés sœurs.
- **Crise** : Un évènement réel et critique qui a causé un préjudice important aux DDH et/ou aux membres de leurs familles.
- **Défenseurs des Droits de l'Homme** : Des individus, groupes ou associations qui promeuvent et protègent les droits humains universellement reconnus, et contribuent à l'élimination effective de toutes formes de violation des droits humains et des droits et libertés fondamentaux des individus et des populations. Cette définition inclut les Défenseurs des Droits Environnementaux¹, lanceurs d'alertes, plaignants et porte-parole des communautés. Cette définition n'inclut pas les individus qui commettent des actes de violence ou propagent la violence.
- **Conditions manifestement dangereuses** : conditions dans lesquelles des actes ont été commis contre l'intégrité physique et/ou psychologique des DDH ou leurs groupes familiaux, ou contre leurs biens, ou contribuent à un changement injustifié de leurs conditions de travail.
- **Protection** : Une protection contre tout traitement injustifié sera accordée à toute personne qui introduit une plainte en toute bonne foi et pour des motifs valables à la RSPO, et qui se trouve en danger à cause de cette plainte. Les plans de protection seront élaborés cas par cas dans le but de protéger les droits des DDH.
- **Motifs Raisonables** : Quand une personne a des raisons probables et substantielles de croire ou soupçonner un acte répréhensible en vue des évidences disponibles.
- **Risque** : Un sujet susceptible de causer un préjudice au plaignant de la part de la société membre et/ou de l'industrie. Il est possible d'éviter une escalade du risque si la situation est gérée correctement. Si la situation est ignorée, le risque peut se transformer en problème ou crise.
- **Tierce(s) Personne(s)** : Toute entité non membre de la RSPO. Ceci inclut, mais n'est pas limité, aux ONG partenaires locales, aux organismes de défense des droits de l'homme, aux personnels de sécurité privés correctement formés et qualifiés, aux services de police nationaux.
- **Lanceur d'Alerte** : Des individus qui sont employés ou anciens employés et qui signalent des procédés et actes illégaux, irréguliers, dangereux ou malhonnêtes de leurs employeurs qui contreviennent au Code de Conduite de la RSPO ou documents clés connexes, et qui risquent potentiellement de subir des représailles. Ceci inclut les individus qui ne sont pas dans une relation traditionnelle employé-employeur, tels que les travailleurs contractuels, les temporaires, consultants, entrepreneurs, stagiaires, bénévoles, étudiants et anciens employés.

¹ Individus et/ou groupes qui, à titre personnel ou professionnel et, de manière pacifique, s'efforcent de protéger et promouvoir les droits de l'homme relatifs à l'environnement, y compris l'eau, l'air, les sols, la flore et la faune (Rapport du Rapporteur Spécial sur la Situation des Défenseurs des Droits de l'Homme relatifs à l'environnement, 71^e Session de l'Assemblée Générale, A/71/281, 3 août 2016 <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N16/247/09/PDF/N1624709.pdf?OpenElement>. Ils se caractérisent par leurs actions pour protéger les droits environnementaux et fonciers. Bien qu'ils puissent travailler en tant que journalistes, activistes ou avocats qui exposent et s'opposent à la destruction de l'environnement et l'accaparement des terres, dans de nombreux cas, ils sont des chefs autochtones ou des membres de la communauté qui défendent leurs terres traditionnelles contre les méfaits des projets de développement à grande échelle.

1. Objectif et Champ d'Application

- 1.1. La Résolution 6(e)² adoptée par l'Assemblée Générale de la RSPO en 2016 requiert l'adoption d'une politique par laquelle les Défenseurs des Droits de l'Homme (DDH), les lanceurs d'alerte, les plaignants et les porte-paroles des communautés (ci-après conjointement dénommés « DDH ») peuvent, en confiance, déposer des plaintes auprès du Comité des Plaintes de la RSPO concernant les activités menées par un membre de la RSPO qui peuvent entraîner des risques pour la sécurité des dites personnes. Ceci couvre également les activités menées au nom d'un membre de la RSPO ou en relation avec ses activités propres.
- 1.2. Le travail des DDH dans le contexte de la RSPO est fondamental pour assurer la protection de l'environnement et les droits de l'homme de tous les peuples en vue de : assurer le droit au sol des individus et des populations, garantir des conditions de travail justes et sûres, lutter contre la corruption et mettre en place un développement durable. Le travail des DDH est aussi important afin de protéger le droit à la liberté d'expression et d'association, de promouvoir l'égalité des sexes et la diversité, et pour faire respecter l'Etat de droit – conditions qui sont indispensables à la création d'un environnement favorable aux conditions de travail optimales tant pour les entreprises que pour la société civile.
- 1.3. Défendre et promouvoir les droits de l'homme dans un contexte d'entreprise peut devenir potentiellement dangereux voire mortel car, les plaignants, y compris les particuliers, communautés, travailleurs et syndicalistes font face à la stigmatisation, criminalisation, enlèvements et attaques physiques et psychologiques qui peuvent parfois entraîner la mort.
- 1.4. La RSPO souscrit à une politique de tolérance zéro vis-à-vis des menaces, intimidations et représailles contre les DDH exerçant leur travail, spécialement quand cela implique des actions directes des membres de la RSPO qui causent des dommages par leurs actions, omissions ou négligence.
- 1.5. Cette politique définit la portée et l'étendue d'une protection qui est à la fois impartiale, confidentielle et alignée (mais non limitée à) avec le Code de Conduite de la RSPO, les Statuts et les Règlements de la RSPO et les documents clés, y inclus les Procédures des Plaintes et d'Appels de la RSPO (« PPA »).
- 1.6. Aux fins de cette politique, les défenseurs des droits de l'homme incluent les individus, groupes et associations qui promeuvent et protègent les droits de l'homme universellement reconnus, et contribuent à l'élimination effective de toutes les formes de violations des droits de l'homme et des libertés fondamentales des individus et des peuples. Cette définition inclut les défenseurs des droits environnementaux³, les lanceurs d'alerte, les plaignants et les porte-paroles des communautés. Cette définition n'inclut pas les individus qui commettent des actes de violence ou propagent la violence.

2. Principes Fondamentaux pour la Protection des DDH :

2.1. Résolution Pacifique des Différends

La RSPO croit en la résolution des différends par des moyens non violents et pacifiques qui favorisent la dignité des peuples et le respect des droits de tous. La violence et les menaces n'ont pas de place dans le processus de la RSPO.

² Voir Résolution GA13 6(e)

³ Individus et/ou groupes qui, à titre personnel ou professionnel, de manière pacifique, s'efforcent de protéger les droits de l'homme relatifs à l'environnement, y compris l'eau, l'air, les sols, la flore et la faune (Rapport du Rapporteur Spécial sur la Situation des Défenseurs des Droits de l'Homme relatifs à l'environnement, 71 -ème session de l'Assemblée Générale, A/71/281, 3 août 2016 <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N16/247/09/PDF/N1624709.pdf?OpenElement>). Ils se caractérisent par leurs actions pour protéger les droits environnementaux et fonciers. Bien qu'ils puissent travailler en tant que journalistes, activistes ou avocats qui exposent et s'opposent à la destruction de l'environnement et l'accaparement des terres, dans de nombreux cas, ils sont des chefs autochtones ou des membres de la communauté qui défendent leurs terres traditionnelles contre les méfaits des projets de développement à grande échelle.

2.2. **Confidentialité**

La RSPO s'engage à protéger les identités des individus et les informations confidentielles partagées par les parties. La RSPO respectera la requête explicite de confidentialité exprimée par une partie et, dans toute la mesure de la loi, protégera le droit à la confidentialité de cette partie aussi longtemps qu'elle choisira de rester engagée dans le processus de la RSPO ainsi qu'après la clôture de ce processus. Ce processus peut commencer dès la demande d'information au bureau, avant le dépôt d'une plainte, et se poursuivra à travers les phases d'admissibilité, d'évaluation, du règlement du différend et/ou du processus de conformité, ainsi que tout travail consultatif relatif au cas.

2.3. **Anonymat**

Lorsque les DDH demandent l'anonymat, cette demande sera respectée pour autant que les DDH soient en mesure de fournir les informations suivantes au Secrétariat de la RSPO :-

- a) Le nom et les coordonnées des DDH et/ou des victimes ;
- b) Le nom et les coordonnées des plaignants/DDH/victimes ;
- c) Un résumé clair et concis des allégations et une chronologie des événements relatifs aux allégations de menace.

Dans le cas où il est nécessaire de lever l'anonymat des DDH, ils seront consultés et leur consentement sera acquis avant que toute action ne soit prise pour révéler leur identité.

2.4. **Participation et Consentement Éclairé**

Dès le début et tout au long du processus, la RSPO recherchera toujours le consentement éclairé du ou des plaignants avant que toute action ne soit prise en leur nom en relation aux menaces ou représailles. Cela inclura une évaluation des risques de menaces ou de représailles afin de concevoir une réponse ou action appropriée. Quand des risques de représailles sont présents, la RSPO informera le(s) plaignant(s) et obtiendra leur accord préalable sur les réponses possibles, surtout si le(s) plaignant(s) sont difficilement joignables.

Dans ce contexte, la RSPO expliquera les limites de son mandat et de ses compétences dans ce domaine puisque la RSPO s'efforce d'être réaliste et transparente dans la description de ce qu'elle peut et ne peut pas faire dans les circonstances en question, comme indiqué dans cette politique.

2.5. **Conflit d'Intérêt**

Tout conflit d'intérêt potentiel ou perçu qui compromet l'impartialité dans l'exécution des obligations et tâches de cette politique, mettant en péril ou menaçant la sécurité et/ou la protection des DDH, doit être divulgué dès le commencement de la plainte par toute personne impliquée dans la gestion de la plainte, y compris (mais non limite à) : les membres du Comité des Plaintes et d'Appels, le Secrétariat de la RSPO et/ou toute partie tierce / ONG partenaires qui peuvent jouer un rôle dans la protection des DDH.

2.6. **Egalité et non-discrimination**

Les DDH ne peuvent subir de discrimination contre l'ensemble de leurs droits humains en conséquence de leur travail. Le droit de défendre les droits de l'homme doit être garanti sans discrimination, et les mesures prises pour protéger les DDH doivent refléter les besoins spécifiques des défenseurs faisant face à de multiples formes de discrimination. Une approche respectueuse de l'égalité des sexes et de la diversité doit être partie intégrante de toutes les activités visant à renforcer la protection des DDH.

2.7. Prévention

- 2.7.1. La RSPO va adopter une approche axée sur les risques pour évaluer et surveiller les situations et endroits qui ont été identifiés comme présentant un risque élevé pour les DDH. La surveillance et les activités connexes doivent assurer que ces risques ne dégènèrent en crise.
- 2.7.2. Les membres de la RSPO sont :
- 2.7.2.1. Requis d'avoir une politique interne pour prévenir les représailles contre les DDH et protéger les DDH qui déposent une plainte en toute bonne foi. *Voir Annexe 1.*
- 2.7.2.2. Requis d'avoir des mécanismes internes pour prévenir et répondre aux plaintes de menaces ou de violences soi-disant exercées par ou contre leurs affiliés.
- 2.7.2.3. Encouragés à réaliser une Evaluation Des Risques et Impact sur les droits de l'homme (« ERIDH ») à travers toutes leurs opérations. Une évaluation des risques devrait :-
- a) Permettre aux membres d'identifier les risques associés au champ de leurs opérations ;
 - b) Permettre aux membres d'identifier les personnes qui peuvent être blésées, les types de préjudice ou préjudice potentiel, comment et quand les personnes à risque peuvent être lésées dans le champ des opérations ;
 - c) Evaluer les risques et décider des mesures de contrôle et de mitigation.

2.8. Protection :

La protection dans le contexte de cette politique signifie la protection contre tout traitement injuste qui est accordée à toute personne qui signale, en toute bonne foi et pour des motifs valables, à la RSPO contre un membre et/ou leurs affiliés d'un membre. La RSPO, en vertu de ses Statuts, règlements et Code de Conduite, s'efforcera de déterminer, dans les limites de son mandat, l'étendue et le champ d'application de la protection. Cette protection peut être étendue après qu'un membre ait été suspendu, révoqué et/ou a annulé son adhésion si le Comité des Plaintes détermine qu'il est nécessaire d'étendre la protection.

3. Directives sur la Protection

- 3.1. La protection s'étendra aux DDH qui participent ou sont affectés par les actions des membres de la RSPO et/ou leurs affiliés ainsi que tout autre individu qui serait à risque parce qu'une plainte a été déposée.
- 3.2. La protection peut être étendue aux témoins et à leurs proches qui fournissent des informations au sujet de la plainte⁴, s'il est déterminé que des conditions manifestement ou potentiellement dangereuses existent pour ceux et celles qui aident ou tentent d'aider l'individu qui est sur le point de déposer un rapport d'incident.
- 3.3. La durée des mesures de protection sera déterminée par le Comité des Plaintes cas par cas, et sera mis à jour par des évaluations régulières de la situation.
- 3.4. Les plans de protection répondront aux risques encourus par chaque individu et aux caractéristiques de leur plainte (formulés cas par cas). La RSPO prendra en compte les défis et besoins spécifiques des DDH⁵, y compris leur sexe, appartenance ethnique, âge, position dans la hiérarchie, site géographique et lieu de résidence.

⁴ Ceci inclut des limites sur la divulgation de leur identité en fonction de chaque cas.

⁵ Dans le cas des DDH, les préoccupations et efforts ultérieurs recourent souvent les intérêts des États et entreprises. Il en résulte qu'ils sont souvent vulnérables aux abus à la fois par les États aussi bien que par de puissants intérêts corporatifs.

- 3.5. Les cas de violence sexuelle contre les DDH seront traités par un personnel qualifié et/ou un expert en la matière. Les DDH doivent être consultés à chaque étape du processus.
- 3.6. Des mesures de protection spéciale doivent être prises lorsqu'il s'agit de femmes⁶ DDH. Ces mesures doivent :
- a) Utiliser spécifiquement des experts politiques féminins qui s'occupent des droits des femmes dans toutes les consultations concernant la protection afin d'assurer que les violations contre les femmes fassent l'objet d'une investigation rapide et impartiale, et que les mesures appropriées soient prises par la suite.
 - b) Assurer que les risques spécifiques et les besoins de sécurité des femmes soient pris en compte dès le début du processus de plainte.
- 3.7. La RSPO s'engage à dialoguer avec les parties prenantes chargées de protéger les DDH et/ou leurs familles afin d'en assurer la protection et de déployer ses meilleurs efforts pour ne pas mettre en péril la situation des DDH. Ceci inclut la collecte et la diffusion d'informations sensibles les concernant à des fins de vérification.
- 3.8. La RSPO, en vertu de ses Statuts, règlements et Code de Conduite, n'a pas de mandat pour organiser une extraction ou réinstallation des DDH dans des endroits sécurisés.
- 3.9. Le Secrétariat est mandaté et est responsable de la coordination, administration et communication de tous les aspects du travail de la RSPO concernant cette politique. *Voir Annexe 2 – Procédures.*
- 3.10. Les allégations de menaces contre les DDH nécessitant des actions de protection et des mesures disciplinaires seront traitées dans le cadre des Procédures de Plaintes et d'Appels (PPA).
- 3.11. Après avoir entendu les plaintes déposées dans le cadre de la Procédure de Plaintes et d'Appels, le Comité des Plaintes aura le mandat d'imposer une ou plusieurs des sanctions suivantes aux défendeurs reconnus coupables d'avoir menacé et/ou causé un préjudice au plaignant et, le cas échéant, à leurs familles :-
- a) Des actions urgentes, qui peuvent inclure une directive de mise en demeure et de cesser les actions qui ont causé et/ou peuvent avoir causé une menace ;
 - b) L'émission d'un avertissement
 - c) La suspension de l'adhésion à la RSPO ;
 - d) La résiliation de l'adhésion à la RSPO ;
 - e) Dans les cas où le Comité des Plaintes (CP) estime que le préjudice aux DDH a été causé directement ou indirectement par le défendeur, le CP peut ordonner au défendeur de fournir une assistance médicale ou psychologique jugée nécessaire.
- 3.12. Pour assurer que les droits des DDH soient protégés, le Comité des Plaintes peut imposer au membre de la RSPO les mesures de protection et disciplinaires suivantes :-
- 3.12.1. Promouvoir et faciliter l'enseignement des Droits Humains et des libertés fondamentales à tous les niveaux de l'organisation ;
 - 3.12.2. Promouvoir et garantir la liberté d'information et d'association pour permettre aux DDH d'avoir accès aux informations nécessaires et aux mécanismes internes de protection et de mesures disciplinaires ;
 - 3.12.3. Développer et mettre en place des Procédures d'Opération Standardisées pour assurer une prévention effective et une protection des DDH ;
 - 3.12.4. Assurer l'accessibilité et l'équité du mécanisme interne de règlement des griefs lors du traitement des allégations de menaces à l'encontre des DDH ;

⁶ Une perspective féminine doit être appliquée. De nombreuses violations contre les femmes DDH (« FDDH ») peuvent être liées directement au patriarcat, sexisme, racisme, xénophobie et chauvinisme. Les FDDH contestent également l'inégalité de pouvoir systémique et les discriminations profondément enracinées dans la société, remettant souvent en question le patriarcat et la misogynie au sein de leur communauté. En tant qu'activistes, elles font face aux mêmes menaces que les autres DDH, mais elles sont plus susceptibles de faire face à des violences plus précisément dirigées contre les femmes. Des rapports ont montré que la violence sexuelle est utilisée de manière spécifique pour faire taire les femmes DDH (Front Line Defenders, 2016). Les FDDH peuvent être victimes de mutilations génitales féminines, viols, colère de leurs familles et communautés qui estiment qu'elles compromettent à la fois l'honneur et la culture, ou font face à l'hostilité de la communauté dans laquelle elles doivent continuer à vivre. Les FDDH font face à des défis qui nécessitent une analyse et une compréhension plus étendue que ceux confrontant les hommes.

- 3.12.5. Fournir au Comité des Plaintes des rapports et/ou mises à jour concernant la mise en place des mesures disciplinaires ;
- 3.12.6. Mettre en place des solutions efficaces, y compris l'indemnisation des DDH ;
- 3.12.7. Engager un dialogue ouvert avec les parties prenantes afin de créer un environnement favorable ainsi que d'assurer la protection des DDH ;
- 3.12.8. Surveiller et évaluer leur engagement propre, avec la participation de parties tierces / affiliés pour assurer qu'il n'y a pas de relations d'engagement avec les personnes qui ont fait preuve de violation des droits des DDH.

4. Limitation de la RSPO

- 4.1. La RSPO prend au sérieux la sécurité des plaignants et autres qui s'engagent avec elle de manière sérieuse dans le cadre de son processus de plaintes. La RSPO cherche à exercer son mandat de manière à maximiser sa capacité de répondre de manière appropriée aux menaces et représailles dans le cadre des systèmes et processus de la RSPO. En même temps, la RSPO s'efforce de bien clarifier les limites de sa capacité de répondre à de tels cas de menaces et représailles. Etant une organisation dédiée à établir des normes, la RSPO n'a pas la compétence d'offrir directement une protection physique aux plaignants ou de protéger les gens des conséquences éventuelles lorsqu'ils s'engagent dans le processus de plaintes de la RSPO ou coopèrent avec elle.
- 4.2. Néanmoins, la RSPO s'efforcera de faciliter et d'identifier les organisations nécessaires dans les juridictions pertinentes, organisations qui seront capables d'offrir leur assistance pour réduire les risques ou offrir un soutien supplémentaire. Dans ce contexte, les organisations mentionnées incluent, mais ne se limitent pas, à :-
 - a) Points focaux des ONG sur le terrain
 - b) Les Institutions Nationales des Droits de l'Homme
 - c) Les Mécanismes Régionaux ou Internationaux des Droits de l'Homme

5. Considérations pour les Autres Secteurs :

Dans le cadre de la responsabilité partagée, des considérations supplémentaires seront développées pour les membres de RSPO qui ne sont pas des plaignants. Une attention particulière sera accordée aux catégories de membres qui sont en mesure d'avoir une influence directe sur l'adoption des mesures de protection des défenseurs des droits de l'homme, par exemple les institutions financières ou les acteurs de la chaîne d'approvisionnement auxquels on accordera une importance particulière.

6. Surveillance, Evaluation & Cadre de Formation

- 6.1. La RSPO va entreprendre un examen périodique de cette politique et va évaluer les enseignements tirés de la mise en œuvre de cette politique sur une base annuelle. Cet examen doit intégrer les principales parties prenantes tels que les DDH, OSC, les organisations académiques et de recherche et les membres de la RSPO, y compris le Groupe de Travail sur les Droits Humains.
- 6.2. La RSPO publiera régulièrement des données et informations sur son site Web concernant les impacts, tendances et mesures de protection adoptées pour faire face aux menaces contre les DDH et lanceurs d'alerte.

7. Budget:

Selon ses moyens, la RSPO rendra disponible les moyens financiers suffisants pour la mise en place de cette politique.

8. Considérations Finales

- 8.1. Si les enquêtes menées par la RSPO devaient révéler que les plaintes soumises par les DDH sont sciemment fausses ou fallacieuses, la RSPO pourra alors prendre des mesures raisonnables pour réclamer les dépenses subies auprès des plaignants et/ou ceux qui les ont encouragés. Dans le cas où des déclarations publiques faites par les DDH ou leurs supporters et affiliés, y compris les membres de leur famille, sont liées à des plaintes fausses ou fallacieuses contre un membre de la RSPO, les DDH seront tenus de publier une déclaration publique de rétractation ou d'aveu de mensonge.
- 8.2. Conformément aux règles d'adhésion, la RSPO procèdera à un audit préalable sur le bilan des Droits de l'Homme de tout candidat à l'adhésion, avant de l'accepter en tant que membre de la RSPO. Si l'audit préalable sur le respect des droits de l'homme soulève des inquiétudes sur les violations des droits de l'homme (y inclus des allégations qui soulèvent de réelles possibilités que des violations des droits humains ont été commises par le candidat), le candidat devra fournir à la RSPO l'évidence qu'une action de réparation a été entreprise et que la plainte a été résolue de manière satisfaisante.
- 8.3. La RSPO va mettre en place des programmes de formation et de sensibilisation sur cette politique et ses mécanismes pour ses membres, tout en tenant dûment compte de la discrimination des genres, de la diversité et du contexte géographique.
- 8.4. La RSPO reconnaît le rôle important que les DDH jouent pour assurer que l'huile de palme éthique parvienne sur les marchés. La RSPO peut décider de publier un blâme pour condamner publiquement et examiner minutieusement les menaces et attaques contre les DDH, lanceurs d'alerte, plaignants et chefs des communautés.

ANNEXE 1: DIRECTIVES POUR LES MEMBRES DE LA RSPO POUR L'ÉLABORATION D'UNE POLITIQUE SUR LA PROTECTION DES DDH

Les membres de la RSPO devraient s'engager à adopter des politiques organisationnelles communes concernant les DDH. Il est recommandé aux membres de la RSPO de développer une politique indépendante pour protéger les DDH. Cette politique devrait protéger les individus ainsi que leurs rapports, plaintes et révélations déposés de bonne foi. Tous les employés doivent avoir accès à des réseaux disponibles et fiables pour signaler des méfaits. Ils doivent aussi avoir accès à une protection solide contre toute forme de représailles et à des mécanismes pour déposer des rapports qui favorisent les réformes qui corrigent les insuffisances législatives, politiques et procédurales et qui préviennent les futurs méfaits.

- 1.1. La politique devrait inclure une déclaration d'engagement à respecter les normes internationales du respect des droits humains. Au minimum, la politique devrait se référer à :
 - a) La Déclarations des Nations Unies sur les Défenseurs des Droits de l'Homme
 - b) La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
 - c) Le Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques (faisant référence de manière explicite à la protection des lanceurs d'alerte en tant qu'aspect de la liberté d'expression sous l'Article 19)
 - d) Le Pacte International sur les Droits Economiques, Sociaux et Culturels
 - e) La Convention sur l'Élimination de Toutes les Formes de Discrimination à l'égard des Femmes (CEDAW)
 - f) La Déclaration de l'Organisation Internationale de Travail (OIT) sur les principes fondamentaux et le droit au travail
 - g) Autres directives régionales.
- 1.2. La politique devrait adopter ce document comme norme minimale.
- 1.3. La politique devrait inclure une définition des DDH.
- 1.4. La politique devrait accorder une protection aux rapports établis avec une conviction raisonnable⁷ que l'information était correcte au moment de la divulgation.
- 1.5. La politique devrait protéger les individus contre les violences, menaces et toutes formes de représailles, directes ou indirectes, ainsi que contre les pressions ou toute autre action résultant de l'exercice légitime de leurs droits humains fondamentaux⁸ dans le cadre de leur engagement avec un membre de la RSPO.
- 1.6. La politique devrait protéger les individus contre toute forme de représailles, désavantage ou discrimination sur leur lieu de travail, liés à ou résultant de leur activité en tant que DDH.⁹ La politique devrait préserver la confidentialité des individus. L'identité des individus ne peut être divulguée sans leur consentement averti.
- 1.7. La politique devrait stipuler que les employés et travailleurs ont le droit de refuser de participer à des activités corrompues, illégales ou frauduleuses.

⁷ Une "Conviction raisonnable" est définie quand une personne peut raisonnablement suspecter qu'un méfait a été commis à la lumière des éléments de preuve disponibles.

⁸ La protection doit préserver l'intégrité physique et psychologique des individus, de leur famille, leurs biens et leurs conditions de travail qui pourraient être menacés suite à leur rapport.

⁹ Tous types de préjudices, y compris, sans toutefois s'y limiter : le congédiement, la mise en probation et autres sanctions professionnelles ; les transferts punitifs, harcèlement ; réduction des heures de travail ou des responsabilités ; refus de promotion ou de formation ; perte de statut ou d'avantages ; et menaces de telles actions.

- 1.8. La politique devrait déclarer que la protection contre les menaces par un membre de la RSPO sera accordée aux individus qui ont divulgué des informations de manière anonyme, même s'ils ont été ensuite identifiés sans leur consentement explicite.
- 1.9. La politique devrait prévoir un organisme indépendant pour recevoir et enquêter sur les plaintes de représailles, ainsi que les enquêtes inexactes des rapports individuels. La politique devrait s'assurer que cet organisme dispose de ressources et moyens suffisants pour remplir ces fonctions : ou
- 1.10. La politique devrait inclure un mécanisme sûr et indépendant concernant les griefs pour éviter, réduire et résoudre les risques directs et indirects causés aux individus en raison de leurs actions.
- 1.11. La politique doit assurer que toute investigation respecte un nombre d'exigences nécessaires pour être efficace. L'investigation doit être :
 - 1.11.1. *Adéquate*, c'est-à-dire capable d'arriver à l'identification et à la sanction des responsables ;
 - 1.11.2. *Minutieuse*, c.-à-d. exhaustive dans son champ d'application et – entre autres choses, capable d'identifier les défaillances systématiques qui ont conduit à la violation ;
 - 1.11.3. *Impartiale et indépendante*, c.-à-d. que les personnes chargées de mener l'enquête doivent être impartiales et indépendantes par rapport à ceux qui sont impliqués dans les événements ;
 - 1.11.4. *Prompte*, c.-à-d. que l'investigation doit commencer rapidement et complétée dans un temps raisonnable ;
 - 1.11.5. Et il devrait y avoir un élément suffisant de *transparence* dans l'investigation et son résultat pour garantir la responsabilité.
- 1.12. La politique devrait prévoir une gamme complète de solutions et doit couvrir toutes les conséquences directes, indirectes et futures des représailles.
- 1.13. La politique devrait prévoir une formation complète sur le contenu de cette politique pour la direction et le personnel de l'organisation. Les normes mentionnées ci-dessus devraient être affichées visiblement dans les lieux de travail où leurs clauses sont applicables.

2. Procédure de Lanceurs d'Alerte Recommandée pour les Membres de la RSPO

- 2.1. Les procédures de lanceurs d'alerte doivent être :
 - a) très visibles et compréhensibles ;
 - b) préserver la confidentialité ou l'anonymat (sauf si le lanceur d'alerte y a expressément renoncé) ;
 - c) assurer une enquête approfondie, opportune et indépendante des rapports déposés par les lanceurs d'alerte; et
 - d) avoir des mécanismes transparents, exécutoires et opportuns pour le suivi des plaintes de représailles de la part des lanceurs d'alerte (y compris un processus pour sanctionner les auteurs des représailles).
- 2.2. Si la dénonciation sur le lieu de travail ne semble pas pratique ou possible, les individus peuvent se reporter aux agences régulatrices (y compris la RSPO) ou à des individus en dehors de leur organisation.
- 2.3. En cas de danger urgent ou grave, tant personnel que public, ou d'actes répréhensibles non résolus à maintes reprises et qui pourraient affecter l'intérêt public, les individus seront protégés pour des dénonciations faits à des parties tierces telles que la presse, les organisations de sociétés civiles, les associations juridiques, les syndicats ou les organisations professionnelles ou d'entreprises.

- 2.4. Un large éventail de possibilités et outils de dénonciation doit être mis à la disposition des employés, y inclus des lignes de conseil, hotlines, portails en ligne et bureaux de conformité. Les individus demandant conseil seront protégés.
- 2.5. Des mécanismes doivent être mis en place pour des dénonciations de manière sécurisée, confidentielle et anonyme.

ANNEXE 2: PROCEDURES CONNEXES EN MATIERE DE PROTECTION DES DDH

1.1. Le Secrétariat est mandaté et responsable de la coordination, administration et communication de tous les aspects du travail de la RSPO. En ce qui concerne cette politique, la responsabilité du Secrétariat, par l'Unité d'Enquête et de Surveillance (Investigation and Monitoring Unit, IMU)¹⁰ comprend :

1.1.1. La gestion du registre des risques

Le Secrétariat va gérer la structure de gestion des risques et crises et va mettre en place un processus systématique pour comprendre, évaluer et s'occuper des risques et problèmes pour éviter que de telles situations ne se transforment en crises :

- a) Le Secrétariat va procéder à une évaluation des risques liés aux droits de l'homme en les incluant dans le registre interne de la RSPO des zones à haut risque et problèmes spécifiques. Il va aussi surveiller régulièrement les facteurs qui y contribuent ;
- b) Le registre des risques sera revu toutes les deux semaines par l'IMU et communiqué chaque mois au Directeur des Opérations. Tout risque identifié ou menace imminente de préjudice aux DDH doit être référé au Comité des Plaintes pour action ;
- c) Le Secrétariat doit mettre en place un système de détection en amont pour estimer la probabilité et la gravité des risques et menaces contre les DDH ;
- d) Les menaces et risques possibles seront déterminés sur base des niveaux suivants :

Bas Niveau:

Lorsque, dans le cadre de leur travail de promotion des droits de l'homme, les DDH font face à une quelconque des menaces suivantes de la part d'un membre de la RSPO : -

- a) Perte de revenus due à / résultant de restrictions organisationnelles, restrictions de voyage, restrictions de l'environnement dans lequel les DDH travaillent, entraves délibérées à la tenue de réunions entre les DDH, hostilité de la communauté dans laquelle les DDH vivent parce que leurs plaintes peuvent être perçues comme une menace à l'honneur et la culture de la communauté (ceci peut être particulièrement le cas pour les femmes DDH) ;
- b) Attaques sur la réputation des DDH, discrédit, campagnes de diffamation, utilisation arbitraire des forces de l'ordre, surveillance, SLAPP (poursuites judiciaires stratégique contre la participation publique) causés par leur travail ou dans le cadre de leurs activités.

Haut niveau:

Lorsque, dans le cadre de leur travail de promotion des droits de l'homme, les DDH font face à des menaces contre leur intégrité psychologique et/ou physique.

1.1.2. Le Secrétariat, par l'intermédiaire de son unité désignée, sera le point de contact initial. Il va alors immédiatement vérifier le besoin de confidentialité et d'anonymat, en consultation avec les DDH.

1.1.2.1. Le Secrétariat devra répondre à toute crise urgente et immédiate impliquant les DDH, notamment en développant un signal de détection de crises.

¹⁰ Dans ce contexte, le rôle du secrétariat sera principalement soutenu par l'Unité d'Enquête et de Surveillance.

- 1.1.2.2. Le Secrétariat devra répondre aux crises et déterminer le niveau des actions à prendre en se basant sur les menaces identifiées. Ceci inclut, mais n'est pas limité à : dresser un plan de la crise, avertir les acteurs et parties prenantes concernés, demander conseil à des experts et élaborer et mettre en place un plan d'action de crise.
 - 1.1.2.3. Le Secrétariat doit être formé et doté des ressources humaines et financières nécessaires pour permettre une réponse efficace et rapide à toute crise liée aux DDH.
- 1.2. Le Secrétariat, par l'intermédiaire de l'IMU et, avec l'autorisation expresse des DDH, engagera un dialogue avec les parties prenantes et/ou partenaires concernés, y compris les ONG nationales (points focaux), les autorités nationales, les institutions nationales des droits de l'homme ainsi que les mécanismes régionaux et internationaux des droits de l'homme.
- 1.3. Initier une gestion et surveillance post-crise.
- 1.3.1. Le Secrétariat devra développer un plan de gestion et de surveillance post-crise pour faciliter la gestion et la surveillance des actions mises en œuvre pour résoudre la crise liée aux DDH.
 - 1.3.2. Le Secrétariat devra aussi continuer d'identifier et de tirer les enseignements des tendances émergentes.
 - 1.3.3. Le Secrétariat devra assurer l'accès au système des plaintes de la RSPO et les protections attenantes, telles qu'inscrites dans le cadre de cette politique ainsi que tout document clé de la RSPO.
 - 1.3.3.1. Assurer qu'il y a une communication opportune et un accès rapide aux mécanismes de protection et de réparation. La IMU, avec l'assistance du personnel du Secrétariat compétent, devra, quand nécessaire ;
 - a) Dresser une liste d'experts sur les DDH, experts situés dans toutes les régions et pays à haut risque¹¹;
 - b) Etablir des contacts avec les NGO existantes ou autres entités appartenant à des juridictions diverses et qui se spécialisent dans la protection des DDH.

¹¹ Les critères de sélection des experts sont les suivants :-

- i) Expérience dans la mise en place des systèmes de protection ou un engagement direct dans les mesures de protection des DDH;
- ii) Vaste expérience de travail et d'interaction avec des situations où les droits de l'homme ou d'individus peuvent avoir été violés ou restreints en raison de leur travail ou de leurs actions liés à la défense des dits droits ;
- iii) Une connaissance profonde des défis rencontrés dans des zones spécifiques ainsi que des besoins particuliers de protection de groupes de personnes spécifiques, tels les femmes DDH et les défenseurs travaillant sur des problèmes d'environnement ou les problèmes de responsabilité des entreprises ;
- iv) Un engagement démontré envers les principes et normes internationaux des droits de l'homme ;
- v) Engagés à assumer leurs responsabilités de manière rapide, équitable, neutre et impartiale. Ceci doit inclure une déclaration de conflit d'intérêt et la signature d'un NDA (Accord de confidentialité) pour chaque plainte ; et
- vi) Familiarité avec le système RSPO.

- 1.4. Le Secrétariat doit déterminer, cas par cas, si la législation nationale requiert que la menace soit transmise aux autorités nationales compétentes sous la forme d'une dénonciation formelle. De plus, dans certains cas, le Secrétariat peut être requis, pour se conformer aux législations nationales, et particulièrement en cas de poursuites judiciaires, de divulguer le nom des DDH aux forces de l'ordre ou aux autorités judiciaires. Le Secrétariat devra informer les plaignants de cette limitation potentielle de leur anonymat.
- 1.5. Le Secrétariat doit être doté des ressources humaines et financières (dans toutes les régions où ses membres sont actifs) pour permettre une réponse efficace et rapide aux plaintes des DDH.

2. Examen des Menaces Potentielles à l'égard des DDH

- 2.1. Déclarations directes de préjudice avant une plainte officielle à travers le CPA (Comité des Plaintes et Appels) :
 - 2.1.1. Les allégations de menaces ou de conditions potentiellement dangereuses pour les DDH doivent être adressées au Secrétariat, via la hotline établie ou autre méthode de communication sécurisée, y compris les courriels et la poste. La plainte doit inclure les informations suivantes :
 - a) Noms et coordonnées des DDHs;
 - b) Dans le cas où la plainte est déposée au nom des DDH, le nom et les coordonnées du plaignant sont requis ;
 - c) Un résumé clair et concis des allégations, et une chronologie des événements relatifs aux allégations de menaces ;
 - d) Une déclaration signée attestant qu'à leur connaissance les informations fournies sont correctes et vraies.
- 2.2. Dans toutes les communications, le Secrétariat préservera la confidentialité et, le cas échéant, l'anonymat des DDH pour prévenir des effets néfastes causés par la plainte. Les DDH seront informés des situations où la levée de l'anonymat pourrait être nécessaire.
- 2.3. Dès la réception de la plainte, le Secrétariat se doit de récolter les informations et/ou évidences pour déterminer la fiabilité des allégations. Ceci pourrait inclure des interviews ou des demandes de dépositions écrites. Des interprètes et traducteurs seront mis à disposition, si nécessaire.
- 2.4. Le Secrétariat utilisera les critères d'évaluation des risques pour déterminer le niveau des menaces endéans 72 heures.
- 2.5. Si nécessaire, le Secrétariat engagera des experts indépendants sélectionnés dans la liste des experts pour faciliter la perception initiale du niveau des menaces et/ou mener des investigations ultérieures. Les experts feront une recommandation au Secrétariat sur la meilleure ligne de conduite à suivre en fonction de cette politique. Ces experts indépendants seront tenus de signer un accord de confidentialité couvrant les consultations et/ou engagements qu'ils pourront avoir avec la RSPO en relation avec les informations fournies par les DDH / plaignants.

- 2.6. La constatation des menaces de faible niveau, ou celles qui ne constituent pas une crise, seront transmises au Comité des Plaintes et Appels et seront évaluées selon les procédures des Plaintes et Appels.
- 2.7. Les crises ou les menaces de haut niveau déclencheront la mise en œuvre des actions suivantes, au plus tard 72 heures après réception de la plainte.
- 2.7.1. Elaborer un plan de gestion de la crise endéans 72 heures, avec l'assistance d'un expert externe indépendant sélectionné dans la liste des experts ;
- 2.7.2. Les mesures suivantes peuvent être adoptées pour assurer la protection nécessaire des DDH et/ou leurs familles ;
- a) Considérer les mesures suivantes, avec le consentement averti des DDH et sans compromettre leur sécurité et celle des membres de leurs familles :
 - i. Rehausser le profil des DDH en publiant sur le site Web de la RSPO des déclarations publiques condamnant tout abus (traduites dans la langue locale) ;
 - ii. Notifier les mécanismes nationaux et/ou internationaux des droits de l'homme¹² pour prendre des actions immédiates de redressement des abus des droits de l'homme ;
 - iii. Sur demande des DDH, les référer à une organisation qui peut offrir des services de protection.
 - b) Recommander de couvrir les frais médicaux / psychologiques encourus par les DDH par suite des actions des membres de la RSPO.
- 2.7.3. Dans les cas où des mesures provisoires ou une action urgente sont requises contre le membre de la RSPO, un Comité des Plaintes ad-hoc doit être constitué dans l'urgence.
- 2.7.4. Les DDH doivent clarifier par écrit¹³ qu'ils comprennent que la RSPO ne peut pas, par elle-même, offrir une protection physique.
- 2.7.5. La RSPO est habilitée à prendre les dispositions nécessaires pour renvoyer les DDH vers les entités compétentes dans la juridiction pertinente.
- 2.8. Tout renvoi vers des parties externes requiert le consentement averti des DDH, avec une décharge de responsabilité claire de la part de la RSPO, qui n'est pas à même de garantir la sécurité et la protection des DDH quand ils sont sous la protection d'une ONG ou autres entités auxquelles ils ont été référés.
- 2.9. Les DDH doivent clarifier par écrit¹⁴ leur compréhension du fait que la RSPO ou les ONG ou entités auxquelles ils ont été référés peuvent ne pas être en mesure de continuer à offrir une protection continue (y compris un lieu sûr) si le gouvernement émet un mandat d'arrêt légal contre les DDH et que ceux-ci ne se livrent pas aux autorités.

¹² Ceci peut inclure the Special Rapporteur sur les DDH.

¹³ Ou tout autre moyen approprié si les DDH sont illettrés.

¹⁴ Ou tout autre moyen approprié si les DDH sont illettrés.

- 2.10. Le Secrétariat sera responsable de la mise en place du plan de gestion de la crise adopté par l'Unité d'Enquête et de Surveillance. Entre autres, superviser et surveiller l'exécution des actions urgentes, des actions de redressement et, le cas échéant, des actions disciplinaires.
- 2.11. Les allégations de préjudice dans le cadre d'une plainte en cours au titre des Procédures de Plaintes et d'Appels seront traitées comme suit :
- 2.11.1. Au cas où des allégations de menaces ou des situations potentiellement dangereuses¹⁵ se matérialiseraient dans le cours d'une plainte active sous les Procédures des Plaintes et Appels, ledit mécanisme et les procédures connexes seront d'application. La confidentialité de l'identité des DDH doit être préservée. La requête d'anonymat peut être déterminée cas par cas.
- 2.11.2. Dans l'exercice de ses fonctions, pour assurer que le plaignant reçoive la protection disponible, le Comité des Plaintes et Appels recevra l'assistance du Secrétariat par l'intermédiaire des mécanismes internes existants décrits ci-dessus et, si nécessaire, par l'intermédiaire d'un nombre d'experts qui seraient à même de soutenir l'enquête et/ou de conseiller le Comité sur les mesures à prendre par la RSPO.
- 2.12. Sauf indication contraire, toutes les dispositions spécifiées dans les Procédures de Plaintes et d'Appels s'appliquent à la gestion des plaintes relatives aux menaces contre les DDH.

¹⁵ Les conditions potentiellement dangereuses sont des faits ou des circonstances qui permettent de présumer des attaques possibles à l'intégrité physique ou psychologique des DDH / lanceurs d'alerte / plaignants ou chefs de communauté, ou contre leurs groupes familiaux, leurs biens, et/ou leurs conditions de travail.