



Compte-rendu | Événement BSR

Devoir de vigilance : Progresser grâce à une étude d'impact sur les droits humains

Paris | 14 avril 2015

A propos de BSR

BSR est une organisation à but non-lucratif qui accompagne son réseau mondial de plus de 250 entreprises membres pour construire un monde juste et durable. Avec ses bureaux en Asie, Europe (Paris et Copenhague) et Amérique du Nord, BSR développe des stratégies et des solutions de développement durable pour les entreprises au travers de conseils ciblés, de travaux de recherche et d'initiatives collaboratives multisectorielles.

Pour plus d'informations:
www.bsr.org/fr

Matinée BSR Connect

BSR Connect offrent aux praticiens de la RSE les clés et les outils pour faire face aux défis de la RSE et du développement durable. Chaque événement est l'occasion de se rencontrer dans un environnement privilégié et propice à l'échange.

Devoir de vigilance : Progresser grâce à une étude d'impact sur les droits humains



A BSR Connect Event
Local gatherings on global affairs.

DÉTAILS DE L'ÉVÉNEMENT

Date : 14 avril 2015

Heure : 8h-10h

Lieu : 85 Boulevard Haussmann, 75008 Paris

Dans un contexte de proposition de loi sur le devoir de vigilance adoptée en première lecture à l'Assemblée nationale le 30 mars dernier, le devoir de vigilance établit que l'entreprise a une obligation d'identifier et de prévenir les éventuelles violations en matière de droits humains, de les atténuer et de rendre compte de la façon dont elles remédient aux incidences négatives. En l'absence de conduite d'une démarche raisonnable structurée et documentée, toute entreprise de plus de 5000 salariés peut risquer une amende civile de 10 millions d'euros.

De nombreuses entreprises ont commencé à conduire l'exercice de leur devoir de vigilance et s'approprient progressivement les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, afin de mieux les intégrer à leurs stratégies et leurs opérations. Elles réalisent des études d'impact sur les droits humains. Il est ensuite de leur devoir d'atténuer et réparer les incidences négatives identifiées ; ce qui pose de nouvelles questions en matière d'engagement avec les parties prenantes.

Intervenants

- » **Hervé Deguine**, Directeur des relations avec les ONG et les organisations de la société civile, Michelin
- » **Farid Baddache**, Directeur Général, Europe, Moyen-Orient, et Afrique, BSR
- » **Aude UCLA**, Chef de projets, Conseils et Services, BSR

Compte-rendu des échanges

Ce petit-déjeuner a été l'occasion de présenter les activités de BSR en matière de droits humains, notamment au travers de travaux d'études d'impacts droits humains (EIDH), ainsi que plusieurs cas pratiques. M. Deguine a notamment partagé avec nous les leçons tirées de la réalisation de ce type d'étude par le groupe Michelin.

LES GRANDS THÈMES ABORDÉS LORS DE L'ATELIER

1. Entreprises multinationales et droits humains

Depuis plus d'une vingtaine d'années, BSR s'intéresse à la complexité des enjeux entourant le respect des droits humains. Les multinationales jouent un rôle essentiel dans le respect de ces droits et l'approche collaborative, non seulement inter-entreprises, mais aussi en partenariat avec des parties prenantes externes, est vivement encouragée. BSR anime notamment un [groupe de travail sur les droits humains](#) regroupant une vingtaine d'entreprises de différents secteurs qui échangent sur des sujets primordiaux comme les EIDH, les mécanismes de plainte, ou encore les rapports avec les gouvernements sur ces questions. Récemment, BSR a lancé une nouvelle initiative regroupant des entreprises du secteur ferroviaire, [Railsponsible](#), axée sur la diligence raisonnable et l'analyse efficace des pratiques environnementales, sociales et commerciales des fournisseurs.

» Un sujet qu'on ne peut plus ignorer :

Le respect des droits humains apparaît aujourd'hui comme une exigence qu'il n'est plus possible d'ignorer. Arguer de l'ignorance des conditions dans lesquelles les produits sont fabriqués apparaît pour une entreprise comme un argument irrecevable puisque, afin de maîtriser les facteurs qualité, coûts et délais, il est essentiel de savoir comment ses sous-traitants travaillent. Les médias et les ONG jouent également un rôle significatif dans la responsabilisation des sociétés mères vis-à-vis de leurs filiales et de leurs sous-traitants et forcent les entreprises à prendre position sur ces enjeux. Enfin, les politiques droits humains au niveau groupe et le devoir de vigilance deviennent des outils de justification de la maîtrise des conditions et de l'environnement au sein duquel opèrent les entreprises pour les opérationnels – production, achats, marketing, ventes par exemple, autant que pour les fonctions support – ressources humaines et juristes par exemple.

» Un périmètre de responsabilité qui évolue :

La perception de la responsabilité des multinationales en matière de droits humains a considérablement évolué depuis 2011 et la publication des Principes Directeurs des Nations Unies. La responsabilité d'une entreprise évolue en fonction de sa taille, de son périmètre d'action et de son degré d'influence sur ses sous-traitants et les autres acteurs avec lesquels elle interagit. En présentant différents exemples, BSR a montré des différences d'exercice raisonnable de responsabilité entre un fabricant automobile dont le véhicule est utilisé pour ses qualités de robustesse par des groupes armés et un concepteur de logiciels paramétrant activement ses produits pour aider un gouvernement à espionner des opposants politiques.

» Le cadre international :

Pour l'heure la responsabilité d'un groupe ne peut pas être engagée en droit international,¹ l'entreprise n'étant en effet pas un sujet de droit international. Néanmoins, la responsabilité des entreprises est clairement définie par les [Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme](#), qui sont conçus comme un cadre non-contraignant. Ces principes directeurs, tout en rappelant l'obligation des États de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits humains, reconnaissent la responsabilité aux entreprises de les respecter, notamment en instaurant un principe de « diligence raisonnable ». Ce principe énonce que les multinationales ont une obligation d'identifier et de prévenir leurs éventuels impacts négatifs sur les droits humains, de les atténuer et, le cas échéant, de donner accès à des voies de recours aux détenteurs de droits victimes de violations. Le fait que ces Principes directeurs aient été publiés en 2011, alors que les États et les entreprises peinaient à se remettre de la crise financière de 2008, ne semble pas avoir été un frein à leur mise en œuvre, bien au contraire.

» Vers un cadre réglementaire français ?

C'est dans le sillage de ces Principes directeurs – et d'autres cadres internationaux, comme les [Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales](#) – que la France pourrait s'acheminer vers une [loi sur le devoir de vigilance](#) des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre vis-à-vis de leurs filiales, sous-traitants et fournisseurs. Celle-ci vise à transposer en droit interne le concept de *due diligence* ; elle concernerait les entreprises françaises de plus de 5000 salariés (filiales comprises) et leur imposerait une obligation juridique de devoir de vigilance. A cette fin, les entreprises visées devraient mettre en place un plan de vigilance, dont le non-respect pourrait engager leur responsabilité civile et être sanctionné par une amende d'un montant maximum de 10 millions d'euros.

Cette proposition de loi s'inscrit dans un contexte mondial propice à l'apparition de telles réglementations. En effet, la Suisse, le Canada, l'Espagne, et l'Italie ont mis en place des législations allant dans ce sens. Au demeurant, le Royaume-Uni engage également la responsabilité des sociétés mères avec le *UK Bribery Act* et le *Foreign Corrupt Practices Act*.

2. Etudes d'impacts sur les droits humains (EIDH) :

Ces cadres réglementaires – nationaux et internationaux – recommandent tous de la part des entreprises un devoir de vigilance, qui peut être mis en œuvre efficacement et de manière structurée et systématique grâce à une étude d'impacts sur les droits humains (EIDH).

» A quoi sert une étude d'impacts droits humains :

L'EIDH est un exercice qui peut se faire à différents niveaux.

- Au niveau « corporate », avec une vision globale des opérations de l'entreprise et du contexte dans lequel elle opère, pour :
 - Identifier les risques et opportunités à travers les opérations afin de mettre en place un plan de réduction des risques pertinent

¹ Voir à ce propos les discussions aux Nations unies autour d'un Traité international sur les entreprises et les droits humains.

- Informer la stratégie droits humains de l'entreprise et définir une approche plus holistique et articulée que ce qui est généralement opéré au niveau des achats ou des ressources humaines par exemple
- Identifier des besoins d'EIDH plus spécifiques
- A des niveaux plus localisés (pays, projet, site, produit), pour :
 - Identifier les impacts, risques et opportunités spécifiques
 - Définir les plans de prévention, d'atténuation et de réparation des impacts négatifs incluant des mesures concrètes

» La méthodologie de BSR :

Notre approche comporte quatre étapes :

1. **Immersion** : il s'agit de bien comprendre le contexte dans lequel opère l'entreprise : types d'opération, organigramme, enjeux stratégiques et contexte local. Cela se fait notamment au travers d'entretiens avec des parties prenantes internes (opérationnels terrain / siège) et en étudiant l'approche droits humains de l'entreprise (politiques, audits).

2. **Cartographie** : ces informations sont ensuite croisées avec notre expertise droits humains, afin de sélectionner les droits pertinents au regard des opérations de l'entreprise et du contexte local. Pour cela, une nouvelle série d'entretiens avec cette fois des parties prenantes externes (communautés locales, autorités locales, ONG) peut s'avérer utile.

3. **Priorisation** : si les entreprises doivent adresser l'ensemble des droits humains, il est important d'adopter une approche pragmatique du sujet en hiérarchisant les droits en fonction de la probabilité d'impacts négatifs et de la gravité potentielle de ces impacts. L'influence de l'entreprise et son niveau de contrôle sont également pris en compte afin d'identifier ce qui peut être corrigé sur le court ou le plus long terme, ce qui nécessite d'avoir une vision élargie de l'écosystème des acteurs avec lesquels des responsabilités en matière de droits humains sont partagées (autorités publiques locales par exemple) et des populations potentiellement affectées (par exemple, la sous-traitance dans sa complexité selon leurs fonctions, horaires de travail, conditions de vie...).

4. **Management** : l'EIDH se conclut par des recommandations, aussi concrètes que possible, visant à éviter et/ou réduire les impacts négatifs sur les droits humains. Elles portent par exemple sur l'animation du dialogue avec les détenteurs de droits, des clauses contractuelles à instaurer avec certains sous-traitants, des mécanismes de plainte à mettre en œuvre. Elles sont focalisées sur la notion d'impact sur les populations potentiellement affectées. Leur reporting et la révision régulière du plan d'action permet de vérifier et ajuster les actions selon leur efficacité observée.

L'étude d'impacts droits humains n'est pas une simple « photo » à un instant donné des impacts de l'entreprise sur les droits humains, c'est un outil qui doit constamment évoluer pour permettre la compréhension et l'anticipation des risques sur le long terme.

3. Utiliser les résultats de l'EIDH pour progresser :

L'étude d'impacts droits humains n'est qu'une des cinq étapes que les entreprises doivent réaliser pour se conformer aux exigences des Principes Directeurs des Nations Unies:

- **Gouvernance** : établir une structure de gouvernance aux niveaux exécutif et opérationnel, intégrée dans les systèmes existants pour assurer une

coordination transverse dans l'entreprise, voire également entre l'entreprise et son écosystème de parties prenantes pertinentes selon les enjeux considérés

- **Politique droits humains** : élaborer une politique droits humains qui articule l'engagement de l'entreprise pour les publics internes et externes ; afin d'articuler une approche cohérente et holistique faisant le lien entre les différents enjeux et les départements fonctionnels et opérationnels de l'entreprise
- **Etudes d'impact droits humains** : entreprendre des EIDH au niveau global et lorsque des besoins localisés plus spécifiques sont identifiés. L'exercice est à renouveler régulièrement pour mettre à jour notamment la pertinence, probabilité et gravité potentielle des différents enjeux, qui évoluent dans le temps
- **Stratégie et plan d'intégration** : créer une stratégie et des plans d'actions afin d'intégrer les droits humains dans les systèmes de gestion (processus de décisions, formation, etc.), portés par des indicateurs clés de performance permettant de vérifier l'impact des mesures en intégrant la perspective des populations affectées ou de leurs représentants.
- **Suivi et reporting** : définir des objectifs et communiquer sur ses progrès. Aujourd'hui les entreprises les plus avancées sont celles qui ont une approche globale des enjeux droits humains, cohérente avec leurs enjeux stratégiques, qui utilisent de manière efficace les ressources dont elles disposent (audit interne, implication des salariés sur le sujet) et qui ont établi un dialogue efficace avec les détenteurs de droits.

4. Retours d'expérience d'Hervé Deguine du groupe Michelin :

Pour Hervé Deguine, Directeur des relations avec les ONG et les organisations de la société civile, Michelin a pendant longtemps considéré que l'ensemble des études menées en amont de la construction d'un nouveau site (notamment les études d'impact environnemental) prenaient en compte les enjeux sociétaux et les enjeux relatifs aux droits humains. Il reconnaît toutefois qu'aujourd'hui on exige des multinationales un cadre plus robuste et une approche systématique du sujet. Qui plus est, la structure des EIDH raisonne bien avec les autres processus du groupe Michelin et en fait un bon outil.

» Les bénéfices d'une EIDH :

En interne, elle permet d'identifier et de réduire les écarts entre la politique groupe et son application effective en local, et de s'assurer que les différents décideurs en interne partagent la même compréhension des enjeux. L'EIDH est également un outil qui permet d'aborder les enjeux droits humains dans un projet de joint-venture et de vérifier les standards d'un futur partenaire. Elle permet aussi d'aborder le dialogue avec les parties prenantes externes sous un autre angle, souvent plus consensuel. Enfin, confier la réalisation d'une EIDH à un organisme tiers a l'avantage de lui donner une plus grande valeur auprès des parties prenantes externes qui attendent une évaluation objective et indépendante de ce type d'enjeux.

» Réticences internes :

Les EIDH sont encore peu connues du grand public et il n'existe pas de méthodologie "officielle" à ce jour. Par ailleurs, la réalisation de ces études et la mise en place des recommandations qui en découlent induisent des coûts supplémentaires et prennent du temps à être déployées. Cela dit, c'est un investissement logique lors d'investissements de moyen et long termes (construction d'une usine qui va opérer pendant des décennies sur un territoire par exemple).

Malgré tout, les retours des employés du groupe qui ont été impliqués sur ces projets sont très positifs – même pour certains profils initialement dubitatifs. En outre, selon Hervé Deguine, compte tenu des risques financiers, juridiques, et réputationnels liés à la violation des droits humains, les entreprises multinationales ont tout intérêt à mettre en œuvre ce type d’approche.

5. Questions / Réponses :

Comment faire pour s’assurer du respect des critères RSE de l’entreprise par son partenaire, notamment dans le cadre de la conclusion d’une joint-venture ?

Une EIDH constitue un des meilleurs outils pour y répondre, car elle oblige les partenaires commerciaux à aborder la question – souvent taboue – de différents droits humains : conditions de travail, salaire décent, pratiques en matière de corruption... C’est une démarche qui permet de créer de la confiance et de comprendre certaines peurs ou certaines réticences. Il est important de réaliser cette étude en amont d’un projet joint-venture, en posant le respect des droits humains comme une des conditions essentielles de la création du partenariat.

Quel type de devoir de vigilance et de mécanismes de contrôle est-il possible de mettre en place vis-à-vis de ses sous-traitants de rang 2 (Tier 2) et au-delà ?

S’il est vrai que le sous-traitant de rang 1 peut présenter des risques, ceux-ci sont souvent moins bien maîtrisés au niveau des sous-traitants de rang 2 et au-delà. A ce titre, REACH² est intéressant : en capitalisant sur les travaux réalisés par REACH, il est possible d’identifier et de travailler sur les chaînes de sous-traitance en cascade et d’étendre les travaux depuis les questions portées par REACH vers d’autres thématiques. De manière générale, il est tout à fait envisageable d’avoir des exigences vis-à-vis des sous-traitants de rang 2 et au-delà, mais cela nécessite de travailler avec ses fournisseurs directs pour qu’ils puissent eux-mêmes promouvoir certains standards auprès de leurs propres sous-traitants. La démarche mise en place en matière de traçabilité des minéraux issus de zones de conflit est intéressant à cet égard puisque les entreprises sont amenées à investiguer au-delà de leurs fournisseurs de rang 1 sur des approvisionnements spécifiques en minéraux.

² REACH est le règlement sur l’enregistrement, l’évaluation, l’autorisation et les restrictions des substances chimiques (entré en vigueur le 1er juin 2007). Faisant porter à l’industrie la responsabilité d’évaluer et de gérer les risques posés par les produits chimiques, ses principaux objectifs sont d’assurer un niveau élevé de protection de la santé humaine et l’environnement contre les risques que peuvent poser les produits chimiques.

Pour aller plus loin

LECTURES RECOMMANDÉES

Voici quelques contenus pour continuer la réflexion :

- » [Comment mener une étude d'impact en matière des droits humains ?](#)
- » [La proposition de loi n°2578 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre](#)
- » [Le groupe de travail BSR sur les droits humains](#)
- » **Les blogs BSR :**
 - [Devoir de vigilance : vers de nouvelles possibilités de collaboration](#), Marie Dudt
 - [When It Comes to Human Rights, How Can Business Move from Impact Assessments to Meaningful Change?](#), Chloë Poynton, France Bourgouin
 - [A New Tool to Promote Corporate Respect for Human Rights](#), Chloë Poynton
 - [Improving Sustainability in the Railway Supply Chain](#), Roberta Pinamonti
 - [Better Procurement Means Sustainable Procurement](#), Tara Norton
 - [Category Managers: Do You Know What Your Business Really Needs?](#), Tara Norton
 - [Filling the Gaps in Healthcare Services at Bangladesh Factories](#), Maria Pontes et Marat Yu
- » **Les études de cas BSR :**
 - [Microsoft: Embedding Human Rights Across a Global Technology Company](#)
 - [Vodafone: Respecting Human Rights in the Digital World](#)
 - [Telefónica: Assessing Human Rights Risks and Opportunities](#)
- » **Les notes des sessions de la Conférence BSR 2014 :**
 - [Planning for the Unplanned: The Role of Corporate Responsibility in Unforeseen Events](#)
 - [Transparency in Human Rights Due Diligence](#)
- » **Les initiatives collaboratives**
 - [Railsponsible](#)
 - [Center for Sustainable Procurement](#)