



Compte-rendu

Comment mener une étude d'impact en matière de droits humains ?

Paris | 11 février 2014

A propos de BSR

Leader mondial de la responsabilité sociale, sociétale et environnementale des entreprises (RSE) depuis 1992, BSR travaille avec son réseau international de plus de 250 entreprises membres afin d'assister la définition de stratégies et de solutions pour les entreprises au travers de conseils ciblés, de travaux de recherche, et d'initiatives collaboratives multisectorielles.

Avec huit bureaux en Europe, en Amérique du Nord, en Amérique du Sud et en Asie, BSR concentre son expertise sur les enjeux suivants: développement économique, environnement, gouvernance et redevabilité, et droits humains. Pour plus d'informations: www.bsr.org/fr

Les Ateliers Perspectives et Solutions de BSR

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

Stratégie RSE, matérialité et intégration



DÉTAILS DE L'ÉVÉNEMENT

Date : 11 février 2014

Heure : 8h-10h

Lieu : 85 Boulevard Haussmann, 75008 Paris

Les Principes directeurs des Nations Unies unanimement adoptés en Juin 2011 offrent un cadre de réflexion largement partagé en matière de respect des droits de l'Homme de la part des entreprises. Le principe de « due diligence » énonce 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. Dans ce contexte, la proposition de loi française n°1519 obligeant au devoir de diligence les sociétés mères et les entreprises donneuses d'ordre ne vient que renforcer l'importance d'un dialogue entre les acteurs.

De nombreuses entreprises ont commencé à conduire l'exercice de leur devoir de vigilance et s'approprient progressivement les Principes directeurs afin de mieux les intégrer à leurs stratégies et leurs opérations. Cependant, plusieurs questions émergent : Quelles sont les nouvelles attentes de la part des entreprises en matière de respect des droits humains ? Comment conduire un devoir de vigilance dans son entreprise avec autant de rigueur, crédibilité et expertise que possible ? Quel est le rôle des institutions pour structurer un dialogue, protéger les droits humains et réparer les atteintes ?

Intervenants

- » **Michel Forst**, Secrétaire Général, Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme
- » **Farid Baddache**, Directeur EMEA, BSR

Compte rendu des échanges

Lors de ce petit déjeuner, Michel Forst, Secrétaire Général de la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme a présenté le contexte français en matière de droit humains, et notamment la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations unies par la France. Il a exposé les recommandations adressées par la CNCDH au gouvernement quant au futur plan national demandé par l'Union européenne aux Etats membres et souligné l'importance des Etudes d'Impact en matière des Droits de l'Homme. Suite à ce témoignage, Farid Baddache, directeur BSR de la région EMEA a partagé le retour d'expérience de BSR et a mis en avant la méthodologie d'une EIDH et les principales leçons à tirer de ces études.

LES GRANDS THÈMES ABORDÉS LORS DE L'ATELIER

1. La Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme (CNCDH)

Environ 80 pays ont développé leur propre institution nationale des droits de l'Homme (INDH) suite à la résolution prise par le Conseil des Droits de l'Homme des Nations Unies, aux termes de laquelle l'ensemble des Etats sont invités à mettre en place une institution nationale des droits de l'Homme chargée de conseiller les gouvernements, parlements ou tout autre organe compétent sur les questions relatives à la protection et à la promotion des droits de l'homme. Dans ce cadre, une INDH est amenée à promouvoir et à veiller à l'harmonisation de la législation nationale avec les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, auxquels l'Etat est partie ainsi qu'à leur mise en œuvre effective. La France, qui possédait déjà une entité en charge des droits de l'Homme depuis 1947, a réformé son institution en mars 2007, afin d'aligner ses rôles et responsabilités avec les attentes des Nations Unies. Assimilée à une Autorité Administrative Indépendante (AAI), la CNCDH est aujourd'hui une structure de l'Etat qui assure en toute indépendance, auprès du gouvernement et du parlement un rôle de conseil et de proposition dans le domaine des droits de l'Homme, du droit et de l'action humanitaire et du respect des garanties fondamentales accordées aux citoyens pour l'exercice des libertés publiques.

La CNCDH a ainsi été saisie par le ministre délégué chargé des Affaires européennes et le ministre délégué chargé du Développement en février 2013 en vue de la préparation du plan d'action français de mise en application des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. [L'avis](#) adopté en octobre 2013, fruit d'une large consultation, a permis d'identifier différents enjeux que le gouvernement doit prendre en compte lors de la rédaction de son plan d'action.

2. Etude d'impact et Principes directeurs des Nations Unies

La mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies par les entreprises s'illustre notamment par la réalisation d'Etudes d'Impact en matière de Droits de l'Homme (EIDH). Plusieurs principes viennent directement alimenter la réflexion et les attentes en matière d'EIDH, notamment :

» Le Principe 17 : Identifier les incidences sur les droits de l'Homme et voir de quelle manière les entreprises pourraient atténuer les effets de leurs activités et de leur développement international, non seulement au niveau de l'entreprise

mais aussi des filiales. Il s'agit également de rendre compte de l'efficacité des mesures prises.

» Le principe 18 : Recommande le recours aux compétences internes des entreprises mais également à des compétences externes telles que peuvent fournir la société civile, les cabinets de conseil, ainsi que les parties prenantes et détenteurs de droits qui sur le terrain et sont directement concernés par la question d'impact des activités.

» Le principe 19 : Assigne aux entreprises la responsabilité de remédier aux atteintes au niveau adéquat en soulignant l'importance de définir le niveau le plus pertinent auquel mener l'étude, mais aussi comment la mise en œuvre doit être suivie sur le plan local et sur le plan de la maison mère. Une allocation budgétaire et une mobilisation des ressources sont nécessaires afin de s'assurer que l'étude d'impact soit un processus décisionnel au sein de l'entreprise et non un simple exercice de communication.

» Le principe 20 : Souligne l'importance du contrôle de l'efficacité des mesures prises avec l'utilisation d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs et un retour de la société civile et des acteurs locaux.

» Le principe 21 : La communication externe ne doit pas être uniquement utilisée comme un outil de visibilité mais doit permettre de montrer aux bénéficiaires que les études d'impact ont été suivies de mesures correctionnelles et réparatrices. Il s'agit de communiquer sur l'objectif mais aussi les résultats et d'intégrer les préoccupations exprimées par les tiers.

A noter que les principes de l'OCDE à destination des multinationales ont été révisés en 2012 pour [intégrer les attentes exprimées par les Nations Unies](#). Les Points de contact nationaux (PCN) sont ainsi de plus en plus confrontés à des cas relatifs au respect des droits de l'Homme de la part des entreprises, pour lesquels les entreprises sont invitées à justifier d'une EIDH.

La compréhension des contextes locaux en matière de droits de l'Homme n'est pas toujours aisée. Les homologues de la CNCDH dans différents pays (par exemple, en Afrique sub-saharienne) représentent un point de contact utile pour prendre connaissance d'enjeux locaux, identifier des parties prenantes pertinentes et accéder à de l'expertise locale indispensable.

3. Retour d'expérience de BSR

BSR a accompagné de nombreuses entreprises dans la réalisation de leurs études d'impact, notamment dans les secteurs des technologies, de l'agroalimentaire, l'industrie, et de l'extraction. La spécificité des activités de BSR est de ne pas focaliser les études exclusivement sur les questions de risques, mais également d'opportunités.

Pour BSR, il existe trois types d'EIDH (Graphique 1) :

» Le niveau pays : Qui permet de comprendre comment des activités économiques particulières présentent des risques, mais également des opportunités, en matière de droits de l'Homme, dans un pays donné. Cela tient compte du contexte socioéconomique et environnemental particulier du pays, ainsi que du contexte politique. Les enjeux prioritaires vont nécessiter un plan

d'action développé en collaboration avec les diverses parties prenantes, détenteurs de droits et gouvernements.

» Le niveau site : Qui analyse l'impact des activités de l'entreprise sur un territoire qui fait consensus (par exemple bassin d'une mine ou agricole).

» Le niveau produit : Qui étudie l'impact d'un ou plusieurs produits sur l'ensemble des marchés sur lesquels ce/ces produits sont distribués. Il s'agit d'appréhender les impacts en matière de droits de l'Homme le long du cycle de vie d'un produit (conception, utilisation...).

Ces études peuvent se cumuler, afin de développer une conception fine d'enjeux. Croiser par exemple une EIDH pays avec une EIDH produit permet de focaliser l'attention sur des pratiques en matière d'utilisation de produits sur des risques pays particuliers.

Graphique 1



L'EIDH permet successivement :

» De définir un plan d'action,

» De mettre en place des mesures, et d'en mesurer l'impact sur les populations affectées.

Dans la situation de risques avérés, BSR accompagne les entreprises dans la mise en place de mesures réparatrices qui doivent empêcher les atteintes aux droits de l'Homme de se reproduire. Il faut par la suite pouvoir mesurer et vérifier l'efficacité de ces mesures par consultation avec les détenteurs de droits, tout en prenant en compte les questions de représentation et de légitimité.

4. Méthodologie

La conduite d'EIDH s'articule toujours autour des 4 étapes suivantes, disponibles de manière plus détaillée dans le rapport BSR « Comment mener une étude d'impact en matière des droits de l'Homme ? » :

Etape 1: Immersion

La première étape de notre approche vise à bien comprendre l'entreprise et le contexte des enjeux en termes de droits de l'Homme. Cela nécessite l'immersion d'experts des droits de l'Homme au sein de l'entreprise et l'implication de l'entreprise dans les enjeux des droits de l'Homme afin de s'assurer de la bonne compréhension des attentes et standards locaux, nationaux et internationaux. Les experts chercheront la réponse à certaines questions clés (suivant le niveau d'étude auquel l'EIDH est effectuée), notamment :

- » Quelle est la stratégie globale de l'entreprise?
- » Quels aspects de l'entreprise sont en déclin et quels aspects sont en mesure de se développer ?
- » Qui prend les décisions importantes de l'entreprise et en quoi consistent ces décisions ?
- » Quelle influence l'entreprise a-t-elle sur ses partenaires commerciaux ?
- » Qui sont les clients clés de l'entreprise ?
- » Quelles sont les lignes de produits phares ?
- » Où et comment l'entreprise gère t-elle ses opérations ?

Afin de répondre à ces questions, nous réalisons des entretiens avec des experts sur le sujet des enjeux traités, les différents départements opérationnels et les leaders régionaux, en vue d'analyser les politiques et procédures existantes et de regrouper les informations pertinentes permettant de comprendre dans quelle mesure les différentes activités de l'entreprise peuvent avoir un impact positif ou négatif sur les droits de l'Homme.

Etape 2: Cartographie

La seconde étape consiste à identifier les enjeux des droits de l'Homme les plus pertinents pour l'entreprise, en développant une cartographie des points d'intersection, réels et perçus, entre les enjeux identifiés et les activités de l'entreprise. Cette étape aide les entreprises à réduire leur longue liste d'enjeux et à identifier ceux sur lesquels elles sont en mesure d'avoir le plus d'impact. Cela permet également d'identifier les activités, régions et produits les plus vulnérables en matière de droits de l'Homme ou les mieux positionnés pour avoir un impact positif. Pour une étude au niveau des sites, la cartographie de chaque site sera différente.

BSR a développé un outil de cartographie basé sur la Déclaration Internationale des Droits de l'Homme, les conventions de l'Organisation International du Travail et dans certains cas, d'autres standards internationaux des droits de l'Homme.

Etape 3: Priorisation

Cette étape a pour objectif d'aider les entreprises à prioriser leurs risques et opportunités en matière de droits de l'Homme. Bien que les entreprises doivent prendre en compte tous les impacts et risques identifiés, la priorisation, permet de prendre en compte la sévérité de l'impact et la possibilité de remédier aux atteintes, en discussion entre l'entreprise et des parties prenantes, pour définir une stratégie et un plan d'action adéquat.

Etape 4: Gestion

Cette dernière étape a pour objectif d'aider les entreprises à développer une approche solide pour la gestion des risques et des opportunités en matière de droits de l'Homme, en remédiant aux atteintes avérées et en renforçant les politiques et procédés de l'entreprise, sa communication interne et externe ainsi que l'implication des parties prenantes : mise à niveau de processus de gestion, montée en compétence de collaborateurs clés dans certains processus, indicateurs de performance en concertation avec des détenteurs de droits afin de vérifier l'impact des mesures mises en place...

5. Discussion – Assurer la rigueur et la crédibilité des Etudes d'impact en matière de droits humains

Il faut tout d'abord reconnaître le caractère pionnier et novateur des entreprises qui ont déjà conduites des EIDH, et mènent les réflexions nécessaires pour s'assurer de la conformité de la gestion des droits de l'Homme, et de leurs activités avec les attentes émises, par les Principes directeurs des Nations Unies sur ces questions. Toutefois, des marges de progrès existent. Deux préoccupations peuvent nourrir continuellement le processus d'amélioration continue d'une EIDH :

- » Rigueur : Notamment renforcer l'apport d'expertise permettant de bien appréhender les sujets.
- » Crédibilité : Notamment mesurer l'impact de mesures déployées pour garantir une meilleure prévention des risques et une gestion pro active, nourrir le dialogue et la transparence des processus pour renforcer la confiance entre les acteurs.

Le tableau ci-dessous reprend différents éléments incontournables, à questionner continuellement pour renforcer la crédibilité et la rigueur d'une EIDH :

Timing	<ul style="list-style-type: none">• Une EIDH doit être conduite de façon à anticiper les risques éventuels et doit donc être commencée dès que possible dans le développement d'une nouvelle activité ou relation.	Durée	<ul style="list-style-type: none">• Une EIDH doit être conduite de façon continue et prendre en compte que les risques sont susceptibles de changer avec le temps, dans la mesure où les opérations et l'environnement de l'entreprise évoluent.
Classement des priorités	<ul style="list-style-type: none">• Les entreprises doivent identifier les domaines dans lesquels le risque d'impacts négatifs est le plus important et classer les priorités. Comment être sûr de ne pas se tromper de priorité?	Expertise	<ul style="list-style-type: none">• Une EIDH doit s'appuyer sur une expertise interne et/ou externe en matière de droits humains.
Etendue	<ul style="list-style-type: none">• Une EIDH doit prendre en compte les impacts des activités de l'entreprise ainsi que les impacts directement liés à ses opérations, produits ou services avec son réseau professionnel. Il s'agit de savoir jusqu'où étendre l'étude.	Consultation	<ul style="list-style-type: none">• Une consultation, avec les détenteurs de droits potentiellement affectés et les parties prenantes les plus pertinentes, doit être menée lorsque que cela est approprié.

Ces éléments doivent être pris en compte durant toute réalisation d'EIDH et présentent une possibilité d'amélioration continue pour les entreprises.

Pour aller plus loin

LECTURES RECOMMANDÉES

Voici quelques contenus pour continuer la réflexion :

- » La publication de la CNCDH, [Les droits de l'Homme en France, Regards portés par les instances internationales](#)
- » Les propositions de la CNCDH, [Entreprises et droits de l'homme : avis sur les enjeux de l'application par la France des Principes directeurs des Nations unies](#)
- » Les rapports Ipieca, [IPIECA Tools](#)
- » Le rapport BSR, [Comment mener une étude d'impact en matière des droits de l'Homme ?](#)
- » Les activités du groupe de travail BSR, [Human rights Working Group](#)
- » Le billet de blog de Chloe Poynton, [A Deeper Look at Human Rights and Business: The Five Stages of Access to Remedy](#)
- » Le billet de blog de Elissa Goldenberg, [Two Years Later: How Far Has Business Come in Meeting Its Responsibility to Respect Human Rights?](#)
- » Le billet de blog de Faris Natour, [Advancing Human Rights: Three Lessons for Businesses](#)
- » Le billet de blog de France Bourgouin, [A Practical Approach to Business and Human Rights](#)