

Politique de droits

humains et

entreprises suisses :

un état des lieux

Étude



PAIN POUR LE PROCHAIN ACTION DE CARÊME

Sommaire

3 Résumé

5 I. Introduction

- 5 1.1 Qu'est-ce qu'une politique des droits humains ?
- 7 1.2 La situation en Suisse
- 7 1.3 Les objectifs de l'étude
- 7 1.4 La méthodologie de l'étude

9 II. Politique de droits humains du Top 200 des firmes suisses

- 9 2.1 La liste des entreprises
- 9 2.2 Résultats : plus de 60 % des firmes n'ont aucune politique de droits humains !
- 10 2.3 Les entreprises plus petites ont moins fréquemment une politique de droits humains

12 III. Défis et réalisations concrètes dans la mise en œuvre des politiques de droits humains

- 12 3.1 L'intégration des politiques de droits humains dans la firme
- 14 3.2 Les relations avec les parties prenantes externes (*Stakeholder relations*)
- 15 3.3 La réalisation d'étude d'impact en matière de droits humains (*Human rights Impact Assessment*)
- 17 3.4 La mise en œuvre d'actions correctives (*Acting upon*)
- 17 3.5 Le suivi des progrès par des indicateurs précis et la communication publique d'informations relatives aux droits humains (*Communicating*)
- 19 3.6 Les processus de plaintes et de réparations (*Remediation*)

21 IV. Conclusion

- 21 Au niveau quantitatif
- 21 Au niveau qualitatif

Impressum

Editeur : Pain pour le prochain et Action de Carême | **Auteure :** Chantal Peyer (*Pain pour le prochain*) | **Rédaction :** Anne-Lise Jaccaud et Johanna Monney (français); Regula Reidhaar, Pascale Schnyder, Urs Walter (allemand); Matthias Hodler (anglais) | **Traduction :** Christine Micheloud (allemand); Kathleen Peters et Marc Woodward (anglais) | **Relecture :** Anne-Lise Jaccaud et Johanna Monney (français); Franziska Landolt (allemand); Morven McLean (anglais) | **Mise en page et graphisme :** Karin Hutter | **Remerciements à :** Janos Amman, Yvan Maillard Ardenti, Filip Gregor, Daniel Hostettler, Mary Mayenfisch-Tobin, Tim Steinweg, Elisabeth Umlass

Résumé

Une économie mondialisée présuppose des règles internationales qui garantissent le respect des droits humains par tous et pour tous. Sous l'égide de John Ruggie, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a formulé des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Gouvernements, associations économiques, représentants syndicaux et organisations non gouvernementales ont participé à ce processus. Depuis l'adoption de ces Principes en juin 2011, le Conseil fédéral a réaffirmé à plusieurs reprises leur importance pour la Suisse : ils doivent devenir la pierre angulaire des politiques mises en place par les entreprises en matière de respect des droits humains.

Dans cette recherche, *Pain pour le prochain* et *Action de Carême* étudient combien d'entreprises suisses disposent aujourd'hui d'une politique de droits humains qui s'applique à leurs filiales et à leurs fournisseurs. Une différence a été faite entre les politiques de droits humains qui se réfèrent aux Principes directeurs de l'ONU et les codes de conduite qui n'ont pas encore intégré ces Principes directeurs. Dans un premier temps, nous avons procédé à une analyse quantitative qui prend en compte les 200 plus grandes entreprises suisses, soit les 100 sociétés cotées en bourse et les 100 sociétés non cotées en bourse ayant le plus gros chiffre d'affaires (chiffres de 2014). Dans un deuxième temps, nous avons analysé qualitativement la politique en matière de droits humains des 14 entreprises qui ont leur siège principal en Suisse et font référence aux Principes de Ruggie. Nous nous sommes intéressés à la manière dont elles mettent concrètement en œuvre leur devoir de diligence en matière de droits humains.

Peu d'entreprises prennent au sérieux les Principes directeurs de l'ONU

Les résultats quantitatifs de notre étude sont préoccupants :

- 61,5 % des 200 sociétés analysées ne communiquent aucune information quant à une politique de droits humains. Elles ne mentionnent pas le devoir de diligence prévu par les Principes directeurs de l'ONU, pas plus que l'existence d'un éventuel Code de conduite qui ob-

ligerait leurs filiales et leurs principaux fournisseurs à se conformer aux normes qu'elles auraient établies en matière de respect des droits humains.

- 27,5 % d'entre elles publient un Code de conduite s'appliquant à leur propre entreprise et à leurs principaux fournisseurs.
- 11 % (22) des firmes étudiées font référence aux Principes directeurs de l'ONU.
- Des 22 entreprises disposant d'une politique de droits humains faisant référence aux Principes directeurs de l'ONU, 8 sont des filiales de groupes étrangers, tandis que 14 sont des sociétés dont le siège principal ou administratif se situe en Suisse.
- Les entreprises cotées en bourse semblent avoir un comportement plus conséquent que leurs homologues non cotées en bourse : 19 des 22 sociétés disposant d'une politique de droits humains qui se réfèrent aux Principes directeurs sont cotées en bourse.
- La plus grande partie des entreprises qui reconnaissent ces Principes et les mettent en partie en œuvre ont dû faire face, ces dernières années, à la pression de l'opinion publique. Elles ont été accusées d'être à l'origine de violations des droits humains ou de pollutions graves de l'environnement.

Malgré des approches positives, il reste beaucoup à faire

L'analyse qualitative complémentaire a donné les résultats suivants :

- La majorité des entreprises ont engagé des spécialistes de droits humains et ont un comité du conseil d'administration qui discute plus ou moins régulièrement de ces enjeux.
- En général, des formations en matière de droits humains à l'intention de la direction ainsi que des collaborateurs et des collaboratrices sont mises en place ; elles revêtent cependant des formes différentes.
- Les enjeux en matière de respect des droits humains sont moins élevés dans la hiérarchie des politiques internes des firmes que le devoir de diligence relatif au blanchiment d'argent, à la corruption ou aux questions de concurrence.
- Aucune entreprise n'intègre le respect des droits humains dans ses objectifs annuels déclarés. Les primes

et les bonifications de fin d'année ne dépendent d'ailleurs pas du respect de ce devoir de diligence.

- Seules cinq entreprises font appel à un institut de recherche indépendant ou une organisation non gouvernementale pour formuler leur politique de droits humains, voire contrôler sa mise en œuvre.
- Neuf entreprises ont commencé à réaliser des études d'impact sur les droits humains de leurs activités dans un pays donné ou dans certains projets spécifiques (*Human Rights Impact Assessment*). Les approches et la qualité de ces études d'impact sont cependant très variables. Rares sont celles qui publient leurs résultats *in extenso* de manière explicite.
- La communication de ces entreprises sur leur politique de droits humains demeure insuffisante et peu transparente. En règle générale, les rapports rendent compte des procédures mises en place, mais rarement des impacts concrets sur les droits humains et des résultats enregistrés.

L'analyse qualitative démontre donc que, parmi les firmes qui ont commencé à mettre en œuvre les Principes directeurs, il y a des pratiques novatrices qui émergent et qui sont, pour certaines, bien documentées. Toutefois, chez d'autres firmes, les informations données demeurent lacunaires et difficiles à comparer entre elles. Contrairement à ce qu'exigent expressément les Principes directeurs, les informations que communiquent ces sociétés ne permettent que rarement de vérifier l'efficacité des mesures prises et donc si elles satisfont à leur devoir de diligence. Un exemple montre qu'il est pourtant possible d'être plus transparent: l'entreprise en question a communiqué les principaux éléments de ses études d'impacts, détaillant des exemples très concrets relatifs au respect des droits humains et les solutions mises en place pour y remédier.

Conclusions: Imposer un cadre juridiquement contraignant aux entreprises est indispensable car les mesures volontaires en matière de droits humains ne suffisent pas.

L'étude de *Pain pour le prochain* et *Action de Carême* aboutit à trois conclusions:

- Jusqu'à présent, seules quelques entreprises ont repris à leur compte les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme dans leur propre politique en matière de droits humains. En outre, elles ne se conforment que partiellement à ces

normes internationales ou alors en sont au stade de projets pilotes.

- Il faut des lois et des dispositions réglementaires pour toutes les entreprises; c'est la seule manière de s'assurer que toutes les entreprises, sans exception, assument leur devoir de diligence, y compris dans leurs filiales et dans l'ensemble de leur chaîne de production.
- Un devoir de diligence juridiquement contraignant, tel que le prévoit l'initiative «Pour des multinationales responsables», permettrait d'éviter un désavantage concurrentiel pour les entreprises qui s'engagent déjà à respecter les droits humains.

I. Introduction

Aujourd'hui l'économie suisse s'est globalisée. Les T-shirts vendus par Migros, Coop ou Ackermann sont fabriqués dans des usines au Pakistan ou au Bangladesh ; l'or utilisé par les fabricants de montres est extrait au Burkina Faso ou en République démocratique du Congo ; les médicaments vendus par les industries pharmaceutiques sont testés sur des personnes en Inde ou en Chine. Dans cette économie globalisée se pose la question de la responsabilité. Quelle est la responsabilité, en matière de droits humains et d'environnement, des entreprises suisses par rapport à leurs activités à l'étranger ? Ces dernières années, les rapports dénonçant des violations de droits humains – travail des enfants, utilisation de produits toxiques nocifs pour la santé, déplacement de populations – par des entreprises suisses à l'étranger se sont multipliés. Face à ce constat, un consensus politique a émergé, affirmant que les entreprises ont le devoir d'adopter des politiques de droits humains et de les appliquer à l'ensemble de leurs relations commerciales. Mais combien de firmes suisses le font-elles concrètement ? C'est la question à laquelle *Pain pour le prochain* et *Action de Carême* ont voulu répondre par cette recherche effectuée sur les deux cents plus grandes entreprises suisses.

1.1 Qu'est-ce qu'une politique des droits humains ?

En juin 2011, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies (ONU) adoptait à l'unanimité un document intitulé : « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ». Ce texte, encore peu connu du grand public, est le résultat de milliers de pages de recherches et de dizaines de consultations menées par le représentant spécial de l'ONU John Ruggie¹ avec des acteurs gouvernementaux, des repré-

sentants et des représentantes des entreprises, des associations économiques, des syndicats et des organisations non gouvernementales. Il représente aujourd'hui LE consensus international quant au rôle et aux responsabilités des entreprises en matière de droits humains.

Les Principes directeurs doivent permettre de prévenir et réduire les abus des droits humains par deux changements principaux :

- Premièrement, ils affirment que toute entreprise, quelle que soit sa taille, son secteur, son lieu d'implantation, son régime de propriété et sa structure, doit respecter les droits humains et les faire respecter à ses filiales et à ses « relations commerciales » (Principe 13)². Cette compréhension étendue du champ de responsabilité est centrale : elle signifie que les maisons-mères doivent veiller au respect des droits humains par leurs filiales à l'étranger que ce soit en République démocratique du Congo, en Chine ou au Pérou. Elle signifie également qu'une entreprise comme Migros, Coop ou Swisscom porte une responsabilité sur le plan du respect des droits humains chez ses partenaires commerciaux, fournisseurs et sous-traitants dans le monde.
- Deuxièmement, ils établissent que la procédure de base que toute entreprise doit appliquer pour garantir le respect des droits humains est le devoir de diligence. Celui-ci repose sur quatre étapes (Principes 15–22)³. L'entreprise doit évaluer les risques de violation des droits humains qui se posent dans le cadre de ses activités et de celles de ses relations commerciales. Elle doit ensuite prendre des mesures pour minimiser ses impacts négatifs, vérifier l'efficacité des me-

1 John Ruggie a été nommé en 2005 représentant spécial du secrétaire général des Nations Unies pour la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises.

2 « La responsabilité de respecter les droits de l'homme exige des entreprises : a) Qu'elles évitent d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par leurs propres

activités, et qu'elles remédient à ces incidences lorsqu'elles se produisent ; b) Qu'elles s'efforcent de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences. ». Voir « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de

l'homme : mise en œuvre du cadre de référence 'protéger, respecter et réparer' des Nations Unies », Principe 13, juin 2011.

3 « Afin de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme, les entreprises doivent avoir en place des politiques et des procédures en rapport avec leur taille et leurs particularités, y compris : a) L'engagement politique

de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme ; b) Une procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient. » Voir Principes directeurs, op.cit., Principe 15.



A l'unanimité, le Conseil des droits de l'homme de l'ONU a accepté, en juin 2011, les Principes directeurs relatifs aux entreprises et droits de l'homme. Leur mise en œuvre relève désormais de la responsabilité des Etats nationaux. © UN Photo Jean-Marc Ferré

sures prises et communiquer à ce sujet. Ce concept de diligence raisonnable n'est pas nouveau. Il est un outil de gestion des risques qui est déjà couramment utilisé par les firmes. Il est également un concept que les Etats utilisent pour légiférer et pousser les entreprises à faire preuve de « bonne gouvernance ». En Suisse, il est utilisé par exemple dans la lutte contre la corruption, la lutte contre le blanchiment d'argent sale, la protection de l'environnement ou encore la protection des consommateurs⁴. Ce qui est nouveau, c'est d'appliquer cet outil au domaine des droits humains.

En 2011, le représentant spécial de l'ONU John Ruggie affirmait que l'adoption des Principes directeurs ouvrait une nouvelle ère : celle d'une responsabilité reconnue et assumée. Il expliquait également qu'il s'agit de passer de campagnes de dénonciation menées par des organisations non gouvernementales externes (« *Naming and Shaming* ») à une internalisation du respect des droits humains par les firmes (« *Knowing and Showing* »)⁵. Et cette internalisation doit se faire par l'application systématique d'un devoir de diligence.

4 Voir par exemple, « Code pénal suisse », article 102 ; « Loi Fédérale sur la protection de l'environnement », article 35 g ; « Loi fédérale

concernant la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme », chapitre 2, section 1.

5 Voir par exemple : Remarks

by SRSJ John Ruggie « The 'Protect, Respect and Remedy Framework' : Implications for the ILO » International Labour

Conference, Genève, 3 Juin 2010.

1.2 La situation en Suisse

Depuis l'adoption des Principes directeurs en 2011, de nombreux gouvernements ont adopté des stratégies ou des politiques pour appliquer ces Principes au niveau national. En Suisse, l'administration fédérale travaille depuis 2013 à l'élaboration d'une stratégie Ruggie⁶. Et dans différents rapports, ou réponses à des interpellations parlementaires, le Conseil fédéral affirme qu'il attend des entreprises qu'elles traduisent les Principes directeurs en actes : « Les multinationales sont censées non seulement respecter les prescriptions légales suisses et étrangères, mais encore remplir les devoirs particuliers de diligence que prévoit la conduite responsable des entreprises. Cela concerne tout particulièrement les pays dans lesquels l'Etat de droit n'est pas encore fermement établi, ou les zones de conflit⁷ ». Quant aux lobbys économiques – Economiesuisse et SwissHoldings – ils expliquent dans une brochure publiée en juin 2015 que les Principes directeurs sont désormais le cadre normatif de référence et qu'il est dans l'intérêt même des entreprises d'assumer leurs responsabilités sociales et environnementales⁸. En Suisse, les Principes directeurs font donc l'objet d'un vaste consensus dans les discours. Mais qu'en est-il de la mise en œuvre concrète ?

1.3 Les objectifs de l'étude

Dans cette étude, *Pain pour le prochain* et *Action de Carême* ont évalué si les Principes directeurs ont été intégrés dans les politiques et la pratique des entreprises suisses, en répondant à deux questions :

- Est-ce qu'aujourd'hui, une majorité de firmes suisses ont une politique de droits humains qui s'applique à leurs filiales et relations commerciales ? (analyse quantitative)
- Et si oui, quelle est la qualité de ces politiques ? Est-ce que le programme de droits humains mis en place répond aux standards d'un devoir de diligence, tel que défini par les Principes directeurs ? (analyse qualitative)

Nous avons étudié deux cents entreprises suisses choisies en fonction de leur chiffre d'affaires, à savoir les cent plus grandes entreprises cotées en bourse et les cent plus grandes entreprises non cotées en bourse. La distinction entre ces deux

catégories nous permet d'évaluer si le fait d'être cotées en bourse a un impact sur la transparence et la gestion en matière de droits humains des firmes. Pour établir cette liste, nous nous basons sur le classement publié chaque année par la « Handelszeitung ».

1.4 La méthodologie de l'étude

Dans un premier temps, nous avons effectué une analyse quantitative. Dans ce cadre, nous avons distingué trois catégories :

- Principes directeurs : l'entreprise mentionne, fait référence ou affirme mettre en œuvre les Principes directeurs. Concrètement, cela signifie que l'entreprise a pris connaissance des Principes directeurs et qu'elle essaie d'établir des procédures internes – études d'impact, mesures de correction, rapports – qui répondent à ce standard.
- Code de conduite : l'entreprise a un code de conduite qui s'applique à ses fournisseurs. Ce code de conduite se limite aux droits du travail et n'intègre pas l'ensemble des droits humains. Les procédures mises en place par la firme n'ont pas été évaluées à l'aune des Principes directeurs.
- Aucune politique : l'entreprise n'a aucune politique de droits humains, ni de code de conduite qui s'applique à ses filiales et relations commerciales. Ou alors elle ne communique absolument rien à ce sujet⁹.

Pour identifier les entreprises qui appartiennent à la première catégorie, nous avons effectué une recherche ciblée sur le site internet des firmes, avec les mots-clés suivants : « UN Guiding Principles on business and human rights » ou « UNGP » ou « Ruggie » ou « human rights due diligence » ou « United Nations Guiding Principles on business and human rights ». La même opération a été répétée avec la traduction allemande et française de ces termes. Pour identifier les entreprises qui ont un code de conduite, nous avons utilisé les mots-clés suivants : « supplier code » ou « supplier guidelines » ou « procurement guidelines » ou « ethical code », ainsi que des équivalents français et allemands. Nous avons également effectué une recherche pour identifier si les entreprises faisaient partie d'initiatives sectorielles impliquant un code de conduite. En effet, certaines firmes ne publient pas de code individuel, mais

6 « Postulat 12.3503. Une stratégie Ruggie pour la Suisse », déposée par Alec von Graffenried le 13.06.2012

7 « Interpellation 12.3517. Violations des droits humains et de l'environnement par

des filiales de multinationales », déposée par Carlo Sommaruga le 13.06.2012. Voir : « Responsabilité sociale des entreprises : le point de vue des entreprises », Economiesuisse et Swiss

Holdings, juin 2015. 9 L'expérience montre que la grande majorité des firmes qui adoptent des politiques de responsabilité sociale et de droits humains les mentionnent sur leur site

Internet et publient les codes de conduite y relatifs. Car cette publication valorise leur engagement et fait partie intégrante des exigences de transparence induites par une politique de droits humains.

reprennent le code de conduite de l'initiative sectorielle à laquelle elles appartiennent, comme la *Business Social Compliance Initiative* (BSCI), l'*Electronic Industry Citizenship Coalition* (EICC), la *Global e-Sustainability Initiative* (GeSI), le *Responsible Jewellery Council* ou encore la *Fair Labor Association*¹⁰.

Dans un deuxième temps, nous avons évalué la qualité des politiques de droits humains et des programmes mis en place par les firmes suisses. Pour cette deuxième partie de l'étude, nous avons exclu les filiales suisses d'entreprises étrangères¹¹. Pour les entreprises restantes, nous nous sommes demandé si ces politiques et ces programmes correspondent aux standards tels que définis par les Principes directeurs. Sur la base de différents guides et rapports internationaux¹², nous avons établi un questionnaire qui permet d'évaluer le travail de diligence en matière de droits humains de chaque firme. Le questionnaire a évalué les politiques de droits humains des firmes selon sept axes, qui reprennent les éléments principaux des Principes directeurs :

- L'intégration des politiques de droits humains dans la firme (*Embedding*)
- Les relations avec les parties prenantes externes (*Stakeholder relations*)
- La réalisation d'études d'impact en matière de droits humains (*Human Rights Impact Assessment*)
- La mise en œuvre de mesures de correction (*Acting upon*)
- Le suivi des progrès par des indicateurs précis (*Tracking performance*)¹³
- La communication (*Communicating*)
- Les processus de plaintes et de réparations (*Remediation*)

Nous avons ensuite analysé les rapports annuels, les rapports de durabilité, les études d'impact et les autres informations publiées sur le site Internet des firmes, afin d'établir le portrait de leur politique de droits humains et de son programme de mise en œuvre. Cette évaluation a enfin été envoyée à cha-

cune des entreprises pour qu'elles puissent prendre position et nous faire part de leurs divergences dans l'analyse. Sur les quatorze entreprises contactées et évaluées, huit ont répondu : Adecco, Crédit Suisse, Glencore, Kuoni, Trafigura, Nestlé, Syngenta, UBS. Six n'ont pas répondu : ABB, Firmenich, Holcim, Roche, Société Générale de Surveillance (SGS), Zurich Financial Services.

Cette analyse qualitative nous permet d'avoir un aperçu des réalisations concrètes et des défis dans la mise en œuvre d'un devoir de diligence en matière de droits humains par les entreprises suisses.

10 Les entreprises qui appartiennent à une initiative sectorielle et ont adapté leur approche aux Principes directeurs appartiennent à la catégorie « Principes directeurs ».

11 De fait, 22 entreprises suisses ont une politique de droits humains ou se réfèrent aux Principes directeurs selon l'analyse quantitative. Nous avons toutefois décidé

de ne pas analyser les filiales suisses d'entreprises étrangères dans l'analyse qualitative, parce que nous nous sommes concentrés sur les entreprises dont l'élaboration des politiques de droits humains se font en Suisse. Nous avons donc exclu de l'analyse qualitative les firmes suivantes qui ont une politique de droits

humains : Axa, Allianz, Cisco Suisse, Coca-Cola Suisse, Daimler Suisse, Google Suisse, IBM Suisse, IKEA.

12 « The Corporate Responsibility to respect human rights. An Interpretive Guide », United Nations, 2012. Et « UN Guiding Principles Reporting Framework », SHIFT and Mazars, 2015.

13 Dans l'analyse, la question

des indicateurs a été intégrée dans le chapitre sur la communication, car il est *de facto* impossible d'évaluer de façon autonome les indicateurs internes – donc non publics – des firmes. L'étude a évalué les indicateurs au sujet desquels la firme communique publiquement.

II. Politique de droits humains des 200 plus grandes entreprises suisses

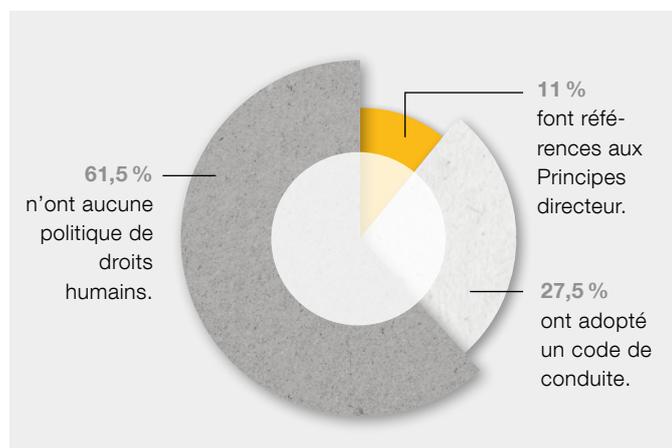
2.1 La liste des entreprises

La liste des deux cents plus grandes entreprises, cotées et non cotées en bourse, inclut une grande diversité de secteurs et de types d'entreprises. Dans le haut du classement figurent un grand nombre d'entreprises de négoce comme Vitol, Glencore, Cargill, Trafigura ou Mercuria¹⁴. Dans la suite du classement, les secteurs d'activités se diversifient: la finance, la chimie, l'alimentaire, l'électronique, les assurances, les médias, l'industrie des machines, de l'automobile, de la construction ou encore le secteur du luxe sont représentés.

2.2 Résultats: plus de 60 % des firmes n'ont aucune politique de droits humains

a) Toutes les entreprises

A la question de savoir si elles ont adopté une politique de droits humains qui s'applique à l'ensemble de leurs opérations et relations commerciales, l'analyse des 200 plus grandes entreprises, prises ensemble, donne le résultat suivant:

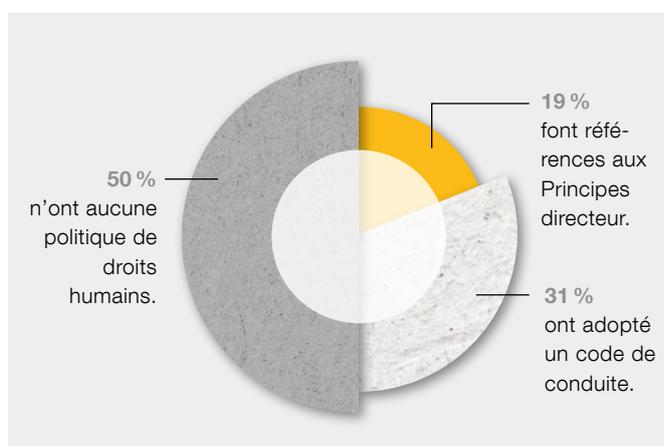


- 22 entreprises sur 200, soit 11%, ont adapté leur politique aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.
- 55 entreprises sur 200, soit 27,5%, ont un code de conduite qui s'applique à leurs relations commerciales.

- 123 entreprises sur 200, soit 61,5 %, n'ont aucune preuve de politique de droits humains, ni code de conduite qui s'applique à leurs relations commerciales. Ou ne communiquent pas à ce sujet.

b) Entreprises cotées en bourse

Si l'analyse ne prend en compte que les 100 plus grandes entreprises cotées en bourse, les résultats sont les suivants:



- 19 entreprises sur 100 ont adapté leur politique aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.
- 31 entreprises sur 100 ont un code de conduite qui s'applique à leurs relations commerciales.
- 50 entreprises sur 100, n'ont aucune preuve de politique de droits humains, ni code de conduite qui s'applique à leurs relations commerciales. Ou ne communiquent pas à ce sujet.

c) Entreprises non cotées en bourse

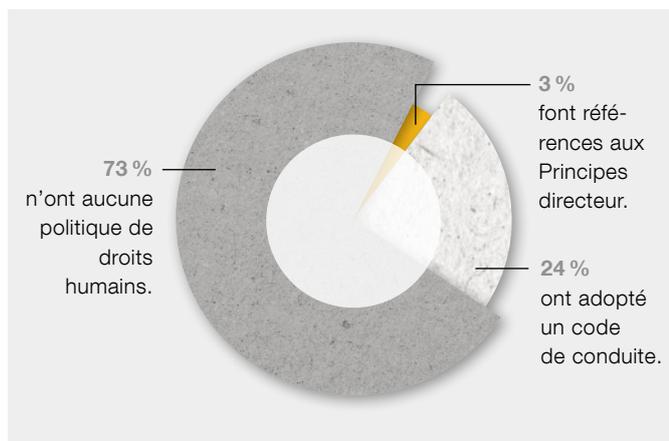
Si l'analyse, enfin, ne prend en compte que les 100 plus grandes entreprises non cotées en bourse, les résultats sont les suivants:

14 Les dix plus grandes entreprises suisses en chiffre d'affaires 2014: Vitol (250

milliards), Glencore (221 milliards), Cargill (134 milliards de dollars), Trafigura (127

milliards), Mercuria (106 milliards), Nestlé (91 milliards), Gunvor (88 milliards), Zurich

Financial Service (70 milliards), Louis Dreyfuss (64 milliards), et Novartis (57 milliards).



- 3 entreprises sur 100 ont adapté leur politique aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.
- 24 entreprises sur 100 ont un code de conduite qui s'applique à leurs fournisseurs et relations commerciales.
- 73 entreprises sur 100 n'ont aucune preuve de politique de droits humains, ni code de conduite qui s'applique à leurs relations commerciales. Ou ne communiquent pas à ce sujet.

Commentaire

L'analyse fait ressortir que la majorité des acteurs économiques suisses – 61,5% – considèrent que leur responsabilité s'arrête aux frontières du pays. Ils n'ont pas adopté un code de conduite, ni défini des exigences normatives pour faire respecter les droits fondamentaux dans les filiales qu'ils contrôlent, les usines qui fabriquent leurs produits, les mines dont ils achètent des minerais ou les sous-traitants qui leur livrent des services.

Ce chiffre augmente à 73% si l'on considère uniquement les entreprises non cotées en bourse. Cela signifie que trois entreprises sur quatre n'ont pas de politique pour gérer les risques de violation de droits humains – travail des enfants, utilisation de produits toxiques ou pollutions environnementales – qui se posent dans leur chaîne d'approvisionnement globale. Ou qu'elles refusent de communiquer à ce sujet. La majorité du temps, ces firmes n'ont aucune rubrique « responsabilité » ou « droits humains » sur leur site Internet. Elles ne publient pas de rapport de durabilité. Et lorsqu'elles parlent

d'éthique et de contribution positive à la société, elles décrivent des projets philanthropiques et des donations ponctuelles à des associations, non une responsabilité qu'elles doivent assumer en tant qu'acteur économique globalisé. Certaines entreprises affirment avoir des politiques de responsabilité sociale, mais n'acceptent pas de divulguer des informations publiques à ce sujet. Ce point de vue contrevient aux Principes directeurs qui précisent qu'une politique de droits humains doit être « accessible au public et fait l'objet d'une communication interne et externe au profit de l'ensemble du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties concernées¹⁵ ».

Le nombre d'entreprises qui n'ont ni politique de droits humains, ni code de conduite demeure élevé – soit 50% – dans le cas des cent plus grandes entreprises cotées en bourse. Ainsi, même en étant cotées sur le marché suisse ou international, cinquante entreprises sur cent n'ont aucune politique de diligence en matière de droits humains envers leurs relations commerciales.

Parmi les entreprises plus responsables, c'est-à-dire celles qui ont au minimum un code de conduite, seul un petit pourcentage – 11% – a adapté son approche aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Ce chiffre extrêmement bas tranche avec la reconnaissance unanime de l'importance de ces Principes directeurs dans le discours des acteurs économiques et politiques suisses, y compris au sein des fédérations économiques. Il est intéressant de relever également que la majorité des firmes qui ont adapté leur approche aux Principes directeurs sont des entreprises connues du grand public, qui ont fait l'objet de campagnes ou de rapports d'organisations non gouvernementales. Parmi ces firmes on retrouve les noms de Crédit Suisse, UBS, Trafigura, Glencore, Kuoni, Nestlé, Syngenta, Roche, Holcim ou encore ABB¹⁶.

2.3 Les entreprises plus petites ont moins fréquemment une politique de droits humains

Est-ce que les résultats varient en fonction du chiffre d'affaires des entreprises ? Dans un deuxième temps, nous avons affiné l'analyse en fonction de ce critère. Les résultats sont alors les suivants :

15 «Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence 'protéger, respecter et

réparer' des Nations Unies», Principe 16 d, juin 2011.

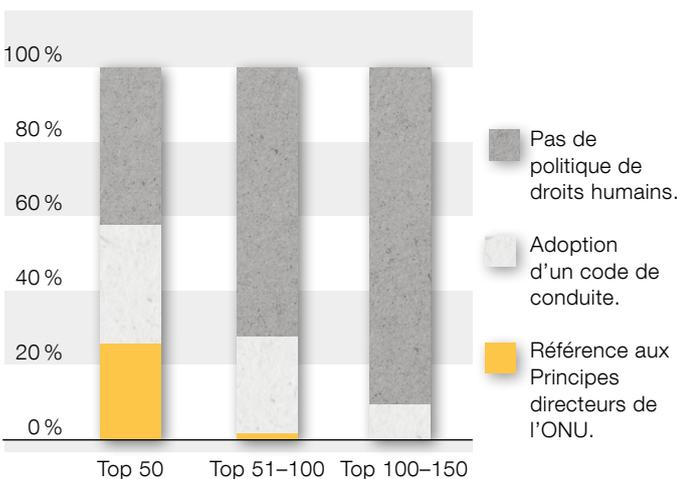
16 La liste complètes des 22 entreprises est, par ordre alphabétique: ABB, Adecco,

Allianz Suisse, Axa, Cisco Suisse, Coca-Cola Suisse, Crédit Suisse, Daimler Suisse, Firmenich, Glencore, Google Suisse, Holcim, IBM

Suisse, IKEA Suisse, Kuoni, Nestlé, Roche, SGS, Syngenta, Trafigura, UBS, Zurich Financial Services.



Les plus grandes entreprises suisses sont actives dans le secteur des matières premières: un domaine à haut risque en matière de droits humains. Seule une minorité cependant a adopté des politiques de droits humains crédibles. © Meinrad Schade



- Le nombre d'entreprises qui ont adapté leur politique aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme est de 26 % pour les cinquante plus grandes firmes (top 50), mais tombe à 0 % à partir de la cent-unième firme du classement (top 101 à 150).
- Le nombre d'entreprises qui ont un code de conduite qui s'applique à leurs fournisseurs et relations commerciales est

de 32 % environ pour les cinquante plus grandes entreprises, mais tombe à 10 % à partir de la cent-unième firme (top 101 à 150).

- Le nombre d'entreprises qui n'ont aucune politique de droits humains, ni code de conduite qui s'applique à leurs relations commerciales est de 42 % pour les cinquante plus grandes firmes, mais augmente à 90 % à partir de la cent-unième firme (top 101 à 150).

Une tendance se dégage : moins les entreprises sont grandes et moins elles ont adopté une politique de droits humains qui s'applique à leurs filiales et leurs relations commerciales. De fait, à partir de la 101e entreprise, le taux d'entreprises qui ont une politique de droits humains ou un code de conduite pour leurs filiales et relations commerciales tombe à 10 %. La tendance serait à vérifier par une étude plus exhaustive, mais si la recherche portait sur les deux mille plus grandes entreprises suisses, il est probable que le taux d'entreprises qui n'ont aucune politique de droits humains ou qui ne communiquent pas à ce sujet dépasserait les 90 %.

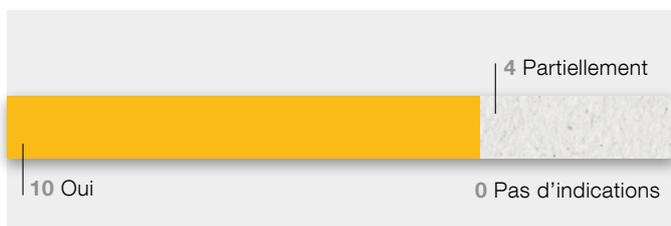
III. Défis et réalisations concrètes dans la mise en œuvre des politiques de droits humains

La première partie de l'analyse révèle que peu d'entreprises suisses ont des politiques de droits humains. Mais où en sont concrètement celles qui ont une telle politique et qui se réfèrent aux Principes directeurs ? Quels processus concrets de diligence ont-elles mis en place et quels sont les défis qui se posent ? Dans cette deuxième partie, nous avons analysé l'approche des quatorze entreprises qui ont leur siège principal en Suisse et qui ont une politique de droits humains telle que définie dans la première partie. Ces quatorze entreprises sont : ABB, Adecco, Crédit Suisse, Firmenich, Glencore, Holcim, Kuoni, Roche, Trafigura, Nestlé, Société Générale de Surveillance, Syngenta, UBS et Zurich Financial Services. Comme souligné précédemment, chaque firme a été évaluée sur la base d'un questionnaire et a été invitée à réagir à l'évaluation que nous en avons faite.

3.1 L'intégration des politiques de droits humains dans la firme

Quelles sont les mesures prises pour ancrer le respect des droits humains dans les processus de décision et la culture d'entreprise ? Quatre critères ont été utilisés pour aborder cette question :

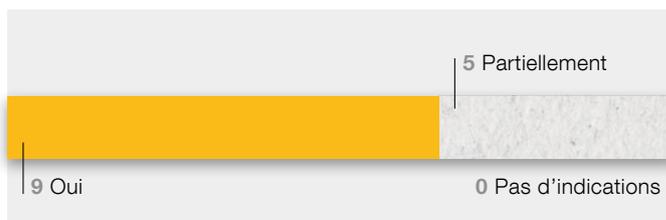
a) Y-a-t-il, dans l'entreprise, des employés et des employées spécialisés responsables des questions relatives aux droits humains ?



Equipes d'experts : toutes les entreprises étudiées ont engagé, à leur siège en Suisse, des spécialistes, chargés de l'analyse des risques et de la mise en œuvre de politiques ayant trait aux droits humains. Ces spécialistes peuvent être intégrés

dans une équipe de durabilité, d'éthique ou encore de responsabilité sociale. Leurs compétences ou cahier des charges sont variés : dans huit cas sur quatorze, les spécialistes ont un profil clair de droits humains. Dans quatre cas sur quatorze, ils appartiennent à des équipes de durabilité dont l'approche en matière de droits humains demeure très générale.

b) Y-a-t-il un comité au sein du conseil d'administration ou de la direction, qui porte la responsabilité de superviser les politiques de droits humains et qui discute régulièrement de ces enjeux ?



Conseil d'administration et direction exécutive : la majorité des firmes ont un comité, au niveau du conseil d'administration, qui est chargé de superviser les politiques de droits humains et qui a la responsabilité d'approuver le contenu du rapport non financier. Il faut souligner cependant que l'existence de comités dits de « conformité » (*compliance*), de « durabilité » ou encore « d'éthique », au niveau du conseil d'administration dit peu de l'intégration réelle des politiques de droit humains dans la firme. En effet, ces comités se réunissent deux fois par an sur la base d'un cahier des charges très général. D'ailleurs aucune des firmes suisses étudiées n'a de comité au sein du conseil d'administration spécifiquement dédié aux droits humains. Les membres de ces conseils d'administration sont le plus souvent des hommes¹⁷, qui ont occupé des fonctions dirigeantes (directeur exécutif ou directeur financier) dans des firmes similaires. Ils sont économistes, avocats ou ingénieurs et n'ont pas de compétences spécifiques en

17 Parmi les quatorze entreprises étudiées, sur un total de 141 membres de conseils d'administration, il n'y a que

28 femmes, soit moins de 20 %. Cinq entreprises n'ont aucune femme, ou n'en ont qu'une seule. Et quatre firmes

seulement (Zurich Financial Services, UBS, Syngenta et Nestlé) arrivent à une représentation de 30 % de

femmes dans leur conseil d'administration.

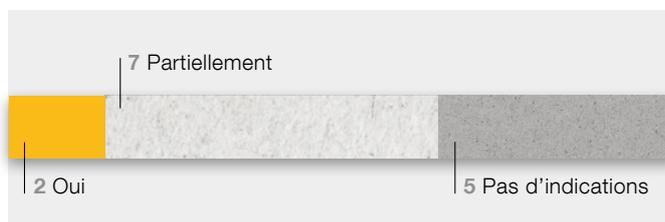
matière de droits humains. Parmi les conseils d'administration des quatorze entreprises suisses étudiées :

- seuls 18 membres de conseils d'administration, sur un total de 141, ne sont pas issus du monde des entreprises, c'est-à-dire qu'ils ont eu des expériences de plusieurs années au sein d'une organisation internationale, d'un gouvernement, du monde académique ou encore du monde médical.
- seules huit personnes, sur 141 membres de conseils d'administration ont, selon leur curriculum vitae officiel, une expérience en lien avec la durabilité. Ces huit personnes sont réparties dans quatre firmes¹⁸. Dix firmes n'ont donc aucune personne ayant une expérience, selon leur curriculum vitae officiel, dans ce domaine.

Ce constat rejoint les résultats d'une étude de CERES portant sur les entreprises américaines cotées en bourse. Celle-ci révèle que seuls 19 % des membres de conseils d'administration siégeant dans des comités de durabilité ont des compétences dans ce domaine. Autrement dit, la majorité des membres du conseil d'administration n'ont pas les compétences pour exercer leur fonction de supervision dans les domaines non financiers, y compris dans le domaine des droits humains¹⁹.

La plupart des membres des conseils d'administration des entreprises suisses n'ont donc sans doute jamais entendu parler des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Mais qu'en est-il des groupes de direction au niveau exécutif ? A ce niveau, le constat est plus nuancé et des modèles intéressants de travail sur les droits humains émergent. C'est le cas des groupes de travail interdépartementaux, comme celui qui a été mis en place par Nestlé par exemple. La firme veveysanne a un groupe de travail « droits humains » qui se réunit deux fois par mois. Il est composé des directeurs de différents départements, à savoir : le directeur des ressources humaines, des relations publiques, du département légal, de la sûreté, de la conformité, des achats et fournisseurs, de la sécurité, la santé et l'environnement et de la gestion des risques²⁰. Cette approche interdépartementale devrait permettre d'accroître la cohérence des politiques d'une firme et d'analyser les tensions entre les objectifs financiers et non financiers (droits humains, environnement, par exemple). Elle demeure encore rare au sein des entreprises suisses étudiées.

c) L'entreprise fait-elle des formations en matière de droits humains pour tous, ou pour une majorité, de ses employés et employées ?



Formation : la majorité des quatorze firmes ont mis en place des formations en matière de droits humains pour leur personnel. Deux entreprises ont formé la grande majorité de leurs employés et employées, c'est-à-dire plus de 50 %. Mais sept autres ont mis en place des formations touchant seulement une partie du personnel (moins de 50 %). La qualité de ces formations est très variable. Certaines entreprises se contentent de faire des formations en ligne ponctuelles. D'autres obligent tous les employés et employées ayant un poste à responsabilité à assister à une formation en présentiel. Lors de ces formations, l'impact de la firme sur les droits humains est discuté, des situations concrètes de risques ou de violations dans différents pays sont étudiées et les processus à suivre sont explicités. Chez ABB, par exemple, 500 cadres dans le monde ont été formés par des sessions de groupe²¹.

d) L'entreprise a-t-elle mis en place un système de motivation ou de primes qui encourage les employés et les employées à agir dans le respect des droits humains ?



Système de primes : dans seulement deux firmes étudiées, les droits humains sont partiellement pris en compte dans les systèmes de motivation ou de primes. Le système de primes est un miroir des valeurs qui comptent dans l'entreprise, de ce

18 Ces quatre firmes sont Nestlé, Roche, Holcim et Firmenich.

19 «View from the top. How

corporate boards can engage on sustainability performance», CERES, octobre 2015.

20 Voir «Talking the Human

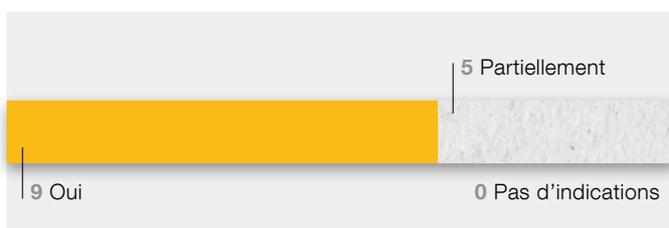
Rights Walk», p. 14 ; «Nestlé in Society. Creating shared value and meeting our commitments 2014», p. 20

et suivantes.

21 «ABB Sustainability Performance Report 2014», p. 39.

qu'elle considère comme central pour son succès. Or, les indicateurs de performances dans la grande majorité des entreprises suisses demeurent purement financiers. Concrètement, les firmes suisses ne semblent donc pas considérer le respect des droits humains comme étant important pour évaluer les performances des collaborateurs. Les objectifs et politiques en matière de respect des droits humains demeurent secondaires, moins importants dans la hiérarchie des politiques des firmes.

e) L'entreprise exige-t-elle de ses filiales, fournisseurs ou relations commerciales le respect des droits humains en leur faisant signer un code de conduite ou en intégrant des clauses de droits humains dans les contrats ?



Codes de conduite : La majorité des firmes font signer à l'ensemble (9) ou à une partie (5) de leurs filiales, fournisseurs et relations commerciales un code de conduite ou intègrent les exigences du code de conduite dans les contrats.

3.2 Les relations avec les parties prenantes externes (Stakeholder relations)

La nécessité de collaborer avec les parties prenantes externes est l'un des grands changements de paradigme apportés par les Principes directeurs. Ceux-ci invitent les firmes à travailler en étroite collaboration avec des experts externes, comme des consultants ou des instituts de recherche indépendants, mais aussi avec des organisations non gouvernementales et des représentants et représentantes des communautés affectées. Concrètement, les entreprises suisses sont invitées à prendre en compte les points de vue des ouvriers et des ouvrières travaillant dans les usines de leurs fournisseurs en Chine. Ou

des familles villageoises qui vivent à côté de la mine de leur filiale en République démocratique du Congo²².

Pour les entreprises, qui travaillent souvent de façon très hiérarchique, cette approche implique une nouvelle ouverture et culture du dialogue, une confrontation avec de multiples points de vue. Dans quelle mesure les firmes suisses ont-elles pris ce virage ? Les résultats pour les quatorze firmes étudiées sont les suivants :

a) La politique de droits humains de l'entreprise a-t-elle été développée avec des acteurs externes, indépendants ?



Politiques : cinq firmes seulement (Kuoni, Nestlé, Syngenta, UBS et Crédit Suisse) ont développé leur politique de droits humains en collaboration avec des organisations non gouvernementales ou des instituts de recherches²³. Deux firmes ont eu recours à des consultants et des consultantes privés. Sept firmes, c'est-à-dire la moitié, ont travaillé uniquement avec leurs employés et n'ont cherché aucun commentaire d'acteurs externes.

b) L'entreprise effectue-t-elle des études d'évaluation d'impact de droits humains et/ou des missions d'enquête en collaboration avec des populations affectées et/ou leurs représentants (organisations non gouvernementales, syndicats ou autres représentants des communautés) ?



22 Les Principes directeurs recommandent, ou exigent, une collaboration avec des acteurs externes à quatre moments, à savoir l'élaboration des politiques de droits humains (Principe 16 b), lors des études d'impact (Principe

18 a et b), lorsque l'efficacité des mesures prises pour remédier aux violations ou aux risques de violations est évaluée (Principe 20 b) et lors de la rédaction des rapports publics (Principe 21 b).

23 Kuoni a développé sa

politique de droits humain en collaboration avec un panel d'experts externes, issus du monde académique et des organisations non gouvernementales. Nestlé et Syngenta ont collaboré avec le *Danish Institute on Human*

Rights, un institut soutenu par le gouvernement danois. UBS et Crédit Suisse, enfin, ont repris la politique du groupe de Thoune. Le groupe de Thoune a consulté ponctuellement des acteurs externes indépendants.

Prise en compte des acteurs concernés : Une firme seulement, Kuoni, a créé un comité d'experts indépendants qui sont intervenus à différentes étapes du processus de diligence²⁴. Cette approche est extrêmement progressiste et démontre une transparence maximale. Quatre autres firmes – Nestlé, Holcim, ABB et Syngenta – consultent régulièrement les travailleurs et les travailleuses ou les communautés affectées dans le cadre de leur étude d'impact en matière de droits humains, c'est-à-dire qu'elles identifient les villageois, les paysans et les paysannes, ou autres acteurs, susceptibles de subir des effets négatifs de leurs activités et les consultent. Neuf firmes sur quatorze, c'est-à-dire une majorité, ne donnent pas d'informations claires à ce sujet ou ne font pas de telles consultations. Elles font des processus, des audits ou des études d'impact sans consulter systématiquement et de façon étendue les personnes dont les droits sont, ou peuvent être, violés. Au fond, c'est un peu comme si une entreprise mène un dialogue social sans des représentants ou des représentantes des travailleurs. La démarche manque de légitimité, de transparence et contrevient aux exigences des Principes directeurs : « Pour évaluer les risques relatifs aux droits de l'homme, les entreprises devraient identifier et évaluer toutes les incidences négatives effectives ou potentielles sur les droits de l'homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités ou du fait de leurs relations commerciales. Ce processus devrait :

- Recourir à des compétences internes et/ou indépendantes externes dans le domaine des droits de l'homme ;
- Comprendre de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, et ce en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature et du cadre de l'activité.²⁵ »

c) Les indicateurs de performances en matière de droits humains reposent-ils sur des avis de sources internes et externes ?



Indicateurs : Selon les informations que nous avons pu collecter, une seule firme évalue ses indicateurs avec les communautés affectées. Concrètement, cela signifie que la plupart des entreprises suisses définissent elles-mêmes des indicateurs et vérifient elles-mêmes si elles les ont atteints.

3.3 La réalisation d'étude d'impact en matière de droits humains (*Human Rights Impact Assessment*)

Les études d'impact en matière de droits humains constituent le cœur des Principes directeurs. Elles sont la pierre angulaire d'une nouvelle responsabilité des firmes. Dans une approche classique d'évaluation des risques, une entreprise prend en compte les événements qui ont une matérialité pour elle c'est-à-dire qui vont avoir un impact sur son chiffre d'affaires, sa réputation, l'accès à de nouveaux marchés ou encore la sécurité de ses infrastructures. Dans le cadre d'une étude d'impact sur les droits humains, l'entreprise évalue les risques qu'elle fait courir aux individus et à la société. Elle analyse, par exemple, si l'utilisation intensive d'eau pour ses mines va nuire à l'accès à l'eau des communautés alentours si l'utilisation de forces de sécurité va accroître les risques d'affrontement avec les communautés ou encore si les émanations toxiques de ses usines vont affecter la santé des populations locales. Le renversement de perspective est important. Il ouvre un nouveau champ d'actions et de responsabilités. Pour évaluer les pratiques des firmes suisses, nous avons utilisé différents critères :

a) L'entreprise effectue-t-elle une évaluation des risques en matière de droits humains de ses partenaires commerciaux avant de conclure un nouveau contrat ou un partenariat ?



Avant un contrat : une majorité de firmes effectuent des évaluations des risques de leurs partenaires commerciaux avant de conclure de nouveaux contrats. Cette démarche n'est cependant systématique que dans trois firmes. La majorité des

24 « Assessing Human Rights Impacts. India project report, 2014 », p. 12-13 et 45,

Kuoni, février 2014.
25 « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits

de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence 'protéger, respecter et

réparer' des Nations Unies », Principe 18, juin 2011.

autres firmes (sept) effectuent de telles analyses lorsqu'elles opèrent dans un pays à risques²⁶, dans un secteur à risques ou lorsque le partenaire a déjà été au centre de controverses. Le fait d'effectuer des analyses de risques ne signifie pas que les firmes refusent de conclure des contrats lorsque les risques de violation des droits humains sont élevés. Le plus souvent, les facteurs de droits humains sont pondérés avec d'autres facteurs, techniques et économiques, et comptent pour une petite partie seulement de la note finale²⁷.

b) L'entreprise analyse-t-elle et identifie-t-elle ses risques ou défis principaux en matière de droits humains (*most salient human rights issues*)?



Risques principaux : cinq firmes analysent et identifient systématiquement les risques ou défis principaux qu'elles posent en matière de droits humains (*most salient human rights issues*). Six autres le font partiellement ; c'est-à-dire qu'elles effectuent une évaluation classique des risques matériels pour l'entreprise (« *materiality assessment* »). Ce processus intègre généralement deux aspects : l'analyse des risques qui ont un impact financier sur l'entreprise (coût, risque de réputation ou cessation de contrats, par exemple) et la perception des risques par des parties prenantes externes (consommateurs et consommatrices, actionnaires et parfois organisations non gouvernementales ou syndicats)²⁸. Il aboutit à l'identification d'un certain nombre d'enjeux relatifs aux droits humains, mais peut également en omettre d'importants.

c. L'entreprise effectue-t-elle des études d'évaluation d'impact en matière de droits humains auprès de ses filiales, fournisseurs et autres partenaires commerciaux ?



Evaluation d'impact : aucune entreprise n'a effectué d'évaluation d'impact en matière de droits humains chez la totalité ou une majorité de leurs partenaires commerciaux. Neuf d'entre elles, cependant, ont effectué de telles études chez une partie de leurs filiales, fournisseurs ou partenaires commerciaux. Parmi elles, il faut distinguer des firmes comme Holcim, Nestlé, Kuoni ou ABB qui ont mis en place une démarche étendue et bien documentée d'évaluation d'impact. Holcim, par exemple, a fait des évaluations d'impact de quatorze entreprises du groupe situées dans des pays à risques. Trente et une autres entreprises du groupe, situées dans des pays à risques moyens, ont mené des auto-évaluations en relation avec un nombre limité de droits humains²⁹. Nestlé, quant à elle, a effectué des évaluations d'impact dans 12 pays : la Colombie, le Nigeria, l'Angola, le Sri Lanka, la Russie, le Kazakhstan, l'Ouzbékistan, le Vietnam, le Pakistan, la Chine, l'Arabie Saoudite et l'Égypte. Dans chacun de ces pays, la firme a mené un processus de plusieurs semaines, avec un consultant externe, le *Danish Institute on Human Rights*³⁰. Kuoni a mené des évaluations d'impact très détaillées dans deux pays, le Kenya et l'Inde. ABB, enfin, a une approche par projet plutôt que par pays. Elle effectue des évaluations d'impact de projets spécifiques, par exemple des constructions de barrages, en fonction du degré de risques. L'approche des quatre entreprises susmentionnées va beaucoup plus loin que celle des autres firmes, qui n'ont mené que des évaluations d'impact minimales, au sujet desquelles les informations sont lapidaires. Cinq firmes, enfin, n'ont mené aucune étude d'impact, alors même qu'elles affirment se

26 Différents indexes sont utilisés par les firmes pour évaluer les risques d'un pays en matière de droits humains, notamment: l'Index de développement humain de l'Office des Nations Unies pour le développement, le *Human Labour Rights Indices* de Maplecroft, le *Freedom House Index* ou encore le

Corruption Perception Index de Transparency International.

27 Chiffre donné par le responsable éthique d'une entreprise du secteur de électronique : lors de l'évaluation d'une usine, en Chine ou ailleurs, les performances – ou risques – environnementaux et

sociaux du fournisseur comptent pour 20–30 %. Une pondération qui ne suffit le plus souvent pas à influencer la décision d'achat ou de contrat.

28 Voir par exemple les explications de Roche, « *Materiality assessment and stakeholder engagement* », www.roche.com/investors/

reporting/non-financial-reporting/materiality.htm.

29 « *Building on ambitions*. Holcim Corporate sustainability report 2014 », p.18.

30 Pour plus de détails, voir « *Talking the Human Rights Walk* », Nestlé, 2013.



L'extraction minière, ici au Guatemala, peut avoir des conséquences dramatiques pour les populations locales. Pour les éviter, des évaluations d'impact en matière de droits humains sont nécessaires. © Patricio Frei

référer aux Principes directeurs. Ce qui est un contresens : effectuer des études d'évaluation d'impact est une condition *sine qua non* de la mise en œuvre des Principes directeurs³¹.

Au final, il est surprenant de constater qu'aussi peu de firmes suisses réalisent, à ce stade, des études d'impact en matière de droits humains selon les standards définis par les Principes directeurs. Ces firmes sont moins d'une dizaine sur le total des 200 entreprises abordées dans le cadre de cette étude. Et même les entreprises les plus progressistes en sont actuellement au stade de projets pilotes ou d'élargissement de projet pilotes.

3.4 La mise en œuvre d'actions correctives (*Acting upon*)

Les actions correctives sont une réponse aux évaluations d'impact. Elles prennent le plus souvent la forme d'un plan d'action, mais intègrent également une composante de formation et de dialogue entre la maison-mère et sa filiale ou ses fournisseurs. De fait, les firmes qui font des évaluations d'impact en matière de droits humains élaborent des plans d'ac-

tions correctives. Elles communiquent cependant peu d'informations quant au détail de ces plans.

a) L'entreprise met-elle en place des plans d'action suite aux études d'évaluation d'impact ?



3.5 Le suivi des progrès par des indicateurs précis et la communication publique d'informations relatives aux droits humains (*Communicating*)

Aujourd'hui, les grandes entreprises cotées en bourse publient des lettres d'information électronique, des articles, voire de longs rapports non financiers. Publier un rapport de responsabilité sociale de 150 pages ne signifie cependant pas qu'une firme communique clairement sur son impact en matière de droits hu-

31 Voir « Principes directeurs », op.cit, Principe 18.

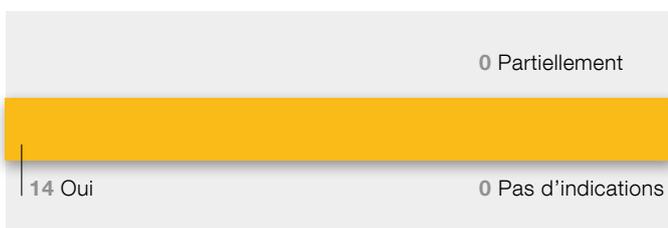
mains. Au contraire: les longs rapports dissimulent souvent un manque d'indicateurs clairs et précis. Mais qu'est-ce qu'une information claire et précise en matière de droits humains? A cet égard les Principes directeurs affirment que: «Les entreprises dont les activités ou les cadres de fonctionnement présentent des risques d'incidences graves sur les droits de l'homme doivent faire connaître officiellement la manière dont elles y font face. Dans tous les cas, les communications devraient:

- a) S'effectuer selon des modalités et à une fréquence en rapport avec les incidences sur les droits de l'homme de l'entreprise et être faciles d'accès pour les publics auxquels elles s'adressent;
- b) Fournir des informations suffisantes pour évaluer l'efficacité des mesures prises par une entreprise pour remédier à l'incidence sur les droits de l'homme dont il est plus particulièrement question³².»

Dans ce Principe, un élément central est énoncé: les informations données par une entreprise doivent permettre non seulement de cerner ses politiques générales, mais aussi d'appréhender l'efficacité des mesures prises pour remédier aux violations, ou risques de violation, des droits humains³³.

Les entreprises suisses fournissent-elles les informations requises pour comprendre l'impact de leurs politiques de droits humains? Les indicateurs suivants ont été retenus pour cette étude:

a) L'entreprise publie-t-elle un rapport non financier qui rend compte de ses performances dans le domaine environnemental, social et des droits humains ?



Rapport non financier: toutes les firmes étudiées publient un rapport non financier qui aborde des questions relatives aux droits humains.

b) L'entreprise communique-t-elle des indicateurs de performance précis sur les questions de droits humains ?



Indicateurs de performances: la majorité des entreprises demeurent vagues quant à leurs indicateurs de performances. Les indicateurs sont éparés et ne donnent pas une vision d'ensemble des impacts en matière de droits humains. Ils sont limités à des statistiques sur quelques-uns des aspects les plus sensibles comme le travail des enfants, la liberté d'association ou encore les accidents au travail³⁴. La plupart des entreprises suisses étudiées utilisent la *Global Reporting Initiative* (GRI) pour rendre compte de leur politique de droits humains³⁵. Et ces indicateurs de la GRI demeurent orientés sur les processus plus que sur les impacts. Ils mentionnent le nombre d'heures de formation de droits humains donnés au personnel et le nombre d'audits effectués, mais ne précisent pas combien de cas de travail des enfants ont été découverts, le nombre de familles villageoises déplacées ou le nombre de paysans et de paysannes dont l'accès à l'eau a été péjoré. Ils permettent rarement de se faire une idée précise des impacts et performances d'une firme en matière de droits humains.

c) Le rapport décrit-il les politiques générales de l'entreprise, ses risques principaux en matière de droits humains,

32 «Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence 'protéger, respecter et réparer' des Nations Unies», Principe 21, juin 2011.

33 Ce concept a d'ailleurs été largement repris par l'Union européenne dans le cadre de sa Directive pour le reporting

non financier, adoptée en décembre 2014. Voir «Directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines

grandes entreprises et certains groupes».

34 Voir par exemple les indicateurs publiés par Nestlé: <http://storage.nestle.com/nestle-society-full-2014/index.html#208/z> ou Kuoni: www.kuoni.com/corporate-responsibility/goals-and-performance/scorecard-2014

35 La GRI est une organisation

internationale indépendante, qui établit des standards de reporting communs sur des enjeux comme les changements climatiques, la corruption et les droits humains. Voir www.globalreporting.org

les politiques spécifiques mises en place pour remédier à ces risques, ainsi que des exemples concrets d'application ?



Contenu du rapport : dans leur rapport non financier, une majorité de firmes explicitent leurs politiques de droits humains et donnent des informations générales sur leur processus de mise en œuvre. Certaines entreprises donnent des informations intéressantes sur les leçons apprises dans le cadre de leur processus de diligence, mais ne vont pas jusqu'à détailler les enjeux rencontrés dans différents pays. Au fond, les défis, les situations concrètes et leur résolution demeurent des secrets protégés par les firmes. Et les informations publiées par la majorité des entreprises suisses ne permettent donc pas d'évaluer l'efficacité de leurs politiques de droits humains, comme le demandent les Principes directeurs.

d) Le rapport inclut-il des informations quant aux consultations menées avec les populations affectées et leurs représentants et représentantes ?



Informations quant aux consultations avec les parties prenantes (monde académique, experts, expertes, organisations non gouvernementales, représentants et représentantes des communautés) : là encore les entreprises donnent des informations quant à leur processus de consultation, mais ne précisent que partiellement le nom des personnes et organisations consultées. Une seule firme, Kuoni, rend compte du planning jour par jour de ses enquêtes, de qui a été interviewé quand et publie la liste complète des parties prenantes externes qui ont été consultées.

e) Les études d'évaluation d'impact sont-elles publiées et accessibles aux communautés concernées ?



Publication des évaluations d'impact : Kuoni est encore une fois la seule firme qui a fait le pari d'une communication complètement transparente en publiant le contenu de ses évaluations d'impact³⁶. Elle donne des exemples précis de ses impacts négatifs en matière de droits humains. Au Kerala (en Inde), par exemple, la firme explique que le tourisme dans les maisons flottantes a engendré des pollutions des eaux, une diminution du nombre de poissons et des revenus de la pêche, une augmentation du prix du riz et l'éviction forcée de certains habitants pour la construction d'hôtels. Kuoni analyse ces enjeux sans tabou, avec des détails et témoignages concrets. Et à la fin du rapport, la firme fait une énumération précise des mesures qui seront mises en œuvre pour répondre à ces violations de droits humains, existantes ou potentielles. Le plan d'action est publié dans son intégralité et, une fois par année, Kuoni rend compte des progrès effectués.

3.6 Les processus de plaintes et de réparations (Remediation)

Les Principes directeurs accordent une grande importance aux mécanismes de plaintes et de réparations que les entreprises doivent mettre en place. Ces mécanismes ne remplacent pas la justice dans le cas de violations graves des droits humains, mais doivent permettre d'identifier des problèmes, de dialoguer avec les populations et de mettre en place des solutions rapides lors d'impacts négatifs. C'est le cas par exemple lorsque l'eau du puits d'un village est polluée par une entreprise minière ou lorsque les poussières soulevées par des camions nuisent à la santé des habitants. Pour l'étude, deux critères ont été retenus :

a) L'entreprise a-t-elle mis en œuvre un mécanisme de plainte opérationnel, y compris chez ses filiales, fournisseurs ou relations commerciales ?

36 Voir « Assessing Human Rights Impact. India Project

report » et « Assessing Human Rights Impact. Kenya

pilot project ».



Des ouvrières assemblent un smartphone chez un fournisseur chinois. Veiller au respect des droits humains dans ces usines, et à la mise en place de mécanismes de plaintes pour les employées relève aussi de la responsabilité des marques. © Pain pour le prochain



Mécanismes de plaintes : l'étude des 14 entreprises suisses indique que la majorité d'entre elles ont établi des mécanismes de plaintes pour leur personnel (9), voire pour les employés et employées de leurs fournisseurs ou filiales (4). La majorité du temps cependant, ce mécanisme se résume à une ligne de téléphone, gérée par un ou une responsable de l'entreprise, ou à un formulaire qui peut être téléchargé sur le site Internet. Peu d'entreprises détaillent les mécanismes de plaintes qui ont été établis sur le terrain, chez leurs filiales ou relations commerciales, pour les personnes externes à l'entreprise, à savoir pour les communautés ou les riverains. Certaines firmes, notamment la Société Générale de Surveillance et ABB, ont également mis en place une équipe d'enquêteurs internes chargée de récolter des informations en cas de violations graves du code éthique ou de gouvernance interne. Il n'est cependant pas clair si ces enquêtes s'appliquent de façon systématique au domaine des droits humains.

b) Les mécanismes de plaintes remplissent-ils les critères définis dans les Principes directeurs, à savoir la légitimité, l'accessibilité, la prévisibilité, l'équité, la transparence, la comptabilité avec les droits, l'apprentissage permanent, ainsi que le dialogue et la participation³⁷ ?



Adéquation avec les standards des Principes directeurs : parmi les 14 entreprises étudiées, aucune n'a à ce stade évalué ses mécanismes de plaintes à l'aune des conditions énoncées dans les Principes directeurs, à savoir la légitimité, l'accessibilité, la prévisibilité, l'équité, la transparence, la compatibilité avec les droits, l'apprentissage permanent, ainsi que le dialogue et la participation.

IV. Conclusion

Dans ses Principes directeurs, John Ruggie parle de la nécessité pour les Etats de mettre en place un assortiment judicieux de mesures volontaires et contraignantes, pour favoriser le respect des droits humains par les entreprises dans le monde³⁸. Concrètement, cela signifie que l'Etat doit établir le cadre politique et légal au sein duquel les entreprises exercent leurs activités. La mise en place d'un tel cadre est d'autant plus importante dans une économie globalisée, au sein de laquelle les sociétés transnationales ont acquis un poids et un pouvoir inédits. Le chiffre d'affaires des plus grandes sociétés suisses dépasse de 10 à 20 fois le produit intérieur brut de certains pays en développement dans lesquels elles investissent³⁹. Malgré ce pouvoir, leurs obligations en matière de droits humains demeurent volontaires. Et notre recherche le montre: cette responsabilité volontaire est peu prise en considération.

Au niveau quantitatif

- **Deux tiers des plus grosses entreprises suisses n'ont pas de politique de droits humains:** l'étude montre que 61,5 % des plus grandes entreprises suisses n'ont ni code de conduite, ni politique de droits humains exigeant le respect des droits fondamentaux par leurs partenaires commerciaux. Ou qu'elles ne communiquent rien à ce sujet⁴⁰. A leurs yeux, les abus – travail des enfants, utilisation de produits toxiques pour la santé, déplacements forcés de communautés, violences policières, pollutions de terres cultivables – commis par leurs fournisseurs, filiales ou sous-contractants ne relèvent pas de leur responsabilité.
- **La plupart des entreprises qui se penchent de manière approfondie sur la question des droits humains ont fait**

par le passé l'objet de campagnes publiques: L'étude démontre également que quatre ans après l'adoption des Principes directeurs, seuls 11 % des plus grandes entreprises suisses ont commencé à les mettre en œuvre. Parmi celles-ci une grande partie – notamment ABB, Crédit Suisse, Glencore, Holcim, Roche, Trafigura, Nestlé, Syngenta ou encore UBS – ont fait, dans le passé, l'objet de rapports ou de campagnes d'organisations non gouvernementales en raison d'abus des droits humains. Ce sont des entreprises qui ont déjà subi une pression publique.

De façon volontaire, seule une minorité de firmes ont donc adopté des politiques de droits humains progressistes et crédibles. Ce constat confirme ce que disait John Ruggie dans une interview récente: « L'autodiscipline peut accomplir certaines choses. D'autres ne peuvent progresser que par coercition. La surveillance des chaînes de valeurs depuis 1990 démontre que la performance sur le terrain est encore insuffisante⁴¹ ».

Au niveau qualitatif

Depuis juin 2011, un certain nombre d'entreprises suisses ont commencé à mettre en place des politiques nouvelles pour appliquer les Principes directeurs dans leur chaîne d'approvisionnement. Parmi les quatorze entreprises étudiées, les tendances suivantes se dégagent:

- **Une politique de droits humains, oui – mais en deuxième priorité et sans système d'incitation:** une majorité des 14 entreprises ont une équipe de spécialistes de droits humains et un comité du conseil d'administration

38 « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence 'protéger, respecter et réparer' des Nations Unies », Principe 3 et commentaire, juin 2011.

39 La plus grande firme suisse, Vitol, dont le chiffre d'affaires

est de 270 milliards de dollars, investit par exemple au Mozambique dont le PIB est d'environ 15 milliards de dollars. Glencore, avec 220 milliards de chiffre d'affaires (2014), possède deux filiales en République démocratique du Congo dont le PIB est de 39 milliards

de dollars.
40 L'expérience montre que la grande majorité des firmes qui adoptent des politiques de responsabilité sociale et de droits humains les mentionnent sur leur site Internet et publient les codes de conduite y relatifs. Car cette publication valorise leur

engagement et fait partie intégrante des exigences de transparence induites par une politique de droits humains.
41 « Responsabilisation mondiale des sociétés transnationales. Interview de John Ruggie par Nicolette de Joncaire », 23 janvier 2015, AGEFI.

chargé de superviser les enjeux de durabilité ou de droits humains. Les formations internes aux droits humains sont répandues, mais leur forme (présentiel ou en ligne) et leur ampleur sont variables. Malgré ces mesures, les droits humains demeurent moins importants dans la hiérarchie des politiques internes que les règlements relatifs à la corruption, au blanchiment d'argent ou encore aux règles de concurrence. Et aucune entreprise n'a intégré les droits humains dans son système de fixation des objectifs annuels et des primes.

- **Le dialogue avec les parties prenantes externes et encore insuffisant** : une majorité des quatorze entreprises n'ont pas encore adopté une nouvelle culture du dialogue avec des acteurs indépendants, externes à l'entreprise. En effet, seule cinq des entreprises étudiées développent leur politique de droits humains en collaboration avec des acteurs externes. Dans le cadre des études d'évaluation d'impact en matière de droits humains, ces firmes développent des collaborations accrues avec des personnes affectées par leurs activités commerciales (travailleurs dans les usines, communautés et riverains, par exemple). Et cette ouverture permet une nouvelle approche des problèmes, et de leurs résolutions, comme le souligne l'une des entreprises étudiées : « Dans certains pays, les relations avec les communautés se sont significativement améliorées suite aux consultations menées dans le cadre de l'évaluation d'impact⁴². »
- **Même les entreprises les plus progressistes se trouvent encore dans une phase pilote** : aujourd'hui, même les entreprises les plus progressistes n'en sont qu'au stade d'élargissement de projets pilotes et aucune des quatorze firmes étudiées n'a effectué des évaluations d'impact auprès de toutes ses filiales et relations commerciales. Neuf d'entre elles ont cependant effectué de telles études dans un nombre limité de pays ou de projets. Parmi celles-ci, il faut distinguer des firmes comme ABB, Holcim, Kuoni et Nestlé, qui ont mis en place des démarches étendues et bien documentées sur le terrain.
- **Les indicateurs mesurent les processus plutôt que les impacts concrets** : les indicateurs en matière de droits humains utilisés par les firmes suisses demeurent peu nombreux et peu précis. Ils portent le plus souvent sur des processus et non sur des impacts concrets. Ils mentionnent le

nombre d'heures de formation de droits humains donnés à des employés et employées et le nombre d'audits effectués, mais ne précisent pas combien de cas de travail d'enfants ont été découverts, le nombre de familles villageoises déplacées, le nombre de paysans et paysannes dont l'accès à l'eau a été péjoré et, surtout, la façon dont l'entreprise a remédié à ces violations.

- **La communication sur la politique de droits humains de l'entreprise et sa mise en œuvre est encore peu concrète** : Au final, les informations publiées par la majorité des firmes ne permettent donc pas d'évaluer l'efficacité de leurs politiques de droits humains, comme le demandent les Principes directeurs. Une seule firme, Kuoni, a fait le choix de la transparence complète en publiant ses études d'impact pays par pays, ainsi que la liste des actions correctives qu'elle s'engage à mettre en œuvre.

Seule une obligation de diligence ancrée dans la loi permet de la clarté et les mêmes conditions-cadre pour toutes les entreprises. Pour *Pain pour le prochain* et *Action de Carême*, le constat est clair : pour qu'une majorité d'entreprises suisses adoptent des politiques de droits humains qui répondent aux standards en vigueur, il est nécessaire que le gouvernement suisse rende obligatoire le devoir de diligence en matière de droits humains. L'analyse qualitative démontre donc que parmi les firmes qui ont commencé à mettre en œuvre les Principes directeurs, il y a des pratiques novatrices qui émergent et qui sont pour certaines bien documentées. Toutefois, chez d'autres firmes, les informations données demeurent lacunaires et difficiles à comparer entre elles. Là encore des normes contraignantes seraient utiles : elles clarifieraient ce qui est attendu des firmes au niveau des politiques de droits humains, de leur mise en œuvre et de la communication y relative. L'exigence d'une obligation de diligence pour toutes les entreprises suisses éviterait également à celles qui font des efforts de subir un désavantage concurrentiel par rapport aux autres. C'est ce que demande l'initiative « Pour des multinationales responsables », lancée par 77 organisations de la société civile, dont *Action de Carême* et *Pain pour le prochain*.

Business mondial, responsabilité globale.



**Initiative
multinationales
responsables**

Une majorité de grandes entreprises suisses n'ont pas aujourd'hui de politiques de droits humains. C'est pourquoi l'initiative « Pour des multinationales responsables » demande au Conseil Fédéral de rendre obligatoire le devoir de diligence en matière de droits humains. © Oliver Gempeler GmbH



BROT FÜR ALLE
PAIN POUR LE PROCHAIN
PANE PER TUTTI

Pain pour le prochain – Nous encourageons à agir

Pain pour le prochain est l'organisation de développement des Eglises protestantes de Suisse. Nous encourageons les personnes au Nord à adopter un style de vie responsable. Par notre action en politique de développement, nous nous engageons pour le droit à l'alimentation et pour une économie éthique. Au Sud, nous soutenons les populations pour qu'elles se libèrent de la pauvreté et de la faim, et qu'elles mènent une vie autodéterminée. Ensemble avec nos partenaires locaux, nous dénonçons les dysfonctionnements et renforçons le plaidoyer pour les droits des populations concernées.

Pain pour le prochain

Secrétariat romand | Avenue du Grammont 9 | 1007 Lausanne

Téléphone 021 614 77 17 | ppp@bfa-ppp.ch | www.painpourleprochain.ch

CCP 10-26487-1



FASTENOPFER
ACTION DE CARÊME
SACRIFICIO QUARESIMALE

Action de Carême – Devenir plus forts ensemble

Action de Carême est l'œuvre d'entraide des catholiques en Suisse. Nous nous engageons au Nord comme au Sud pour un monde plus juste ; un monde dans lequel hommes et femmes vivent dans la dignité sans souffrir de la faim et de la pauvreté. Nous collaborons avec des organisations locales dans 14 pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine. Nous nous engageons également en Suisse et sur le plan international pour mettre en place des structures équitables, en particulier dans le domaine des droits humains et dans l'économie.

Action de Carême

Secrétariat romand | Avenue du Grammont 7 | 1007 Lausanne

Téléphone 021 617 88 81 | actiondecareme@fastenopfer.ch | www.fastenopfer.ch

CCP 10-15955-7