

UNE GESTION D'ENTREPRISE RESPONSABLE POUR UNE RÉUSSITE DURABLE

La diligence raisonnable en matière de droits
de l'homme dans les PME suisses

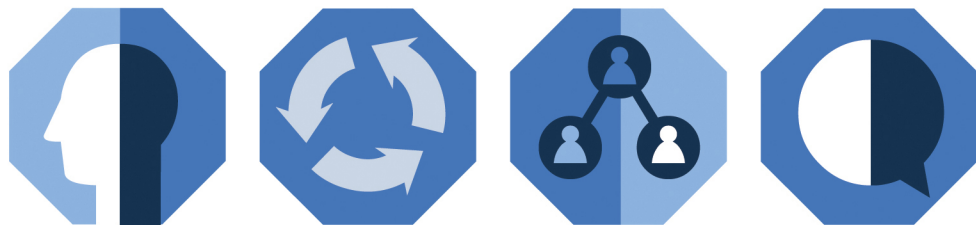


Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



Global Compact
Network Switzerland

Cette brochure apporte aux dirigeants de PME un aperçu pratique des opportunités et des défis liés à une gestion d'entreprise responsable et présente les principes directeurs nationaux et internationaux applicables. Elle propose également des approches concrètes quant à l'intégration de ces principes directeurs dans la gestion de l'entreprise.



1

ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME

Aujourd'hui, les directions d'entreprises considèrent l'intégration des droits de l'homme dans leurs opérations comme un avantage stratégique (p. ex. positionnement sur le marché, accroissement de la productivité et prévention des risques de réputation et juridiques).

Gouvernements, investisseurs, clients, consommateurs, organisations non gouvernementales et syndicats exigent des entreprises – PME incluses – qu'elles connaissent leurs impacts sur les droits de l'homme et qu'elles rendent compte de la façon dont elles atténuent les impacts négatifs qui peuvent résulter de leurs propres activités ou de celles d'entreprises avec qui elles entretiennent une relation commerciale.

Une approche proactive, ça vaut le coup !



Effets positifs sur **la direction**

- **Prévenir les situations de crise**, p. ex. par le biais d'une évaluation proactive et systématique des incidences sur les droits de l'homme
- **Prévenir ou atténuer les risques opérationnels** ou de ruptures d'approvisionnement grâce à une évaluation régulière des relations avec les partenaires commerciaux



Effets positifs sur **les collaborateurs**

- **Meilleure identification des employés à l'entreprise**, p. ex. taux de fluctuation du personnel réduit
- **Efficacité accrue des travailleurs**, p. ex. moins de congés maladie
- **Plus grande attractivité de l'entreprise vis-à-vis de nouveaux professionnels**, p. ex. la génération Y/ 'millennials'



Effets positifs sur **les partenaires commerciaux, clients, consommateurs**

- **Soigner sa réputation et son image** vis-à-vis des clients et des consommateurs
- **Se préparer aux attentes des clients** - les entreprises transmettent de plus en plus leurs propres exigences aux PME
- **Cibler de nouveaux segments de marché et de nouvelles sources de financement**, p. ex. les marchés publics, investisseurs socialement responsables



Respecter les droits de l'homme nous a permis de renforcer notre compétitivité, ce qui a convaincu nos filiales de suivre la même approche.

¾ des jeunes issus de la génération Y seraient prêts à accepter un salaire plus bas pour travailler dans une entreprise socialement responsable.

CFO Interroll Holding AG,
Daniel Bättig

Cone Communications
Millennial Employee
Engagement Study, 2016



Votre entreprise travaille-t-elle avec des prestataires de services et des producteurs à l'étranger, et savoir de quelle manière les droits de l'homme sont respectés tout au long de la chaîne de valeur s'avère difficile ? La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est déterminante dans ce contexte, et votre PME peut l'intégrer en mettant en place certains processus.

La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est un processus qui permet d'identifier les incidences négatives actuelles et potentielles sur les individus ou groupes d'individus (p. ex. enfants, femmes, communautés locales vivant à proximité de sites de production) liées à vos activités tout au long de la chaîne de valeur. Cette approche reconnue à l'échelle internationale se base sur un ensemble de mesures permettant de remédier aux incidences négatives identifiées. L'ampleur de ce processus varie selon la taille de l'entreprise et dépend de la nature et du contexte de ses activités (p. ex. secteur, zone géographique).

Les **Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme**, les **Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales** ainsi que le **guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises** constituent des lignes directrices reconnues au niveau international pour l'ensemble des entreprises. L'OCDE, l'Organisation de coopération et de développement économiques, a également publié plusieurs guides sectoriels sur le devoir de diligence spécifiquement applicables aux secteurs financier, agricole, textile et des matières premières.

En décembre 2016, le Conseil fédéral a adopté un Plan d'action national (NAP) pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Il y présente ses attentes envers les entreprises basées et/ou actives en Suisse.

NAP

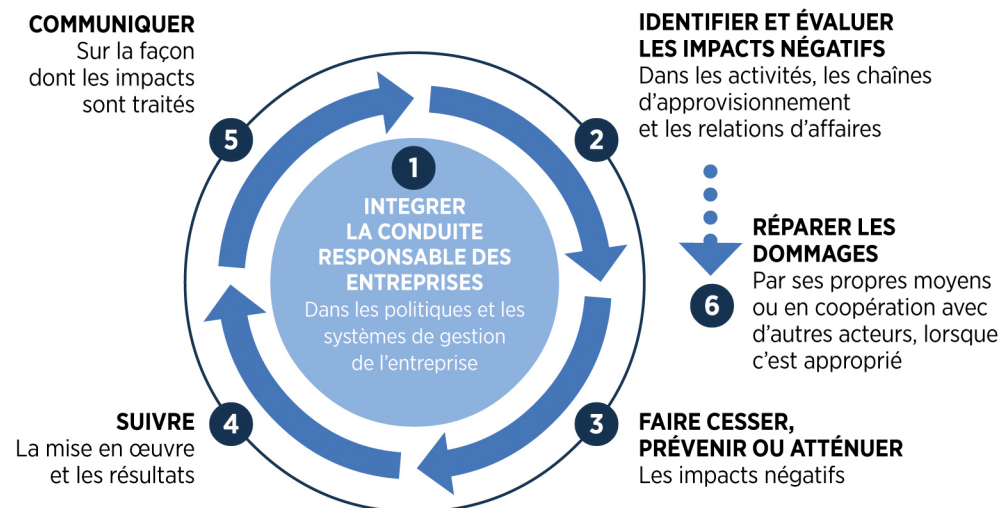
"... les entreprises domiciliées et/ou actives en Suisse doivent respecter les droits de l'homme dans toutes leurs activités commerciales, indépendamment du lieu où elles opèrent. Ces entreprises doivent par conséquent prévenir toute incidence négative sur les droits de l'homme."

Quels sont les droits de l'homme concernés ?

La Charte internationale des droits de l'homme (c.-à-d. les droits codifiés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels) ainsi que les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Les droits de l'homme particulièrement pertinents pour votre entreprise dépendent de votre secteur d'activité, du champ géographique de votre activité commerciale, des matières premières que vous utilisez ainsi que de vos produits et partenaires commerciaux.

La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme se doit d'être adaptée aux risques et au contexte de l'entreprise en incluant les mesures suivantes :



Graphique: Basé sur le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises, DFAE/SECO

La prise en compte des aspects suivants est particulièrement importante dans le cadre du processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme :

- ✓ **Approche basée sur les risques:** Aborder en premier lieu les incidences les plus graves sur les droits de l'homme.
- ✓ **Portée:** Examiner ses activités dans le cadre des chaînes d'approvisionnement directes (auprès du producteur) et indirectes (achat dans le commerce ou auprès d'intermédiaires) ainsi que ses autres relations commerciales (p. ex. concession de licences, contrats d'investissement, franchisage, fusions et acquisitions, fournisseurs de services, consommateurs, etc.).
- ✓ **Processus de gestion continu:** Identification et amélioration continue des risques, la situation des fournisseurs, des partenaires commerciaux, des pays d'approvisionnement et des secteurs d'activité évoluant rapidement. De nouveaux risques peuvent découler du développement de nouveaux produits ou de nouvelles relations commerciales.
- ✓ **Autres perspectives:** Evaluer les risques du point de vue des détenteurs des droits et des parties prenantes potentielles, et non pas se focaliser uniquement sur les risques pour l'entreprise.

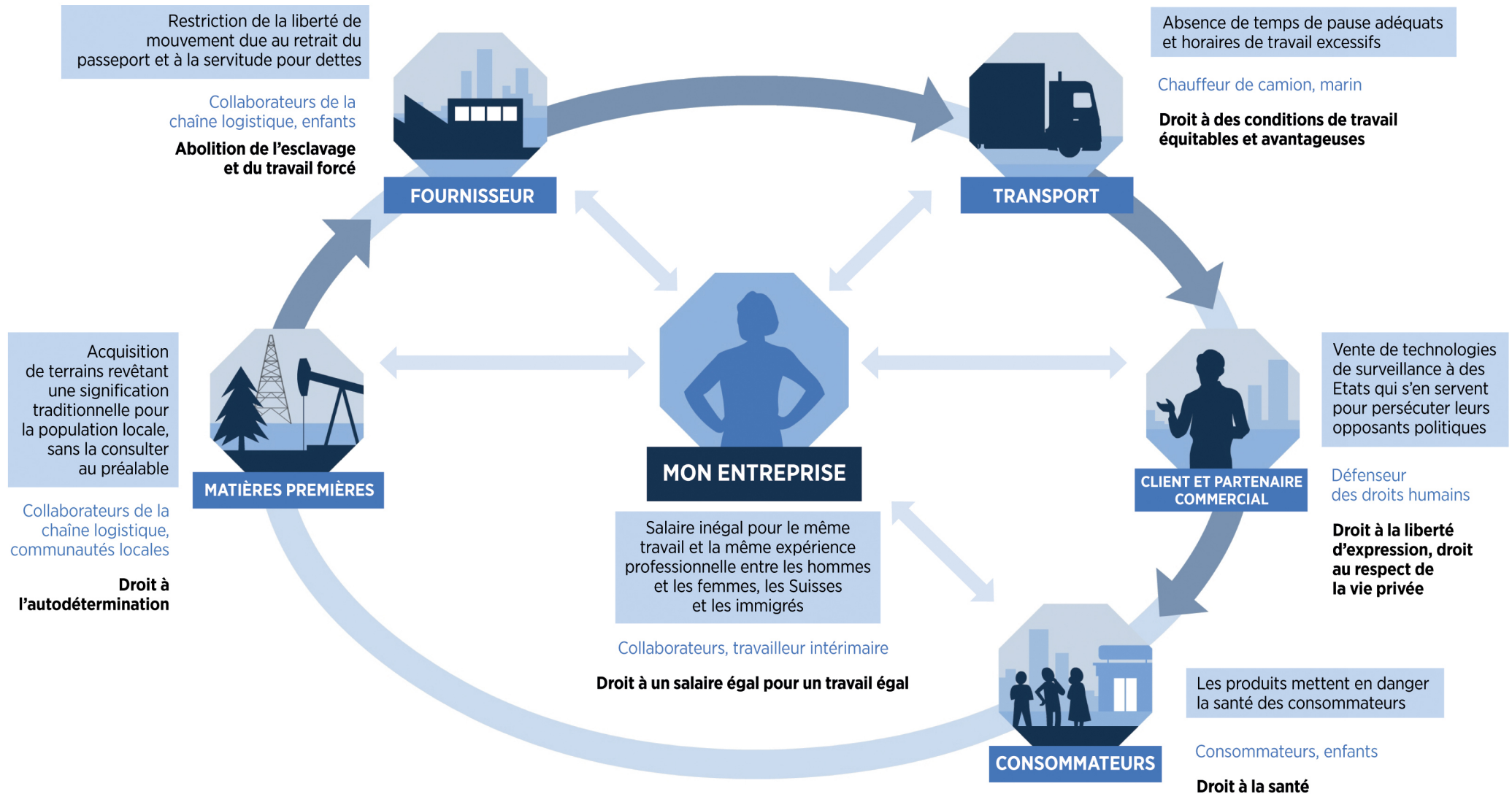
Relations commerciales globales directes ou indirectes

Le graphique ci-dessous montre à titre d'exemple les relations commerciales et les groupes potentiellement concernés qu'une entreprise devrait intégrer dans son analyse et illustre certaines incidences négatives possibles.

Exemple d'incidences sur les droits de l'homme

Groupes potentiellement concernés

Réglementation nationale et normes internationales



Vous devriez être en mesure de répondre aux questions suivantes

Comment m'engager publiquement à respecter les droits de l'homme ? Existe-t-il déjà des lignes directrices à ce sujet sur lesquelles je peux m'appuyer ?

Comment communiquer l'approche en interne et à l'externe ?

Existe-t-il un risque d'utilisation abusive de mes produits ayant des conséquences négatives ?

Quels sont les incidences négatives potentielles dans mon secteur d'activité et de ma chaîne de valeur ?

De quelle manière mes collaborateurs et ceux de mes fournisseurs peuvent-ils rendre compte d'incidences négatives de manière effective ?

Quels sont les mesures et les processus dont je dispose pour atténuer et prévenir les incidences ?

Est-ce que mon entreprise participe ou dispose de processus de réparation des incidences négatives ?

Comment puis-je vérifier si ces mesures sont efficaces ?



PROFIL DE RISQUE

Votre profil de risque est déterminé par vos pays de production et d'approvisionnement, les matières premières que vous utilisez et votre secteur d'activité. Votre profil de risque définit donc où vous devez établir vos priorités.

Par exemple: Une entreprise de métallurgie veut éviter les accidents du travail lors du processus de fusion des métaux. En plus des différentes mesures de sécurité, l'entreprise forme des responsables de qualité en matière de santé et de sécurité au travail afin qu'ils puissent détecter le non-respect des mesures de sécurité chez les fournisseurs à un stade précoce et signaler toute violation à la direction.

La protection de la vie privée des utilisateurs revêt une grande importance pour les entreprises du secteur de l'informatique et de la technologie et peut avoir une incidence négative sur les droits de l'homme. L'entreprise met en place un système d'alerte précoce afin d'identifier les clients susceptibles d'utiliser ses produits à mauvais escient.

Vous trouverez d'autres exemples pratiques sous:

www.nap-bhr.admin.ch

> Informations pour les entreprises > Exemples d'application tirés de la pratique



Nous avons de nombreuses raisons d'élaborer une stratégie en matière de droits de l'homme dans notre entreprise : en tant qu'employeur intègre et responsable, nous voulons respecter les droits de l'homme de notre propre personnel et nous conformer aux exigences accrues en matière de droits de l'homme et de transparence de la chaîne d'approvisionnement.

L'introduction de processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme a aidé notre entreprise à ancrer la question des droits de l'homme dans l'entreprise. Dans bien des cas, par exemple dans le cadre de nos programmes de santé et de sécurité au travail, nous nous sommes rendu compte que nous gérons déjà la question, mais l'avions abordée sous un angle différent.

Stephanie Ossenbach,
dormakaba Group



Votre approche du processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ne doit pas forcément être parfaite dès le début. Vous pouvez commencer le processus en interne, prioriser vos actions, en tirer des leçons et améliorer progressivement votre approche. De nombreuses entreprises, PME incluses, mettent déjà en œuvre certaines pratiques commerciales responsables. Dans un premier temps, il s'agit de comprendre le fonctionnement de votre entreprise et de déceler vos lacunes.

Le respect des droits de l'homme doit être promu par la direction. C'est elle qui détermine si une culture de respect des droits de l'homme prévaut au sein de l'entreprise. Il est important que la direction de l'entreprise soit continuellement impliquée dans le processus.

Étapes utiles pour lancer le processus interne:



Confiez la direction à un membre de l'entreprise possédant **des compétences de gestion**



Etablissez un **groupe interne** car:

- Il s'agit une tâche transversale – p. ex. pour le service du personnel, les achats, la gestion de la qualité, la logistique
- Le travail est réparti entre plusieurs personnes
- Cela renforce la prise de conscience de l'ensemble du groupe et favorise l'apprentissage commun
- Cela simplifie l'adaptation des processus existants et l'intégration des nouveaux



Étapes utiles pour lancer le processus interne:

Répondez
aux questions
suivantes:

Quels sont
les processus
existants que vous
pouvez développer
ou sur lesquels
vous pouvez
vous baser?

Quelles
possibilités
voyez-vous pour
déterminer les
risques d'incidences
négatives sur les
droits de
l'homme ?

Où sont
les lacunes
et comment
pouvez-vous
les combler?

Développez une compréhension de base

Dressez un profil succinct des impacts
de l'entreprise sur les droits de l'homme

Identifiez les processus existants et les lacunes

Priorisez vos prochaines étapes

Ancrez la diligence raisonnable en matière des droits
de l'homme de façon durable au sein de votre entreprise



La brochure des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales contient des informations sur la mise en œuvre d'une gestion d'entreprise responsable conformément aux Principes directeurs de l'OCDE et aux dix principes du Pacte mondial des Nations Unies. La brochure contient également un autotest qui permet d'examiner les points forts et les risques de votre entreprise en termes de gestion d'entreprise responsable.

Vous trouverez la brochure sur les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales ici:

- www.seco.admin.ch
> Économie extérieure et coopération économique
> Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Vous trouverez davantage d'informations pratiques pour votre entreprise sur:

- www.nap-bhr.admin.ch
(économie et droits de l'homme)
- www.csr.admin.ch
(CSR)

Impressum

Éditeur, contact et téléchargement :
Département fédéral des affaires étrangères DFAE
Secrétariat d'État à l'économie SECO
www.nap-bhr.admin.ch

Conception: twentyfifty GmbH
Design: Little Creature Ltd

En collaboration avec :
Global Compact Network Switzerland - www.globalcompact.ch