



Politique de droits humains et entreprises suisses : un état des lieux

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 oeuvre 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 obligerait 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 oeuvre 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 oeuvre.
- 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 oeuvre 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.