

Entreprises et droits humains, la diligence paie !

Un Plan d'action national relatif aux entreprises et aux droits de l'homme, adopté en 2016 par le Conseil fédéral, vise à renforcer la cohérence entre activités économiques et droits de l'homme. Quels ont été ses effets à ce jour, et comment les PME peuvent-elles progresser ? Le point avec Valérie Berset Bircher, future Cheffe des Affaires internationales du travail pour le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO).



Vous êtes en charge du Plan d'action national relatif aux entreprises et aux droits de l'homme. Un vaste programme ! Que couvre ce Plan d'action ?

PROPOS RECUEILLIS PAR
FANNY OBERSON
FANNY.OBERSON@CVCI.CH
PHOTO SHUTTERSTOCK & DR



« En prenant mes nouvelles fonctions en janvier 2019, je souhaite rendre les obligations internationales en matière d'emploi et de travail plus accessibles aux entreprises. »

Il se concentre sur les devoirs de l'Etat en matière de protection des droits de l'homme et des voies de recours. Il contient 50 instruments politiques visant à promouvoir le respect des droits de l'homme dans le cadre des activités économiques, notamment en sensibilisant les entreprises domiciliées et/ou actives en Suisse, y inclus les entreprises helvétiques actives à l'étranger. La Suisse a choisi de favoriser des mesures non contraignantes et la promotion d'outils pratiques. La Confédération estime qu'il lui appartient de soutenir les entreprises suisses dans la mise en œuvre des Principes directeurs de l'Organisation des Nations unies (ONU). Ainsi, le Plan d'action prévoit des mesures incitatives à leur intention et les appelle à respecter les droits de l'homme, en particulier dans leurs activités à l'étranger.

Pour les PME, cette question n'apparaît pas forcément comme prioritaire. Parfois, elles ne mesurent pas exactement en quoi le volet lié aux droits de l'homme les concerne. Quelles pistes le SECO explore-t-il pour les impliquer davantage ?

La Confédération élabore actuellement une brochure spécifique destinée aux PME, pour la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. De plus, certains workshops de sensibilisation et de

formation qui sont proposés s'adressent spécifiquement aux PME. Le site web du DFAE et du DEFR lancé en juillet 2018 (www.nap-bhr.admin.ch) sera encore élargi. En effet, les PME ont besoin d'informations concrètes. Les standards et les guides d'organismes internationaux fournissent des orientations importantes aux entreprises, mais ils sont souvent trop complexes et peu adaptés aux attentes des PME. Les entreprises doivent pouvoir trouver rapidement les informations pertinentes. A l'avenir, nous souhaitons encore d'avantage axer nos mesures sur l'accessibilité, mais aussi la vulgarisation des informations : que signifient les droits de l'homme pour les activités des PME ? Quelles implications en cas d'importation ou d'exportation de biens ? Quels réflexes les PME devraient-elles adopter au quotidien ?

Jusqu'à une PME peut-elle intégrer les exigences en matière de traçabilité par exemple ? A quel point est-elle « responsable » de ses fournisseurs ? Certaines vérifications semblent impossibles, les chaînes de valeurs devenant très complexes.

Beaucoup de PME disposent déjà de modèles d'affaires qui sont responsables d'un point de vue social et écologique. Pour la diligence en matière de droits de l'homme, une PME peut s'appuyer sur les processus internes déjà existants. L'envergure de la diligence va dépendre de la taille de l'entreprise, du genre d'activité et du contexte géographique. Il faut aussi adopter une approche basée sur les risques et prioriser les répercussions les plus graves en matière de droits de l'homme. La diligence devrait concerner les activités propres mais aussi la chaîne des fournisseurs directs et autres partenaires commerciaux. Il faut identifier les risques, prendre les mesures et suivre les effets de ces mesures, car la situation des fournisseurs, des partenaires, des pays et des secteurs évolue en continu. Il est important de signaler que la diligence ne signifie pas forcément plus de travail. Souvent, les relations commerciales des PME sont moins complexes que celles des grandes entreprises. Souvent, les PME connaissent très bien leurs fournisseurs et leurs relations d'affaires.



« IL FAUT IDENTIFIER LES RISQUES, PRENDRE LES MESURES ET SUIVRE LES EFFETS DE CES MESURES, CAR LA SITUATION DES FOURNISSEURS, DES PARTENAIRES, DES PAYS ET DES SECTEURS ÉVOLUE EN CONTINU. »

Quels outils sont utiles aux entreprises souhaitant intégrer des critères de durabilité dans leurs processus d'achat ?

Il existe des guides pratiques et sectoriels qui expliquent comment intégrer des critères de durabilité dans ces processus. On peut mentionner les guides de l'OCDE pour la diligence dans des secteurs spécifiques, tels que les matières premières, l'agriculture, le textile et la finance. Des recommandations pour d'autres secteurs sont en cours d'élaboration. Plus d'informations à ce sujet peuvent être trouvées sur le site RSE du SECO.*

Vous avez déjà pu évaluer une première phase du Plan d'action mis en place à l'échelle nationale. Diriez-vous que les entreprises progressent et se montrent proactives ?

Autant les grandes entreprises que les PME comprennent que le respect des droits de l'homme signifie également un avantage stratégique (par ex. une meilleure compétitivité, un meilleur positionnement sur le marché, une productivité accrue et une diminution des risques). En effet, autant les investisseurs que les gouvernements, clients et consommateurs attendent de plus en plus que les entreprises, y compris les PME, connaissent leurs répercussions sur les droits de l'homme et prennent des mesures préventives. En pra-

tique, il reste toutefois un potentiel d'amélioration dans la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU et la diligence en matière de droits de l'homme. Par exemple, beaucoup d'entreprises publient des déclarations de principe au sujet des droits de l'homme ou de la RSE, ou disposent d'un code de conduite pour les fournisseurs. Mais encore trop peu procèdent à la diligence en matière de droits de l'homme, c'est-à-dire à l'analyse de l'impact de leurs activités. Nous constatons toutefois que les entreprises sont disposées à s'engager davantage dans ce domaine.

Observez-vous une différence selon les secteurs d'activité ? Reste-t-il davantage à faire dans certains d'entre eux ?

Oui, il y a des secteurs plus exposés aux risques de violations des droits de l'homme, par exemple le secteur des matières premières. Ce secteur fait face à des défis sérieux, notamment en rapport avec les droits de l'homme et la situation environnementale dans les pays exportateurs. La Suisse est l'une des plus importantes places de négoce des matières premières du monde. En collaboration avec un groupe multipartite (cantons, ONG et secteur privé), la Confédération a élaboré un guide pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU par le secteur du négoce des matières premières. Ce guide détaille ce qui est attendu des entreprises de

négoce pour qu'elles respectent les droits de l'homme et leur donne des conseils pratiques pour la mise en œuvre d'une diligence raisonnable, tout au long de la chaîne de valeur. Il s'agit de la première initiative au monde visant à créer une bonne pratique reconnue pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU par le secteur du négoce des matières premières.

* Recherchez « RSE SECO » dans Google

DES OUTILS PRATIQUES
POUR LES PME

Sur le nouveau site www.nap-bhr.admin.ch, retrouvez toutes les précisions sur les workshops organisés pour les entreprises, le Helpdesk du Bureau international du Travail, les initiatives multipartites dans le domaine « entreprises et droits de l'homme », mais aussi les modules ou projets développés par la coopération économique au développement. Les exemples de diligence en matière de droits de l'homme, tirés de la pratique, peuvent être inspirants.