



Forum suisse «Entreprises et droits de l'homme» 2023

Atelier 1, 11:30 – 12:30

PME et droits de l'homme – une approche progressive

La règle de Chatham House

La règle de Chatham House permet de créer un environnement de confiance pour comprendre et résoudre des problèmes complexes. Son principe est le suivant : partagez les informations que vous recevez, mais ne révélez pas l'identité de la personne qui les a dites.

“ Quand une réunion, ou l'une de ses parties, se déroule sous la règle de Chatham House, les participants sont libres d'utiliser les informations collectées à cette occasion, mais ils ne doivent révéler ni l'identité, ni l'affiliation des personnes à l'origine de ces informations, de même qu'ils ne doivent pas révéler l'identité des autres participants. ”

AGENDA

- 1 Introduction à la diligence raisonnable
- 2 Scénario des droits de l'homme: discussion en groupe
- 3 Débriefing en plénière
- 4 Conseils pratiques pour les PME et comment démarrer

INTRODUCTION

La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

QU'EST-CE QUE LA DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME ?

L'objectif de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est **d'éviter les effets négatifs** sur les individus et l'environnement causés par l'entreprise elle-même ou par les acteurs de la chaîne de valeur en amont et en aval.



LES NORMES INTERNATIONALES COMME STANDARD DE RÉFÉRENCE

"Protéger, respecter, remédier"

Obligation de l'**État**
de protéger les droits de
l'homme

Responsabilité **des entreprises**
de respecter des droits de
l'homme

Accès à la **remédiation**

Suisse : Plan d'action national
Entreprises et droits de l'homme



<https://www.nap-bhr.admin.ch/napbhr/en/home.html>

ÉLÉMENTS CLÉS DE LA DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

Selon les principes directeurs de l'OCDE &
Principes directeurs de l'ONU

Comment une entreprise exprime-t-elle de manière
crédible qu'elle assume sa responsabilité en matière
de respect des droits de l'homme ?



PLUS D'INFORMATIONS SUR LA MISE EN OEUVRE DE LA DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

Guide pratique pour les entreprises



Webinaire d'introduction disponible en ligne

 <p>Einführung in die menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung</p> <p>Dieses einführende Webinar zur menschenrechtlichen Sorgfaltsprüfung (Human Rights Due Diligence, HRDD) richtet sich an alle Unternehmen, welche die aktuellen Entwicklungen im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte besser verstehen möchten und sich dafür interessieren, warum es bei der Sorgfaltsprüfung geht und wie sie damit beginnen können.</p> <p>Folien Aufnahme</p>	 <p>Introduction à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme</p> <p>Ce webinaire d'introduction à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme s'adresse à toutes les entreprises qui souhaitent mieux comprendre les développements actuels dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme et qui s'intéressent à l'enjeu de la diligence raisonnable et à sa mise en œuvre.</p> <p>Slides Enregistrement</p>	 <p>Introduction to Human Rights Due Diligence</p> <p>This introductory webinar on human rights due diligence (HRDD) is aimed at all companies interested in the current developments related to business and human rights and that want to know how to get started with Human Rights Due Diligence (HRDD).</p> <p>Slides Recording</p>	 <p>Introduzione alla Due Diligence dei diritti umani</p> <p>Questo webinar introduttivo sulla 'due diligence' (dovuta diligenza) in materia di diritti umani (HRDD) è rivolto a tutte le aziende interessate agli attuali sviluppi in materia di imprese e diritti umani che desiderano cimentarsi nella HRDD.</p> <p>Diapositive Registrazione</p>
---	---	---	--

www.focusright.ch/de/publikationen#hrdd-leitfaden

www.globalcompact.ch/files/ugd/300afb_52456ed1fb4a4c73882e4578954c0151.pdf

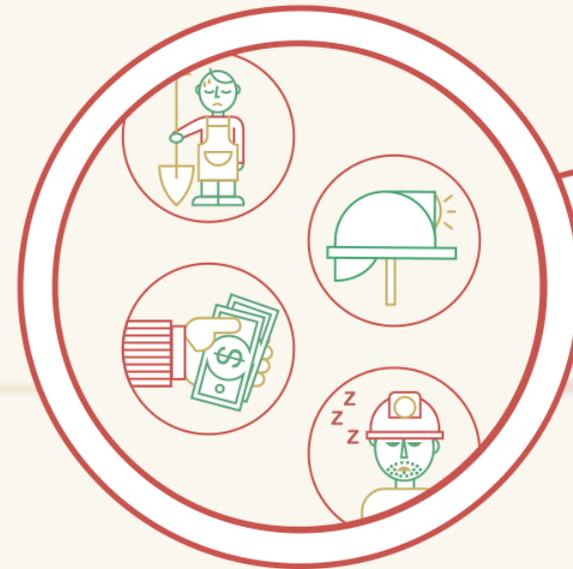
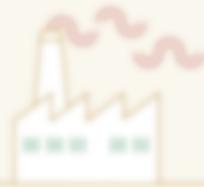
ÉLÉMENTS CLÉS DE LA DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

Selon les principes directeurs de l'OCDE &
Principes directeurs de l'ONU

Comment une entreprise exprime-t-elle de manière
crédible qu'elle assume sa responsabilité en matière
de respect des droits de l'homme ?



Introduction à L'ÉVALUATION DES RISQUES EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Confederation

**focus
right**



Global Compact
Network
Switzerland & Liechtenstein

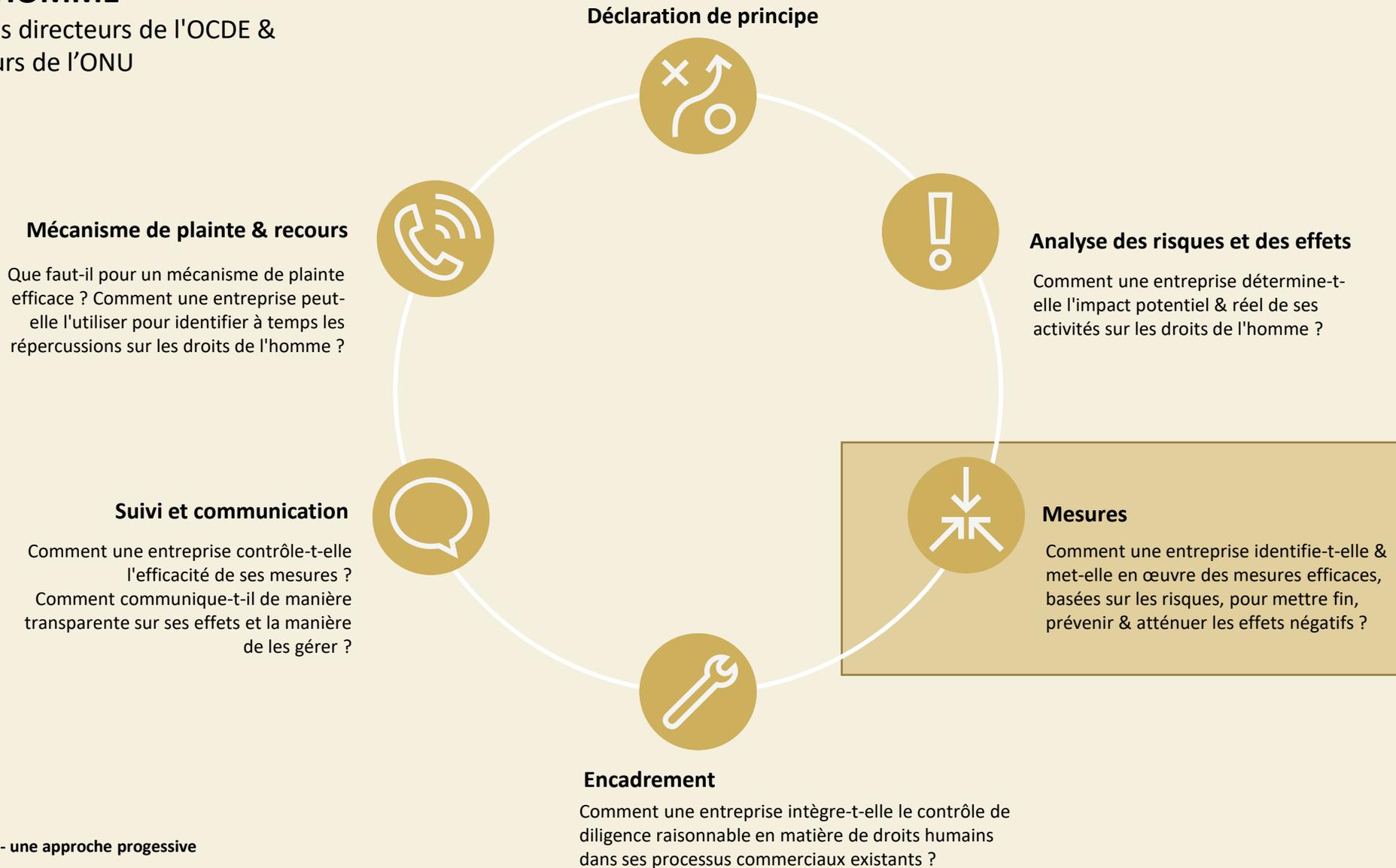
PETITS GROUPES

Discussion sur un scénario lié aux droits de l'homme

ÉLÉMENTS CLÉS DE LA DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

Selon les principes directeurs de l'OCDE &
Principes directeurs de l'ONU

Comment une entreprise exprime-t-elle de manière
crédible qu'elle assume sa responsabilité en matière
de respect des droits de l'homme ?



SCÉNARIO DROITS DE L'HOMME DELI & CO S.A.R.L.*



Profil

Nom de la société	Swiss Deli & Co. S.A.R.L. *
Collaborateurs en CH	85
Collaborateurs à l'étranger	0
Siège principal	Suisse

Description de l'entreprise

- Petit détaillant spécialisé dans les produits locaux et internationaux d'épicerie fine et les articles ménagers
- Siège principal à Zurich, 5 filiales propres en Suisse (Zurich, Coire, Fribourg, Bellinzone et Genève)
- Pas de production propre, achat de produits alimentaires et articles ménagers directement auprès de producteurs locaux et via des distributeurs en Suisse et à l'étranger

SCÉNARIO DROITS DE L'HOMME - PROPRES LOCAUX COMMERCIAUX

Situation : Dans le cadre d'un réaménagement de sa filiale de vente à Fribourg, Swiss Deli & Co. engage un plâtrier local qui propose une bonne qualité à des conditions avantageuses.

Lors d'une conversation à la pause avec un ouvrier, vous apprenez que les travailleurs d'Europe de l'Est se trouvent dans une situation économique précaire: Ils doivent travailler des heures élevées, sont à peine payés, vivent dans des conditions de logements déplorables et ne reçoivent pas de vêtements de travail appropriés.

- **Droits de l'homme potentiellement concernés ?**
- **Personnes potentiellement concernées ?**



SCÉNARIO - PROPRES LOCAUX COMMERCIAUX : OPTIONS

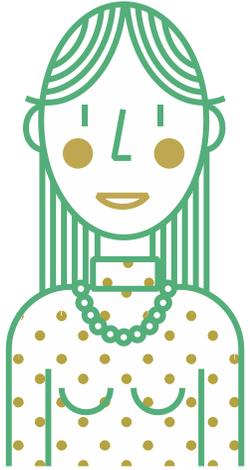
Durée : 10 min.

Discussion en petits groupes: De votre point de vue de _____ (fonction), que recommanderiez-vous à l'entreprise pour réagir dans cette affaire ?

→ **Mettez-vous d'accord sur une mesure** que votre entreprise va mettre en œuvre.

Options	A	B	C	D
	<p>"Pas mes oignons"</p> <ul style="list-style-type: none">◦ Les conditions de travail de nos partenaires commerciaux ne relèvent pas de notre responsabilité.◦ Nous nous distançons poliment de la situation et renvoyons l'ouvrier plâtrier à son employeur.	<p>"La parole est d'or"</p> <ul style="list-style-type: none">◦ Nous cherchons le dialogue avec la directrice générale de l'entreprise de plâtrage sur les conditions de travail de son personnel.◦ Il nous assure qu'il offre à ses collaborateurs des conditions appropriées et conformes aux usages du secteur.	<p>"Cette affaire sent le roussi"</p> <ul style="list-style-type: none">◦ Pour comprendre plus précisément ce qui se passe, nous analysons le cas à l'aide de la liste d'indicateurs figurant dans la <u>brochure du SECO sur la traite des êtres humains</u>.◦ Nous attirons l'attention de l'ouvrier plâtrier sur l'offre d'aide des centres de conseil aux victimes.	<p>... autres propositions du groupe</p>

RÉPARTIR EN GROUPES DE 5 & TIRAGE AU SORT DES RÔLES



Directrice
Générale



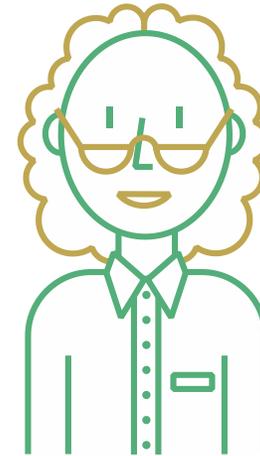
Responsable des
finances



Responsable du
personnel



Responsable de la qualité et
de la sécurité au travail



Responsable de la
communication

On peut
"exagérer" son
rôle 😊

SCÉNARIO DE DROITS DE L'HOMME – DISCUSSION EN GROUPE

Durée : 10 min.

Situation : Dans le cadre d'un réaménagement de sa filiale de vente à Fribourg, Swiss Deli & Co. engage un plâtrier local qui offre une bonne qualité à des conditions avantageuses. Lors d'une conversation à la pause avec un ouvrier, vous apprenez que les travailleurs d'Europe de l'Est se trouvent dans une situation économique précaire: Ils doivent travailler des heures élevées, sont à peine payés, vivent dans des conditions de logements déplorables et ne reçoivent pas de vêtements de travail appropriés.

1) Discussion en groupe: De votre point de vue de _____ (fonction), que recommanderiez-vous à l'entreprise pour réagir dans cette affaire ?

2) Mettez-vous d'accord sur une mesure que votre entreprise va mettre en œuvre.

Options	A	B	C	D
Possibles réactions	<p>"Pas mes oignons"</p> <ul style="list-style-type: none">◦ Les conditions de travail de nos partenaires commerciaux ne relèvent pas de notre responsabilité.◦ Nous nous distançons poliment de la situation et renvoyons l'ouvrier plâtrier à son employeur.	<p>"La parole est d'or"</p> <ul style="list-style-type: none">◦ Nous cherchons le dialogue avec la directrice générale de l'entreprise de plâtrage sur les conditions de travail de son personnel.◦ Il nous assure qu'il offre à ses collaborateurs des conditions appropriées et conformes aux usages du secteur.	<p>"Cette affaire sent le roussi"</p> <ul style="list-style-type: none">◦ Pour comprendre plus précisément ce qui se passe, nous analysons le cas à l'aide de la liste d'indicateurs figurant dans la <u>brochure du SECO sur la traite des êtres humains</u>.◦ Nous attirons l'attention de l'ouvrier plâtrier sur l'offre d'aide des centres de conseil aux victimes.	<p>... autres propositions du groupe</p>

SCÉNARIO DES DROITS DE L'HOMME

Débriefing en plénière

SCÉNARIO "DROITS DE L'HOMME" - PROPRES LOCAUX COMMERCIAUX

Situation : dans le cadre d'un réaménagement de sa filiale de vente à Fribourg, Swiss Deli & Co. engage un plâtrier local qui propose une bonne qualité à des conditions avantageuses.

Lors d'une conversation à la pause avec un ouvrier, vous apprenez que les travailleurs d'Europe de l'Est se trouvent dans une situation économique précaire: Ils doivent travailler des heures élevées, sont à peine payés, vivent dans des conditions de logements déplorables et ne reçoivent pas de vêtements de travail appropriés.

- **Droits de l'homme potentiellement concernés ?**
- **Personnes potentiellement concernées ?**

Question : De votre point de vue de _____ (fonction), que recommanderiez-vous à l'entreprise pour réagir dans cette affaire ?



LA TRAITE DES ÊTRES HUMAINS DANS LE SECTEUR SUISSE DE LA CONSTRUCTION

Un entrepreneur est accusé de traite d'êtres humains

Blick

SUISSE

80 centimes de l'heure pour un ouvrier en Suisse

Un entrepreneur suisse aurait exploité et menacé ses employés étrangers pendant des années. Cette affaire montre que beaucoup de choses ne tournent pas rond dans le secteur de la construction.

Publié: 19.02.2023 à 14:03 heures | Dernière mise à jour: 19.02.2023 à 14:12 heures

www.blick.ch/fr/news/suisse/un-entrepreneur-est-accuse-de-traite-detres-humains-80-centimes-de-lheure-pour-un-ouvrier-en-suisse-id18331490.html

L'ÉVÉNEMENT
Le hebdomadaire de syndicat ouï **SYNDICAL**

• ARTS ET MÉTIERS

Dix ans de prison pour traite d'êtres humains

Mercredi 29 mars 2023

Manon Todesco



Le Tribunal de district de Zurich a récemment condamné un entrepreneur de la construction dans plusieurs cas de traite d'êtres humains. Reprenons les faits. L'employeur incriminé est suisse et actif dans la plâtrerie, de 2012 à 2017.

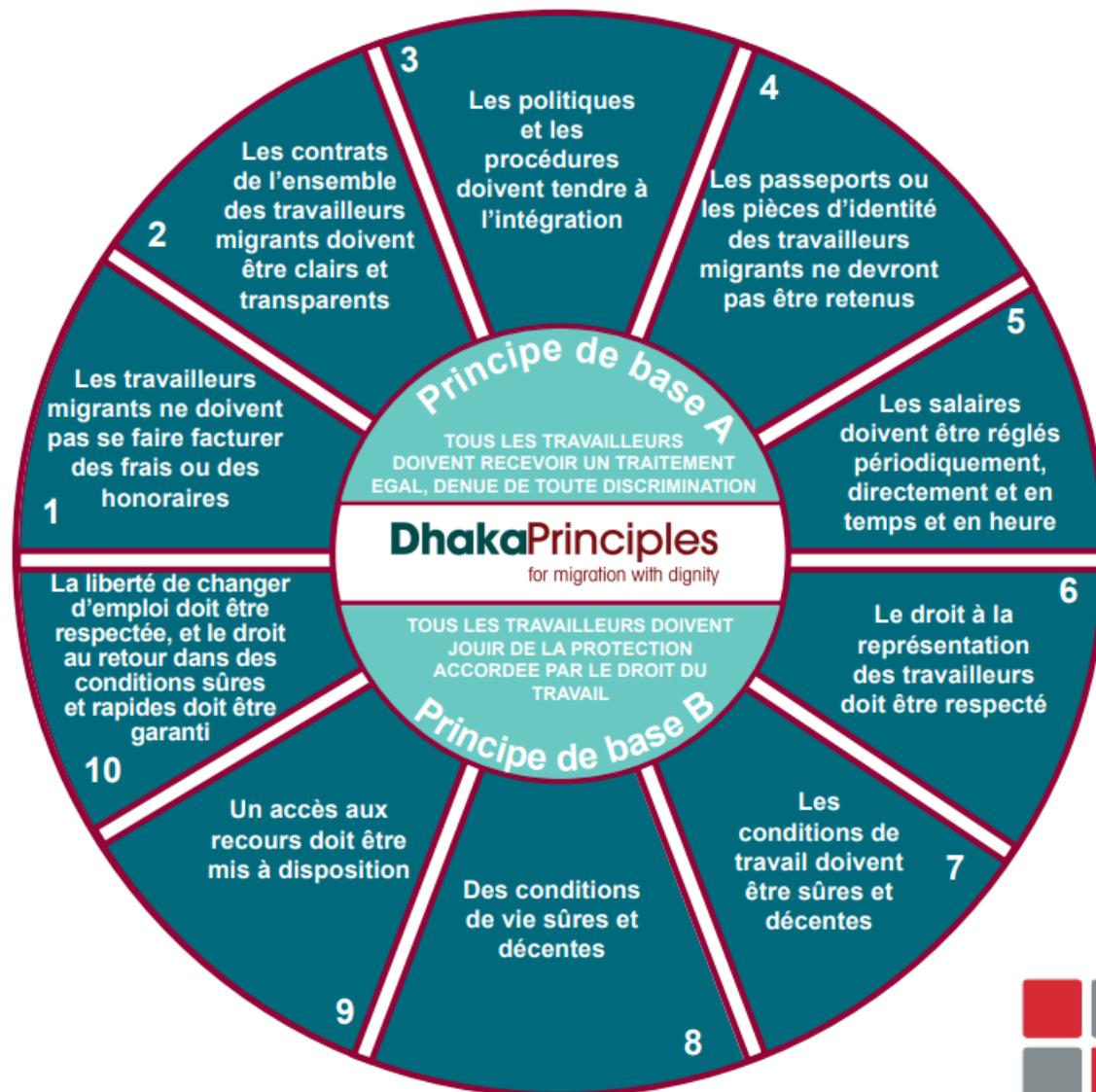
www.evenement.ch/articles/dix-ans-de-prison-pour-traite-detres-humains

EXEMPLES DE MESURES



Identifier les risques	Dialogue avec les fournisseurs et le personnel	Vérifier les documents	Proposer un mécanisme de plainte
<ul style="list-style-type: none"> • Identifier et hiérarchiser les risques potentiels et réels liés aux droits de l'homme tout au long de la chaîne de valeur 	<ul style="list-style-type: none"> • Avant la conclusion du contrat: Comment le fournisseur aborde-t-il les questions relatives aux droits de l'homme? Quelles mesures et quels processus sont mis en œuvre? • Après la conclusion du contrat: chercher le dialogue avec les travailleurs du fournisseur - Comment vont-ils ? Qu'est-ce qui leur plaît / déplaît ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Vérification p.ex. des documents d'identité, des permis de travail, des contrats de travail, des fiches de paie des employés du fournisseur • Convenir contractuellement que des contrôles peuvent être effectués 	<ul style="list-style-type: none"> • Introduire des canaux de plainte efficaces et anonymes et les faire connaître de manière ciblée (en particulier là où des risques élevés sont attendus) • Partager p.ex., le numéro de téléphone / l'adresse e-mail de la personne responsable • Communiquer de manière proactive aux personnes potentiellement concernées • Possible en collaboration avec des partenaires externes, p.ex. des syndicats

PRINCIPES POUR UN RECRUTEMENT ET UN RECOURS RESPONSABLES AUX TRAVAILLEURS MIGRANTS



DIE SCHWEIZ GEGEN MENSCHENHANDEL

Wochen gegen Menschenhandel, Oktober 2023

LA SUISSE CONTRE LA TRAITE DES ÊTRES HUMAINS

Semaines contre la traite des êtres humains, octobre 2023

LA SVIZZERA CONTRO LA TRATTA DI ESSERI UMANI

Settimane di iniziative contro la tratta di esseri umani, ottobre 2023

18 OKTOBER.CH

<https://switzerland.iom.int/fr/18-octobre>

DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE
DROITS DE L'HOMME

Conseils pratiques pour les
PMEs et comment
démarrer

PREMIERS PAS - COMMENT DÉMARRER ?

Approche recommandée

Préparer les entreprises aux exigences croissantes des parties prenantes et aux évolutions (légal)es actuelles et futures

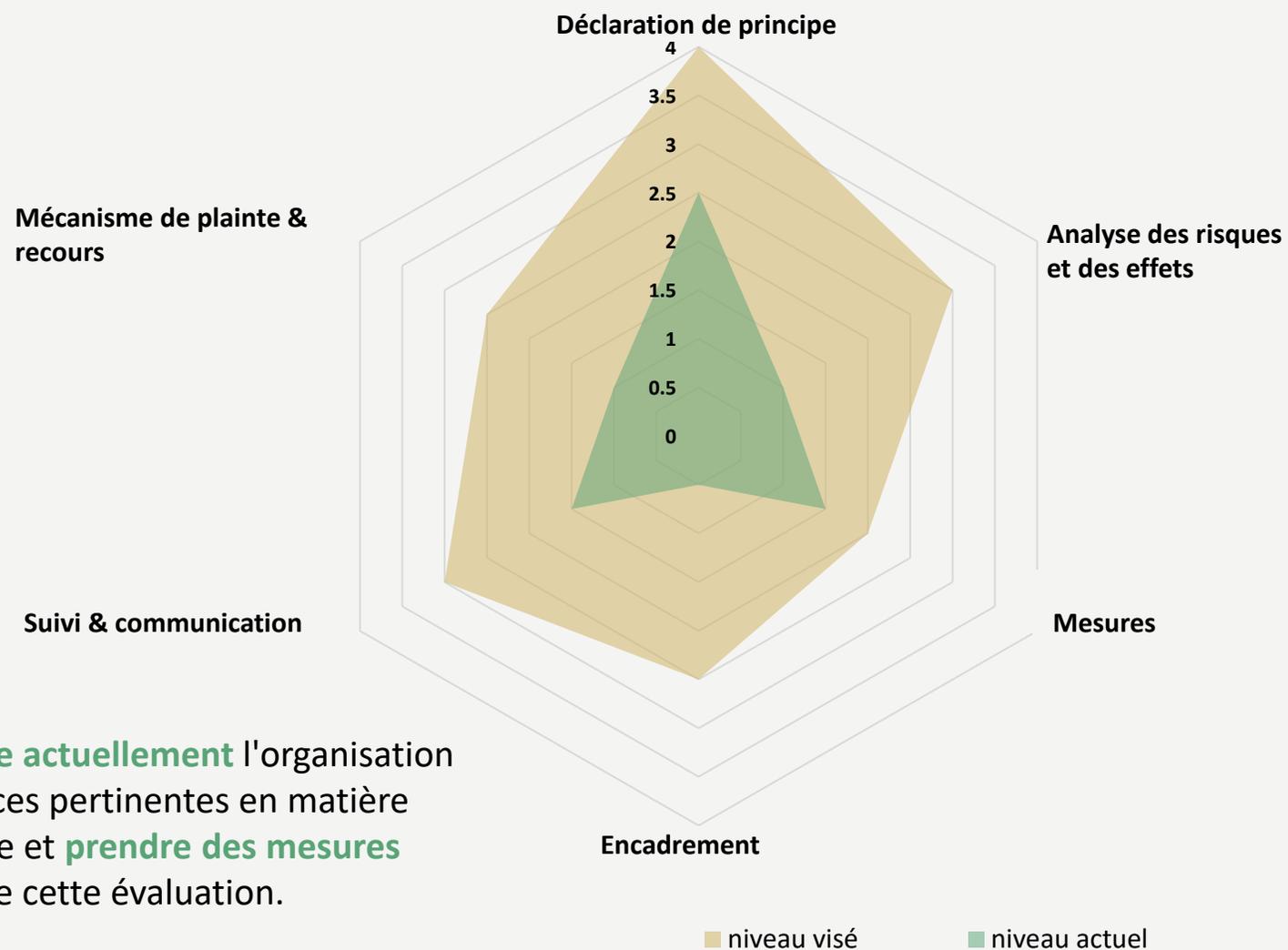
- Les normes internationales comme **cadre de référence** pour la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme
- Lorsque la législation est directement concernée : Si nécessaire, tenir compte d'exigences légales supplémentaires ou plus détaillées

1 Définir les responsabilités

2 Acquérir des compétences professionnelles

3 Analyser les lacunes et définir des mesures

ANALYSE DES LACUNES : MISE EN ŒUVRE DE LA DILIGENCE RAISONNABLE



Comprendre **où se situe actuellement** l'organisation par rapport aux exigences pertinentes en matière de diligence raisonnable et **prendre des mesures concrètes** sur la base de cette évaluation.



LA DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME POUR LES PME (1/2)

Particularités pour les PME

- La responsabilité en matière de droits de l'homme concerne toutes les entreprises, quelle que soit leur taille
- Les processus de diligence raisonnable doivent être adaptés à la taille et aux circonstances de l'entreprise
- Les spécificités pour les PME dépendent par exemple de :
 - Capacité / degré de formalisation des processus internes et de la structure de gestion
 - Type de relations avec les fournisseurs et complexité de la chaîne d'approvisionnement
- Les mesures prises doivent tenir compte de la gravité des risques en matière de droits humains

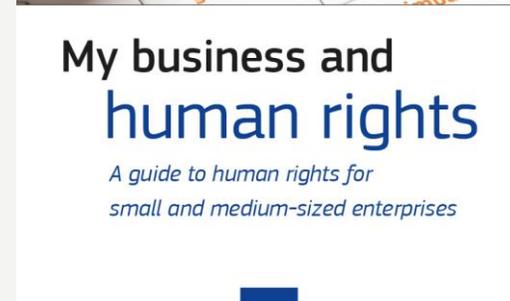


Principe : des conséquences particulièrement graves exigent des mesures globales, y compris de la part des PME

LA DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME POUR LES PME (2/2)

Recommandations

- Confier des responsabilités à des collaborateurs existants ayant une expertise apparentée (par ex. RH, assurance qualité, durabilité, achat etc.)
- Mise en commun des ressources et échange d'expériences avec des entreprises similaires - rôle important des associations
- Donner la priorité aux domaines et aux thèmes où le risque pour les droits humains est le plus élevé
- Identifier les processus et règlements existants afin d'y intégrer les droits humains
- Apprentissage par la pratique



[Brochure de la commission européenne pour les PME](#)

[Brochure PME SECO & Global Compact Network Suisse](#)

MERCI BEAUCOUP!

Sibylle Baumgartner

Director, Co-Founder

sibylle.baumgartner@focusright.ch

Regula Meng

Senior Consultant

regula.meng@focusright.ch

focusright gmbh
Zweierstrasse 35
CH-8004 Zurich
Switzerland
+41 44 461 77 88
focusright.ch

**focus
right**