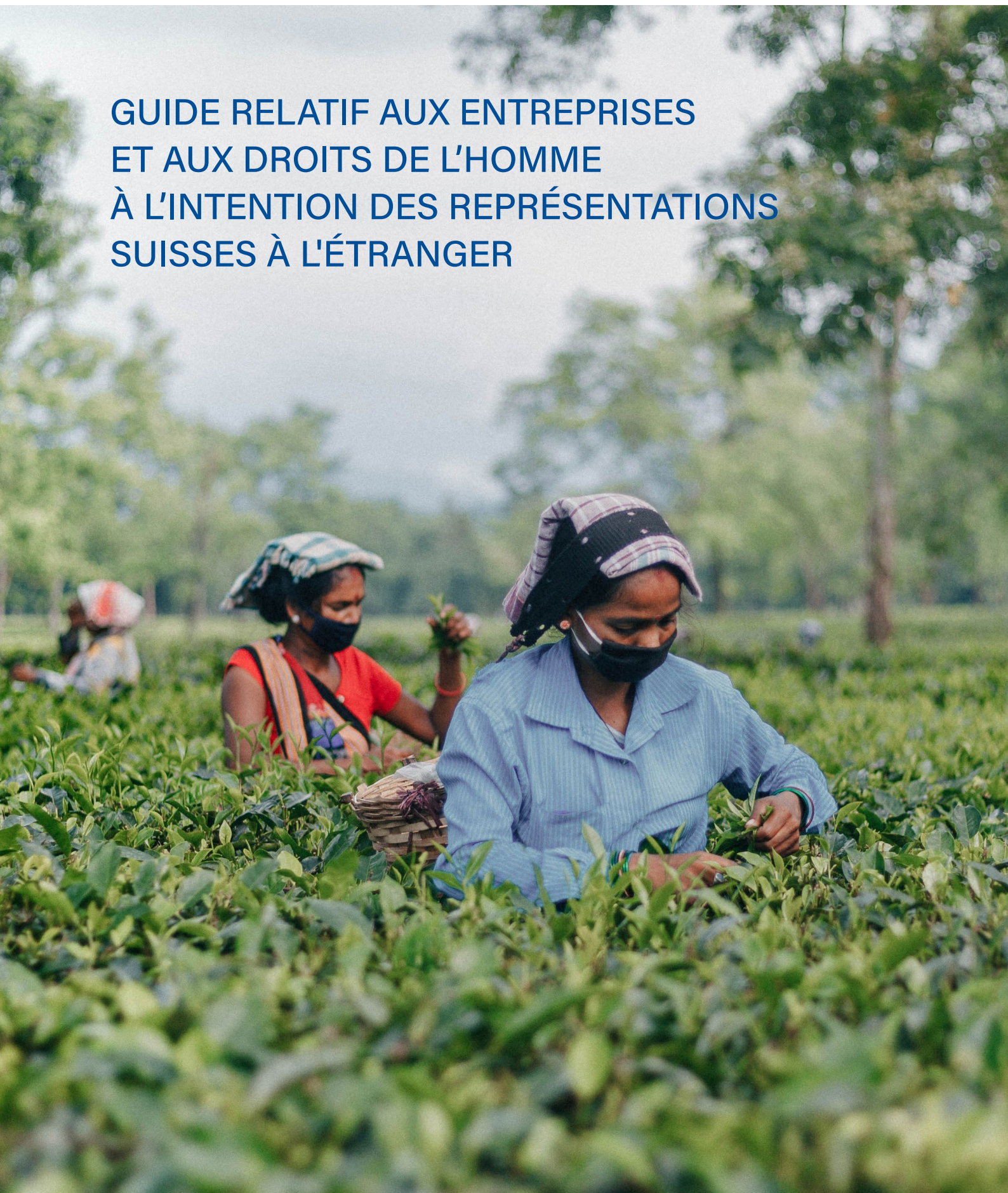


GUIDE RELATIF AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME À L'INTENTION DES REPRÉSENTATIONS SUISSES À L'ÉTRANGER



SOMMAIRE

1	Objectif	3
2	Entreprises et droits de l'homme : introduction	5
2.1	Vue d'ensemble	5
2.2	Obligation de protéger les droits de l'homme incombant à l'état	8
2.3	Responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme	10
3	Comment les représentations suisses peuvent-elles soutenir les entreprises et les droits de l'homme ?	14
3.1	Rôle des autorités suisses	14
3.2	Possibilités de soutien aux entreprises et aux droits de l'homme	16
	Annexe I : liens et documents essentiels	21
	Liste des abréviations et des acronymes	24
	Impressum	26

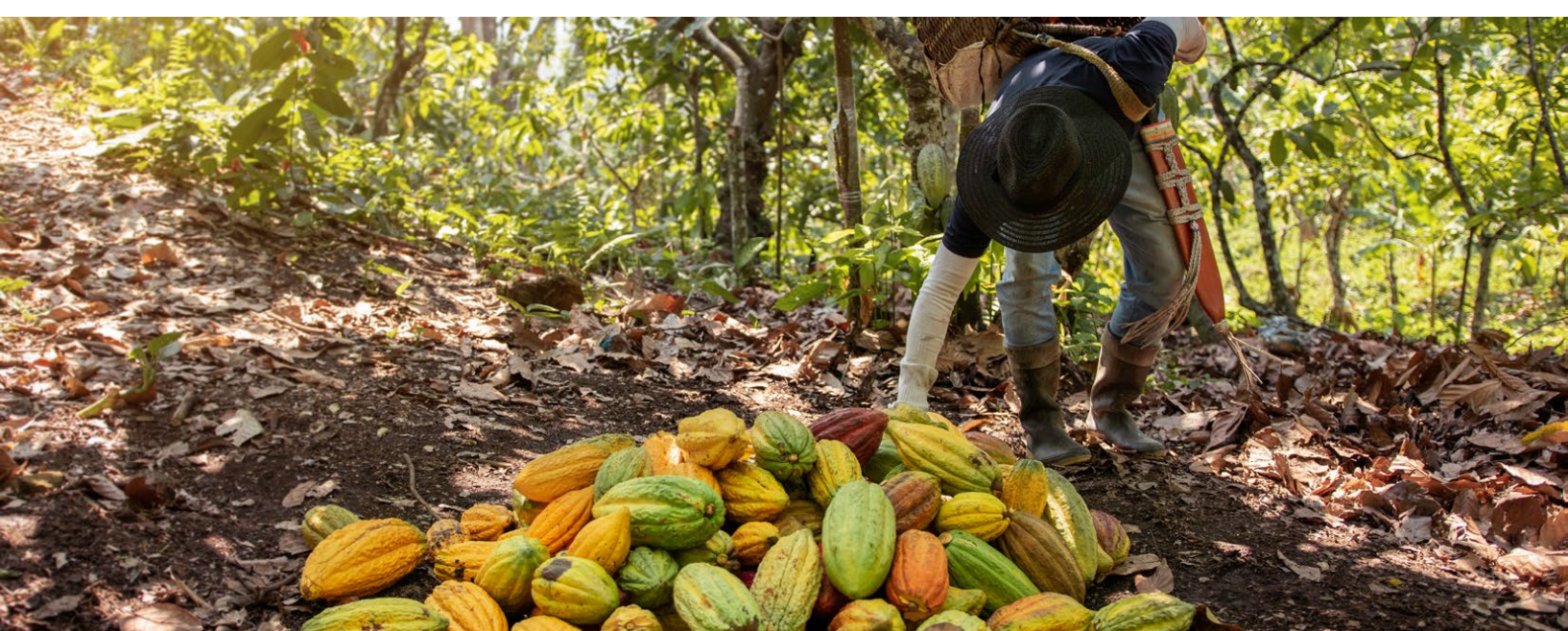
1 OBJECTIF

Ce guide entend fournir au réseau des représentations de la Suisse à l'étranger des conseils pratiques sur la manière de travailler de façon constructive avec des entreprises établies en Suisse et/ou déployant des activités hors de la Suisse. Le but est de garantir que les entreprises suisses répondent aux attentes de la Confédération en exerçant leurs activités commerciales à l'intérieur et hors du pays conformément aux directives, normes et principes relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme reconnus au niveau international.

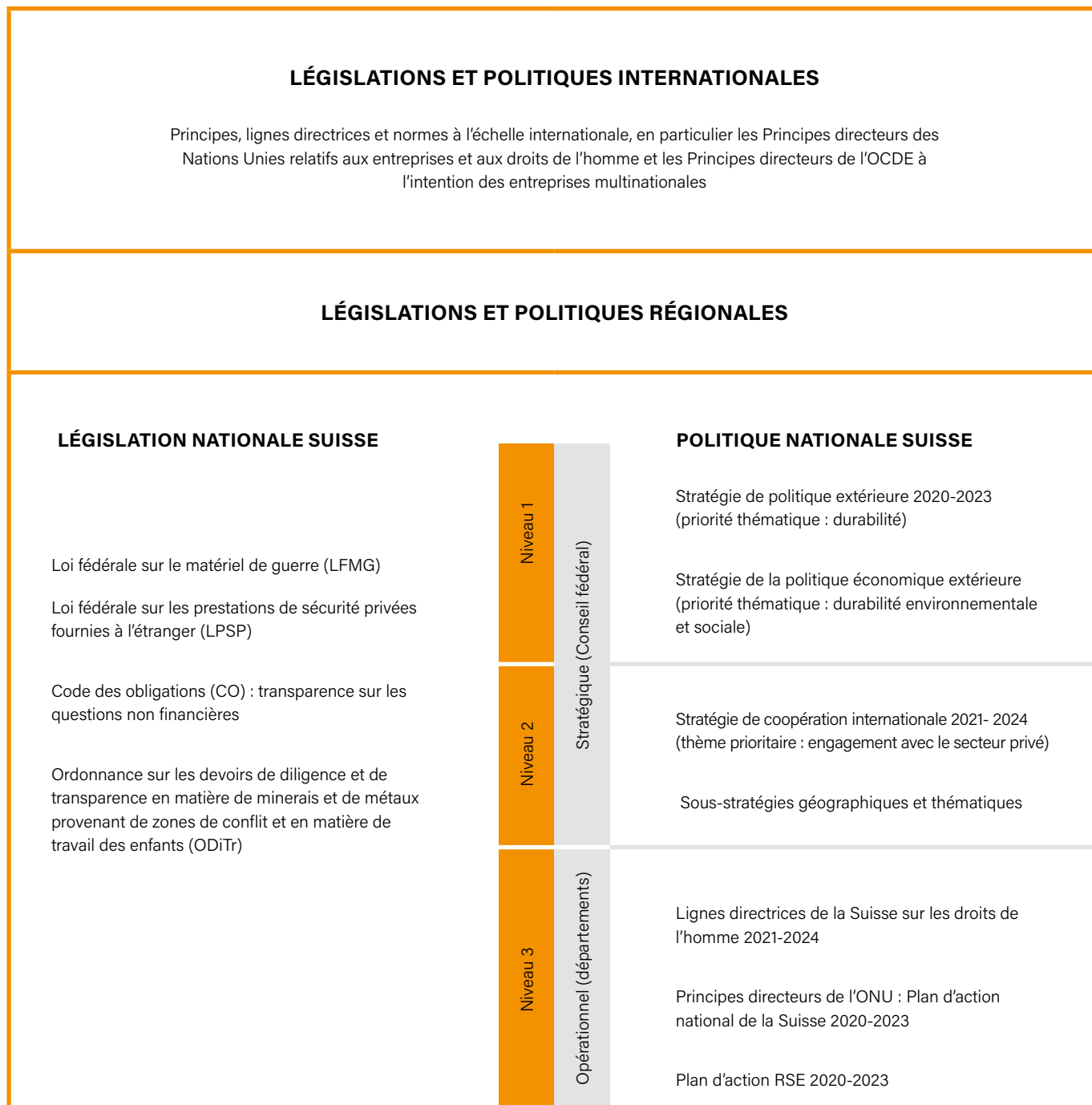
Le thème des relations entre entreprises et droits de l'homme recouvre un large éventail de risques que les entreprises doivent gérer afin d'assurer que leurs activités n'aient pas d'incidences négatives sur la jouissance des droits humains par d'autres. Parmi ces risques figurent notamment le chevauchement des droits d'utilisation des terres, y compris celles des peuples autochtones, ou le droit à la liberté d'expression. Les risques relatifs aux droits de l'homme peuvent également être liés aux conditions de travail, aux impacts sociaux et environnementaux, aux conséquences pour les clients et les consommateurs et aux problèmes inhérents à la gestion de la chaîne d'approvisionnement et à la promotion de la bonne gouvernance.¹

L'illustration 1 présente la hiérarchie des obligations internationales et des engagements multilatéraux de la Suisse, du niveau stratégique, régis par la [stratégie de politique extérieure](#) et la [stratégie de la politique économique extérieure](#), au niveau opérationnel, définis par divers plans d'action nationaux et directives ainsi que par les textes législatifs. Une législation récente cible l'obligation de rédiger un rapport sur les [questions non financières](#) et d'observer les [devoirs de diligence en matière de minerais provenant de zones de conflit et en matière de travail des enfants](#) ; elle traite par ailleurs de [l'engagement d'entreprises qui fournissent des prestations de sécurité privée](#).

La Confédération suisse joue un rôle important dans le développement de conditions-cadres et de normes sur les risques liés aux entreprises et aux droits de l'homme ; à ce titre, elle est à même d'assister les entreprises dans la gestion de ces risques. Le Plan d'action national relatif aux entreprises et aux droits de l'homme mis en œuvre par le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) et par le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) propose aux entreprises des mesures efficaces de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (DRDH). Le réseau des représentations de la Suisse à l'étranger peut recueillir et partager proactivement des informations relatives aux risques liés aux entreprises et aux droits de l'homme et promouvoir directement les bonnes pratiques auprès des gouvernements des pays d'accueil, des entreprises et des tiers concernés, ainsi que soutenir le dialogue et l'apprentissage multipartites.



¹ Dans le cadre de la politique nationale de la Suisse, les droits humains sont traités dans le Plan d'action national (PAN) pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. La question d'une conduite responsable des entreprises est traitée dans le plan d'action du Conseil fédéral concernant la responsabilité des entreprises à l'égard de la société et de l'environnement (plan d'action RSE), qui inclut les thèmes des droits de l'homme, de l'environnement, des conditions de travail, des intérêts des consommatrices et consommateurs, de la prévention de la corruption, de la fiscalité et de la concurrence.



2 ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME : INTRODUCTION

2.1 VUE D'ENSEMBLE

Les [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#) (ci-après « [Principes directeurs de l'ONU](#) ») ont été adoptés à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme en 2011. Ils constituent un cadre politique international qui définit le rôle des États et des entreprises en matière de droits de l'homme et d'activités commerciales exerçant une influence négative sur les droits humains.

Les Principes directeurs de l'ONU se fondent sur le cadre de référence « **protéger, respecter et réparer** » développé entre 2005 et 2008, qui précise que, en vertu des lois existantes, (1) les États et leurs gouvernements ont le devoir de **protéger** les droits de l'homme, (2) les entreprises ont la responsabilité de **respecter** les droits de l'homme et (3) les États et les entreprises prennent des mesures appropriées pour assurer que les parties touchées par des atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises aient accès à un recours effectif (**réparer**).

Illustration 2 LES TROIS PILIERS DES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'ONU

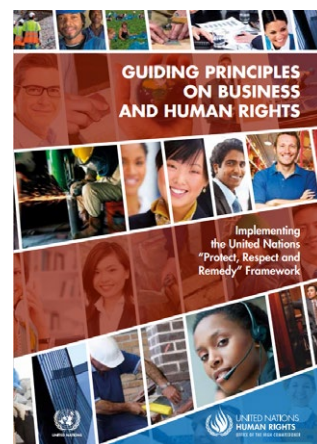
PRINCIPES DIRECTEURS DE L'ONU		
OBLIGATION DE PROTÉGER INCOMBANT À L'ÉTAT	RESPONSABILITÉ INCOMBANT AUX ENTREPRISES	ACCÈS À DES VOIES DE RECOURS
Comment les États peuvent-ils remplir leur obligation de protéger les droits de l'homme de l'influence de tiers (y compris des entreprises) ?	Comment les entreprises peuvent-elles exercer leur responsabilité de respecter les droits de l'homme ?	En cas d'atteintes aux droits de l'homme, l'accès à un recours effectif est crucial pour les personnes concernées.

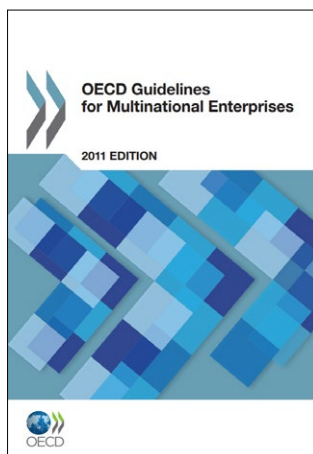
Source : sur la base du PAN de la Suisse pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU

Ces trois piliers constituent le fondement des 31 principes directeurs de l'ONU. Les principes 1 à 10 concernent l'obligation de l'État de protéger les droits de l'homme, y compris l'adoption de mesures appropriées pour empêcher de telles atteintes. Les principes 11 à 24 portent sur la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme ; les principes 25 à 31 concernent le devoir à la fois de l'État et des entreprises de garantir l'accès à des voies de recours.

Le postulat central des Principes directeurs de l'ONU est que la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme et de ne pas leur porter atteinte existe indépendamment de l'aptitude ou de la détermination des États hôtes à remplir leurs propres obligations en la matière. Dès lors, en plus de la conformité aux lois et aux règles nationales, le rôle des entreprises inclut l'observation des législations internationales contraignantes de même que des principes, lignes directrices et normes non contraignants (droit souple) à l'échelle internationale.

Depuis l'adoption des Principes directeurs de l'ONU, les principes, lignes directrices et normes existants relatifs à la conduite responsable des affaires ont été mis à jour en conséquence, à l'exemple des [Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales](#)





ENCADRÉ 1 : PRINCIPES DIRECTEURS ET GUIDE SUR LE DEVOIR DE DILIGENCE DE L'OCDE

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont des recommandations des gouvernements pour une conduite responsable des entreprises. Ce document s'adresse aux entreprises multinationales exerçant leurs activités dans ou depuis les 50 pays adhérents ou les autres États signataires. Il inclut un chapitre sur les droits de l'homme inspiré des Principes directeurs de l'ONU. Bien que les Principes directeurs de l'OCDE ne soient pas juridiquement contraignants, les pays membres de l'OCDE se sont engagés à en promouvoir l'observation. Les gouvernements adhérents s'engagent à mettre en place un point de contact national (PCN) pour promouvoir et mettre en œuvre les Principes directeurs de l'OCDE. Ils constituent par ailleurs une plateforme de médiation et de conciliation permettant de résoudre les problèmes et






les conflits. Les particuliers et les groupes d'intérêts peuvent s'adresser au PCN pour signaler la conduite d'une entreprise susceptible de ne pas être conforme aux Principes directeurs de l'OCDE. En Suisse, le secrétariat du PCN est rattaché au Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Différentes notes d'orientation relatives à des aspects et à des secteurs spécifiques complètent de manière détaillée les Principes directeurs de l'OCDE et aident les entreprises à exercer une diligence raisonnable et une gestion responsable de leurs chaînes de valeur, par exemple le [Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises](#) et les guides spécifiques tels que le [Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque](#) (voir les références en annexe).

(version 7 de 2011) et des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) appliqués par les institutions financières internationales et par le secteur de la finance et des investissements.

Définis comme un cadre politique, les Principes directeurs de l'ONU sont intentionnellement de vaste portée. Ils s'inscrivent dans les droits de l'homme reconnus à l'échelle internationale énoncés dans la [Charte internationale des droits de l'homme](#) et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la [Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#) de l'Organisation internationale du travail (OIT). Suivant la nature de ses activités commerciales, une entreprise peut avoir des incidences sur les droits de l'homme de son personnel, de sa clientèle ou encore des communautés liées à ses activités. L'illustration 2 présente les différents types de risques en matière de droits de l'homme auxquels des entreprises suisses ont été associées. Il s'agit d'un aperçu fondé sur une analyse des cas déposés auprès du [PCN suisse](#) ainsi que des cas présumés et/ou signalés de violation des droits de l'homme mentionnant des entreprises suisses enregistrés par le [Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme](#).



EXEMPLES DE RISQUES EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME RENCONTRÉS PAR DES ENTREPRISES SUISSES OPÉRANT À L'ÉTRANGER

PROBLÈME EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME	SECTEUR	INDUSTRIES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN D'ŒUVRE		
	EXTRACTION RESSOURCES NATURELLES	AGRICULTURE / INDUSTRIES AGROALIMENTAIRES & ENGRAIS	TEXTILE	CONSTRUCTION
DROITS ET CONDITIONS DE TRAVAIL 	Travail des enfants dans l'extraction minière artisanale et à petite échelle Conditions de travail	Conditions de travail (p. ex. équipements de protection individuelle EPI)	Travail forcé, travail des enfants Non-respect des droits syndicaux, répression et représailles Conditions de travail, exploitation et mauvais traitements (p. ex. objectifs de rendement non durables)	Travail forcé Discrimination et mauvais traitements Droits syndicaux – répression et représailles Exploitation (p. ex. sous-rémunération)
SANTÉ ET SÉCURITÉ 	Maladies liées à la pollution Accidents et décès liés au travail	Maladies liées à la pollution	Dangers pour la santé (p. ex. produits chimiques toxiques, exposition à des températures élevées) Accidents et décès liés au travail (p. ex. sécurité des bâtiments)	Maladies liées à la pollution Accidents et décès liés au travail
TERRES 	Droits fonciers, droits d'utilisation des terres, y c. droits informels et droits des peuples autochtones et principe du consentement libre, préalable et éclairé Repeuplement, expropriation, déplacements Accès à la terre, à l'eau, aux lacs, à la mer, à l'héritage culturel	Droits fonciers, droits d'utilisation des terres, y c. droits informels et droits des peuples autochtones et principe du consentement libre, préalable et éclairé Expropriation et déplacements Repeuplement, expropriation, déplacements		Droits fonciers, droits d'utilisation des terres, accès à la terre Repeuplement, expropriation, déplacements
ENVIRONNEMENT 	Émissions toxiques et eaux usées Déforestation	Émissions toxiques Pollution des sols et des eaux	Émissions toxiques et eaux usées	Émissions toxiques et eaux usées
SÉCURITÉ 	Usage de la force, criminalisation et intimidation par les forces de sécurité civiles (p. ex. en lien avec les droits fonciers, les droits d'accès, la pollution)			

2.2 OBLIGATION DE PROTÉGER LES DROITS DE L'HOMME INCOMBANT À L'ÉTAT

En vertu des obligations découlant du droit international, les États sont tenus de protéger les droits de l'homme de tous les individus sur leur territoire et sous leur juridiction, y compris en lien avec de potentielles atteintes aux droits de l'homme par des tiers, comme des entreprises. Dans ce contexte, les Principes directeurs de l'ONU recommandent que les États énoncent clairement qu'ils attendent des entreprises domiciliées sur leur territoire et/ou sous leur juridiction qu'elles respectent les droits de l'homme dans toutes leurs activités, y compris celles déployées à l'étranger.

Les Principes directeurs de l'ONU clarifient l'éventail des fonctions réglementaires et politiques que les États doivent assumer. Ces fonctions incluent l'application des lois existantes qui imposent aux entreprises de respecter les droits de l'homme ainsi que la mise à disposition de directives efficaces quant à la manière de satisfaire à cette exigence. Ils suggèrent en outre que les États envisagent un « assortiment judicieux de mesures » – nationales et internationales, contraignantes et volontaires – en vue de remplir leurs obligations.

Les Principes directeurs de l'ONU soulignent par ailleurs que les États ont la responsabilité particulière de garantir que les entreprises opérant à l'échelle internationale et domiciliées sous leur juridiction respectent les droits de l'homme dans les pays et les contextes affectés par des conflits, ainsi que là où l'État hôte n'a pas l'aptitude ou la détermination à remplir ses obligations en la matière. Ils doivent faire preuve d'une attention accrue et déployer des efforts particuliers dans les contextes réputés fragiles et les zones de conflit ou qui ont été affectés par des conflits.

« Comme le risque de violations caractérisées des droits de l'homme est plus élevé dans les zones touchées par des conflits, les États devraient faire en sorte de garantir que les entreprises opérant dans ces contextes ne prennent pas part à ces violations, en prenant notamment les dispositions suivantes :

- a. Établir des relations avec les entreprises aussitôt que possible pour les aider à identifier et prévenir les risques liés aux droits de l'homme que présentent leurs activités et relations commerciales, et à en atténuer les effets ;
- b. Fournir une aide adéquate aux entreprises pour évaluer et traiter les risques accrus d'atteintes, en accordant une attention spéciale à la violence sexiste ainsi qu'aux sévices sexuelles ;
- c. Refuser l'accès au soutien et aux services publics à une entreprise coupable de violations caractérisées des droits de l'homme qui refuse de coopérer pour remédier à la situation ;
- d. Veiller à ce que leurs politiques, lois, règlements et mesures d'application soient efficaces quant à la prise en compte du risque que des entreprises soient impliquées dans des violations caractérisées des droits de l'homme. »

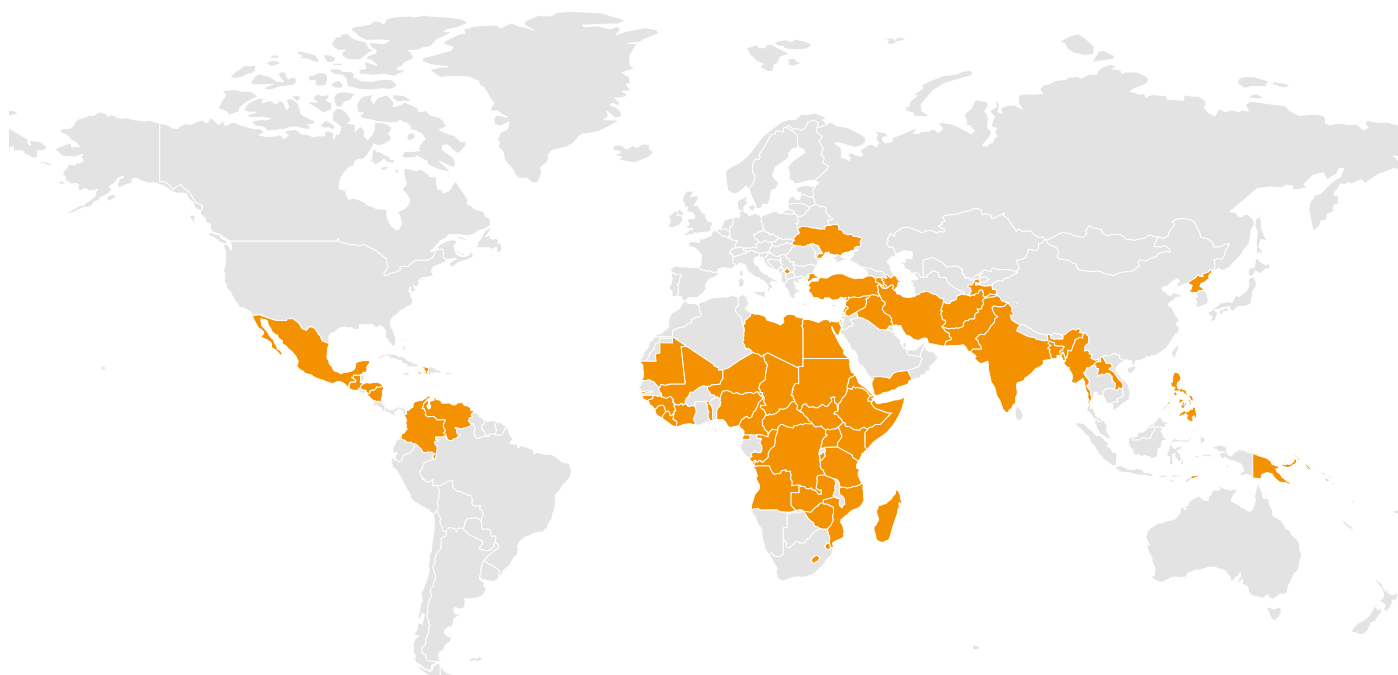
(Principe 7)



Plusieurs organisations fournissent régulièrement des listes à jour destinées à identifier les contextes fragiles et affectés par des conflits, notamment les [États de fragilité](#) (2020) de l'OCDE, la classification [Fragile and Conflict-Affected Situations](#) (2022) du Groupe de la Banque mondiale et la liste des [zones de conflit ou à haut risque](#) (Conflict-Affected and High-Risk Areas, CAHRA, 2021) publiée en lien avec le [règlement de l'UE sur les minerais provenant de zones de conflit](#) (UE 2017/821). La carte ci-après montre tous les contextes et zones figurant dans ces trois listes à fin 2021.

Si l'illustration 4 met en évidence les parties du monde justifiant que l'on porte une attention accrue aux risques en matière de droits de l'homme, il convient de toujours se rappeler que d'autres pays ou secteurs peuvent être exposés à ces risques. Les normes et les conditions de travail, par exemple, sont des sources de risque importantes dans la construction et les chaînes d'approvisionnement de l'industrie textile, l'agroalimentaire et le négoce de minerais et autres produits. De la même manière, l'incidence sur l'environnement des industries exploitant les ressources naturelles peut avoir des impacts négatifs sur la santé publique et les moyens de subsistance.

Illustration 4 **CONTEXTES FRAGILES ET AFFECTÉS PAR DES CONFLITS SELON LES LISTES OCDE, GROUPE BM ET UE/CAHRA (2021)**



© swisspeace

2.3 RESPONSABILITÉ INCOMBANT AUX ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME

La responsabilité des entreprises en la matière comprend deux volets : les entreprises doivent éviter de nuire aux personnes et de porter atteinte à leurs droits et, si leurs activités commerciales causent ou contribuent à causer des incidences négatives, elles doivent y remédier.

Dans la pratique, cela signifie que, en plus de se conformer aux lois nationales des pays où elles opèrent, les entreprises sont tenues de comprendre les contextes dans lesquels elles déploient leurs activités et installent leurs chaînes d'approvisionnement. Elles doivent par conséquent savoir comment ces contextes sont susceptibles d'exposer les personnes à des incidences négatives liées à leurs opérations commerciales, comme par exemple :

- les incidences que les activités propres d'une entreprise ont causé ou contribué à causer directement ou indirectement ;
- les incidences auxquelles une entreprise peut être liée directement du fait de ses relations commerciales, y compris sa chaîne d'approvisionnement, l'octroi de financements ou ses relations avec des forces de sécurité publiques ou privées.

Il importe de souligner que la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme existe indépendamment de l'aptitude et/ou de la détermination des États de remplir leurs propres obligations en la matière. En d'autres termes, il est attendu des entreprises qu'elles s'engagent à ne pas profiter de violations des droits de l'homme commises par des États et leurs autorités, y compris les forces de sécurité publiques, et à ce que leurs opérations ne soient pas liées à de telles violations.

Les entreprises doivent en outre veiller à tout mettre en œuvre pour garantir la conformité de leurs activités au droit international, en particulier dans les contextes présentant des écarts entre les normes internationales et la législation intérieure. Ce type de situations expose les entreprises à des risques particuliers en matière de droits de l'homme, notamment en lien avec les droits des peuples autochtones, les droits fonciers et les droits des utilisateurs des terres informels, l'environnement, les droits et les conditions de travail, de même que la criminalisation et le ciblage des défenseurs des droits de l'homme.

Pour exercer leur responsabilité de respecter les droits de l'homme, les entreprises doivent faire preuve de diligence au niveau de leur chaîne d'approvisionnement et identifier les risques afin de prévenir les incidences négatives. À cet effet, elles concrétisent les principes suivants :

- 1 Elles formulent un **engagement politique** détaillant la manière dont l'entreprise exerce sa responsabilité quant au respect des droits de l'homme. Cet engagement doit être accessible au public et repris dans ses politiques et procédures opérationnelles ainsi que dans ses systèmes de gestion des risques.
- 2 Elles mettent en place un **processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (DRDH)** leur permettant d'identifier leurs incidences sur les droits de l'homme et les risques inhérents aux contextes spécifiques, de prévenir ces incidences et d'en atténuer les effets. Les politiques et procédures opérationnelles des entreprises ainsi que leur système de gestion des risques doivent soutenir ce processus. Celui-ci est présenté sur l'illustration 4 et exposé dans l'encadré 3.
- 3 Elles instaurent un **mécanisme de réclamation** permettant aux personnes touchées par les activités commerciales de l'entreprise (p. ex. travailleurs ou acteurs de la communauté) de déposer des plaintes ou d'exprimer des préoccupations et garantissant un traitement en toute bonne foi de ces griefs. Ce mécanisme doit être accessible aux parties prenantes aussi bien internes qu'externes (p. ex. travailleurs et communautés locales) et être conçu de sorte à permettre aux entreprises de remédier à toute incidence négative sur les droits de l'homme qu'elles auraient causée ou contribuer à causer.

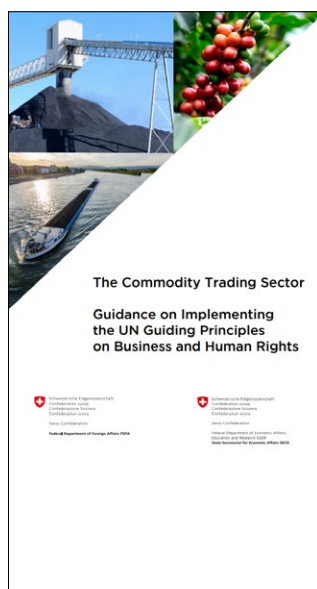
Les Principes directeurs de l'ONU énoncent clairement qu'il est attendu de toutes les entreprises, indépendamment de leur taille, qu'elles respectent les droits de l'homme. Cependant, les moyens par lesquels une entreprise s'acquitte de sa responsabilité de diligence raisonnable et le type et l'envergure du système interne de gestion des risques qu'elle met en place doivent être proportionnels à sa taille et aux risques auxquels elle fait face dans le cadre de ses activités.



ENCADRÉ 2: LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME :UN GUIDE INTERPRÉTATIF

Ce [guide interprétatif](#) informe les entreprises sur les principes fondateurs et les principes opérationnels en matière de respect des droits de l'homme qui les concernent. Il se présente sous la forme de questions et réponses accompagnées d'exemples et contient des listes de contrôle pour les entreprises.

Plusieurs organisations internationales ont également publié des notes d'orientation et des outils sur le processus de diligence raisonnable et la manière de mener des études d'impact sur les droits humains (EIDH). Par exemple, le [Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises](#) contient des recommandations pratiques sur la mise en place des recommandations en matière de diligence raisonnable des Principes directeurs de l'ONU. D'autres exemples figurent dans les références. L'encadré 3 met en lumière deux exemples de notes d'orientation et d'outils développés à l'intention des entreprises par ou avec la Confédération suisse.

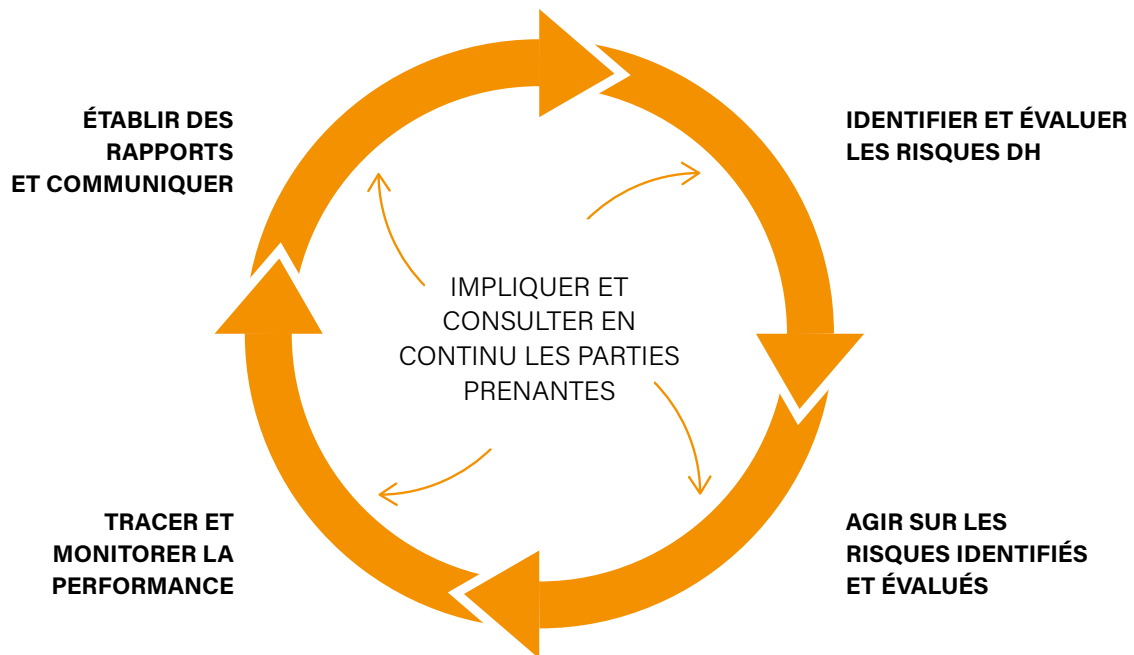


ENCADRÉ 3: NOTES D'ORIENTATION ET OUTILS SUISSES

Font partie des notes d'orientation et des outils soutenus et développés par la Confédération suisse dans le cadre d'initiatives nationales multipartites le document [Guidance on Implementing the UNGPs in the Commodity Trading Sector](#) de 2018 (guide de mise en œuvre des principes des Nations Unies pour l'économie et les droits de l'homme dans le commerce des matières premières, en anglais) et la brochure [Une gestion d'entreprise responsable pour une réussite durable – La DRDH dans les PME suisses](#) développée en collaboration avec le [Global Compact Network Switzerland and Liechtenstein](#) en 2019.

Dans le processus de diligence raisonnable et les EIDH, la règle d'or est qu'il vaut mieux prévenir que guérir. Autrement dit, il est judicieux de traiter en amont les risques pour les personnes et les risques de durabilité des affaires qui y sont associés. Dès lors, dans des contextes où les risques en matière de droits de l'homme sont très élevés, il importe d'autant plus que les entreprises s'attachent à comprendre ces contextes et planifient des projets d'investissement et des relations commerciales dans l'optique de satisfaire aux attentes formulées dans les Principes directeurs de l'ONU. Outre la promotion des investissements et du commerce, le réseau des représentations de la Suisse peut aider les entreprises à identifier les risques en matière de droits de l'homme qu'elles pourraient rencontrer en lien avec leurs activités et leurs chaînes d'approvisionnement.

DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME : BONNES PRATIQUES



© swisspeace

ENCADRÉ 4: LE PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE DANS LA PRATIQUE

Les Principes directeurs de l'ONU tiennent compte des facteurs qui influent sur la portée et l'ampleur du processus de DRDH qu'une entreprise doit déployer et, partant, sur le système de gestion des risques requis à cet effet. Ces facteurs incluent le type de l'entreprise et sa taille, le contexte dans lequel elle mène ses activités, la chaîne d'approvisionnement dont elle dépend, ainsi que la gravité des risques en matière de droits de l'homme que ses activités opérationnelles sont susceptibles de causer directement ou indirectement.

Dans les contextes opérationnels où les activités commerciales sont exercées depuis un certain temps déjà, il importe de reconnaître les problèmes hérités du passé (p. ex. liés aux propriétaires précédents, aux régimes politiques, etc.). De la même manière, lorsque de nouvelles activités sont envisagées ou planifiées, il importe d'identifier comment les problèmes « hérités » pourraient influencer sur des personnes titulaires de droits et si ces problèmes ont déjà touché d'autres acteurs investis dans les mêmes zones géographiques.

Par conséquent, une entreprise et ses filiales doivent

concevoir un processus de DRDH compatible avec les possibles risques en matière de droits de l'homme inhérents à leurs activités, y compris les risques associés aux produits et aux services qu'elles sous-traitent ou vendent à des tiers.

Plutôt qu'un exercice d'évaluation ponctuel, le processus de DRDH est un processus continu et itératif : la phase la plus critique se situe en amont de ce processus et implique de comprendre le contexte dans lequel l'entreprise opère et investit et la manière dont ses activités peuvent être conduites de façon responsable. Le processus de DRDH doit se construire selon les étapes suivantes :

- **Identifier et évaluer les risques en matière de droits de l'homme** : cette étape commence en général par une première étude EIDH, par exemple en menant une recherche documentaire en vue d'acquérir une compréhension étendue des problèmes en matière de droits de l'homme liés au contexte particulier. Sur cette base, le processus de DRDH peut inclure une recherche ciblée des travaux sur le terrain menée par une équipe interne de spécialistes ou s'appuyant sur une expertise externe.

- Les EIDH doivent bien entendu être mises à jour régulièrement, en fonction des besoins et des changements intervenant dans les paramètres contextuels clés ou dans la portée et l'ampleur des activités de l'entreprise.
- **Intégrer les résultats de l'évaluation et prendre les mesures requises** : cette étape implique toujours le développement d'un plan de gestion destiné à faire face aux risques potentiels ou avérés en matière de droits de l'homme identifiés dans l'évaluation. Il s'agit notamment de tout mettre en œuvre pour que le système de gestion des risques de l'entreprise soit en phase avec les impacts potentiels ou avérés. Pour que le système interne soit aligné sur les risques identifiés, le développement et la mise en place d'un plan de gestion des risques et/ou des impacts doivent être intégrés dans les processus de gestion et de prise de décision existants. La mesure dans laquelle cette intégration doit être formalisée dépend de la taille de l'entreprise, de la nature de ses activités et des risques auxquels elle est confrontée.
- **Assurer un traçage et un suivi systématiques** de l'efficacité des mesures prises pour gérer les droits de l'homme et les impacts. Cela revient à garantir la mise en œuvre de la planification des risques et/ou des impacts ainsi que l'efficacité de toutes les mesures prévues pour éviter, atténuer et réparer les incidences négatives.
- **Établir des rapports et communiquer sur les risques en matière de droits de l'homme** et sur les progrès réalisés en matière de gestion des impacts, tant au niveau interne qu'au niveau externe : par exemple, le reporting et la communication peuvent être intégrés dans les rapports de durabilité annuels (p. ex. le rapport sur les questions non financières exigé par le [code suisse des obligations](#)) et/ou sur le site Internet de l'entreprise.
- **Impliquer et consulter en continu les parties prenantes** : l'implication des personnes potentiellement touchées, comme les travailleurs et les communautés voisines, occupe une place centrale dans le processus de DRDH. Cette approche permet à l'entreprise de collecter les informations sensibles nécessaires pour identifier et traiter les risques et les incidences en matière de droits de l'homme ; elle aide aussi l'entreprise à assurer le suivi de l'efficacité des mesures de gestion des risques et des impacts qu'elle met en œuvre. Dans certains contextes, l'implication et la consultation sont des obligations au sens du droit international, notamment en lien avec les peuples autochtones dans les pays qui ont ratifié la [Convention 169 de l'OIT](#).



3 COMMENT LES REPRÉSENTATIONS SUISSES PEUVENT-ELLES SOUTENIR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME ?

3.1 RÔLE DES AUTORITÉS SUISSES

Le rôle des autorités suisses dans la promotion des bonnes pratiques des entreprises en matière de droits de l'homme découle des attentes de la Confédération à l'égard des entreprises suisses, à savoir que celles-ci respectent les droits de l'homme dans chaque aspect de leurs activités et où qu'elles les déploient. L'accent est mis en particulier sur les opérations menées dans des pays où la législation et la réglementation nationales ne sont pas aptes à protéger la population contre des pratiques commerciales irresponsables, ou dans lesquels l'État lui-même et ses autorités n'offrent pas une protection suffisante ou sont eux-mêmes impliqués dans des atteintes aux droits de l'homme. En outre, certains secteurs et industries présentent des risques d'atteinte aux droits de l'homme plus importants que d'autres. L'un des objectifs majeurs du Plan d'action de la Suisse relatif aux entreprises et aux droits de l'homme est de renforcer l'expertise des ambassades suisses pour soutenir les entreprises. Les représentations suisses à l'étranger sont particulièrement bien placées pour sensibiliser les entreprises à la question des droits de l'homme et leur fournir des conseils spécifiques adaptés à la réalité du pays concerné. Le gouvernement fédéral entend associer davantage les représentations aux activités de sensibilisation et de soutien déployées pour garantir le respect des droits de l'homme par les entreprises.

« Selon les Principes directeurs de l'ONU, la responsabilité de respecter les droits de l'homme incombe à toutes les entreprises, indépendamment de leur taille, du secteur auquel elles appartiennent, de leur champ opérationnel, de leur régime de propriété et de leur structure. Les entreprises particulièrement exposées à des risques en matière de droits de l'homme doivent, dans leur domaine d'activité, définir leurs propres principes et procédures pour mettre en œuvre la diligence en matière de droits de l'homme. Les modalités de cette dernière dépendent de facteurs tels que la taille de l'entreprise, le type d'activités, le secteur économique et le champ géographique des activités. Le Conseil fédéral attend des entreprises domiciliées et/ou actives en Suisse qu'elles s'acquittent dûment de leurs responsabilités en matière de droits de l'homme, indépendamment du lieu où elles opèrent et qu'elles intègrent des processus de DRDH. Dès lors, les entreprises suisses doivent prévenir toute incidence négative sur les droits de l'homme. »

(Plan d'action national de la Suisse 2020-2023 pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme)





Par entreprise suisse, on entend les entreprises qui ont leur siège et/ou des branches ou des filiales en Suisse, de même que celles qui ont leur siège dans un autre pays mais déploient leurs activités sous contrôle suisse. Les définitions légales figurent dans la [loi fédérale sur les personnes et les institutions suisses à l'étranger \(LSEtr\)](#) et dans [l'ordonnance sur le registre du commerce \(ORC\)](#). Le soutien apporté par les représentations de la Suisse aux entreprises domiciliées en Suisse en vue de satisfaire les attentes de la Confédération est également motivé par d'autres raisons, par exemple :

- Divers pays membres de l'OCDE et de l'UE ont mis en place ou sont en train de mettre en place des exigences légales et réglementaires relatives à la DRDH, auxquelles les entreprises suisses qui font des affaires avec ces pays devront aussi se conformer.
- La plupart des institutions financières internationales attendent des entreprises qu'elles respectent les exigences et les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) comme condition d'accès aux financements.
- Les risques non financiers peuvent nuire à la performance financière des entreprises.
- Le fait qu'une entreprise soit associée à des atteintes aux droits de l'homme est de plus en plus susceptible d'avoir des répercussions négatives sur sa réputation et ses ventes.
- Les jeunes recrues qui se préoccupent de la durabilité sont moins enclines à travailler au service d'entreprises qui se détournent des risques environnementaux et sociaux, alors qu'il devient difficile de garder le personnel expérimenté.


3.2 POSSIBILITÉS DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME

Les représentations suisses disposent de diverses possibilités pour aider les entreprises suisses à assumer leur responsabilité en matière de droits de l'homme. Ces pistes peuvent être subdivisées en trois grandes catégories :

1. PROMOUVOIR DES PRATIQUES COMMERCIALES RESPONSABLES AUPRÈS DES GOUVERNEMENTS HÔTES, DES TIERS DES PAYS HÔTES ET DES ENTREPRISES

- a. Tenir compte des risques en matière de droits de l'homme dans la promotion du commerce et des investissements suisses à l'étranger, p. ex. en mettant en évidence les risques connus et les bonnes pratiques pour aborder ces risques grâce à des processus rigoureux de diligence raisonnable et de gestion des impacts.
- b. Rappeler leur obligation de responsabilité aux entreprises qui s'adressent à des représentations au sujet d'une question liée aux affaires et évaluer si ladite question pourrait être en rapport avec une conduite des affaires irresponsable en matière de droits de l'homme.
- c. Promouvoir le dialogue et le partage d'informations sur les entreprises et les droits de l'homme au sein des entreprises suisses dans le contexte du pays où elles opèrent (p. ex. tables rondes sur les affaires, dîners d'affaires informels sur des thèmes spécifiques, y compris les relations avec les forces de sécurité publiques et les prestataires de services de sécurité privés).
- d. Identifier les possibilités de promouvoir les attentes internationales à l'égard des entreprises et du respect des droits de l'homme auprès des autorités des gouvernements hôtes, par exemple en participant à des commissions économiques ou à des missions économiques composées de délégations mixtes, en plus des consultations bilatérales classiques.
- e. Soutenir ou développer des relations avec des organisations tierces actives dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme et pouvant faire office de point focal pour les entreprises suisses et celles des autres pays membres de l'OCDE (voir l'exemple pratique du Myanmar Center for Responsible Business).
- f. Nouer des liens et collaborer avec des organisations internationales ou multilatérales (p. ex. le Forum régional africain sur les entreprises et les droits de l'homme, le PNUD ou le HCDH, le réseau local du Pacte mondial de l'ONU).
- g. Inciter les gouvernements hôtes à développer et à mettre en œuvre un plan d'action national relatif aux entreprises et aux droits de l'homme, idéalement dans le cadre de coopérations concrétisées dans des ateliers, des tables rondes, des forums, etc., à l'instar de l'apprentissage entre pairs ASEAN-Suisse qui s'est tenu en 2021 sous la forme d'un forum sur l'objectif de développement durable 12 (modes de consommation et de production durables) et sur le thème des entreprises et des droits de l'homme conjointement avec l'ASEAN Center for Sustainable Development Studies and Dialogue (ACSDSD), basé en Thaïlande.

EXEMPLE TIRÉ DE LA PRATIQUE : MYANMAR CENTER FOR RESPONSIBLE BUSINESS



Le gouvernement suisse contribue au financement du [Myanmar Center for Responsible Business](#), aux côtés des gouvernements du Royaume-Uni, de Norvège, des Pays-Bas et d'Irlande, ainsi que de [l'Institute of Human Rights and Business](#) et du [Danish Institute for Human Rights](#). Créé en 2013 dans le but d'encourager les pratiques commerciales responsables dans l'ensemble du Myanmar, le centre birman vise à faciliter le dialogue et les processus destinés à développer les capacités et les partenariats nationaux et locaux pour répondre aux questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme. Cette institution offre une plateforme fiable et impartiale pour la production

de connaissances, le développement de capacités et les activités de sensibilisation, ainsi que pour la promotion du dialogue entre les différentes parties prenantes, y compris les entreprises, la société civile, les gouvernements et les spécialistes. Le Myanmar Center for Responsible Business mène par ailleurs des recherches sur le terrain quant aux incidences à l'échelle des secteurs (p. ex. pétrole et gaz, tourisme, technologies de l'information et de la communication, extraction minière, huile de palme), de même que des recherches sur la politique, le cadre légal et les pratiques présidant à la DRDH dans le pays.

2. SOUTENIR LE DIALOGUE ET L'APPRENTISSAGE MULTIPARTITES

- a. Promouvoir des espaces de dialogue entre les différentes parties prenantes sur les questions relatives aux droits de l'homme, par exemple en lien avec des secteurs et/ou des industries spécifiques ; faire en sorte que la diversité des parties prenantes soit représentée équitablement et que les différents points de vue soient écoutés ; en tant qu'ambassade, fournir un espace de sécurité et promouvoir le dialogue, sans pour autant assumer un rôle de médiation.
- b. Encourager l'apprentissage spécifiquement orienté sur les entreprises et les droits de l'homme, par exemple en organisant des événements et des sessions de formation d'experts sur la manière de développer et de mettre en place des processus de DRDH continus, sur les éléments d'un mécanisme de réclamation efficace et sur la gestion des incidences et des risques spécifiques (p. ex. droits informels d'utilisation des terres, droits des peuples autochtones, incidences sur les populations et les communautés vulnérables).
- c. Aider à mettre sur pied ou soutenir des groupes de travail nationaux ou régionaux en relation avec des entreprises et des initiatives en matière de droits de l'homme dans lesquelles la Suisse est partie prenante (p. ex. groupes de travail « PV » nationaux).

EXEMPLE TIRÉ DE LA PRATIQUE : SÉCURITÉ ET DROITS DE L'HOMME

Le gouvernement suisse soutient deux initiatives internationales multipartites majeures sur la sécurité et les droits de l'homme : les [Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme \(PV\)](#) et le Code de conduite international des entreprises de sécurité privées. Lancée en 2000, la première compte en son sein des gouvernements, des entreprises et des ONG. Elle se concentre sur les questions de sécurité et vise à éviter les atteintes aux droits de l'homme par des forces de sécurité publiques assurant la sécurité des activités d'entreprises actives dans l'extraction et l'énergie ou dans le secteur de l'exploitation agricole, notamment.

Des groupes de travail PV nationaux ou régionaux ont récemment été mis sur pied dans plusieurs pays ; ils font office pour leurs membres de forums de partage d'informations, de discussion sur des thèmes spécifiques et d'échange de bonnes pratiques en matière de sécurité garantissant le respect des droits de l'homme dans le contexte particulier. À titre

d'exemple, le groupe de travail péruvien a proposé des formations et exercé une influence en faveur de l'élaboration par le Pérou d'un plan d'action national relatif aux entreprises et aux droits de l'homme.

Le gouvernement suisse a adhéré aux PV en 2011 avec un objectif double : promouvoir le respect des droits de l'homme en lien avec la sécurité au sein des entreprises du secteur extractif basées en Suisse et renforcer les synergies entre les PV et le [Code de conduite international](#) des entreprises de sécurité privées (ICoC).

L'ICoC a vu le jour en 2010 ; il est le fruit d'une collaboration du gouvernement suisse et du Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité (DCAF), Genève. Depuis 2013, la promotion et la mise en œuvre de l'ICoC sont soutenues par une association ([ICoCA](#)) qui fait office de mécanisme de contrôle indépendant.



International
Code of Conduct
Association

3. RECUEILLIR ET PARTAGER PROACTIVEMENT DES INFORMATIONS

Pour être en mesure d'évaluer, de prévenir et d'atténuer les incidences potentielles ou avérées en matière de droits de l'homme, les entreprises ont besoin d'être informées sur les contextes dans lesquels elles opèrent, par exemple lorsqu'elles envisagent d'investir dans des pays ou des contextes qu'elles ne connaissent pas encore ou lorsque la situation sociopolitique d'un contexte dans lequel elles déploient déjà des activités subit des changements.

Les représentations suisses peuvent jouer un rôle actif en fournissant aux entreprises suisses des informations pertinentes (i) en recueillant et partageant elles-mêmes ces informations ou (ii) en indiquant où trouver des informations pertinentes. Exemples :

I. Recueillir des informations en vue de fournir aux entreprises suisses des données à jour sur les risques en matière de droits de l'homme spécifiques au contextes

- Les représentations suisses peuvent procéder à une analyse documentaire des informations et données pertinentes émanant d'organisations internationales travaillant sur les risques pour les droits de l'homme liés aux entreprises et signaler où résident les risques les plus graves et pourquoi. Ces analyses peuvent se concentrer sur des contextes et/ou des secteurs spécifiques à haut risque (p. ex. industries à forte intensité de main-d'œuvre bon marché comme la construction ou le textile) ou sur des secteurs nécessitant l'accès à la terre et à d'autres ressources naturelles (p. ex. agroalimentaire, production, négoce de minerais) (voir illustration 2).
- Lorsqu'il existe des études par pays portant sur la consolidation de la paix, l'aide humanitaire ou le développement, les représentations suisses peuvent y faire référence dans les rapports économiques par pays élaborés par les autorités suisses dans le cadre des activités d'investissement et de promotion économique.
- Les représentations suisses peuvent, lorsqu'elles accueillent des événements économiques visant à promouvoir les opportunités d'investissement internationales, attirer l'attention sur les risques en matière de droits de l'homme inhérents aux industries et aux contextes concernés. Par exemple, elles peuvent utiliser la promotion des investissements de la Suisse dans des projets d'infrastructure ou d'énergie à grande échelle (route ou rail, force hydraulique ou autres formes de production d'énergies renouvelables, exploitation de minerais et de métaux, etc.) pour sensibiliser aux risques déjà connus en matière de droits de l'homme concernant par exemple le travail, les droits fonciers ou encore les impacts sociaux ou environnementaux. Plusieurs organisations internationales réputées mettent à disposition ce type d'informations sur la base d'un traçage systématique des risques relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (voir les références).
- En fonction de la gravité des risques et des intérêts spécifiques en matière de droits de l'homme liés aux entreprises, certaines représentations peuvent aussi envisager de mener des études en collaboration avec des tiers présents sur le terrain (p. ex. groupes de réflexion locaux, agences de l'ONU) pour obtenir des informations plus fines sur le contexte concerné. Elles peuvent également indiquer à ces tiers les entreprises à même de leur fournir des renseignements et des éclairages pertinents en vue de renforcer les processus de DRDH.
- Les représentations suisses peuvent, de manière appropriée, apporter leur soutien aux institutions de recherche et groupes de réflexion locaux à même de mener des analyses approfondies relatives aux risques contextuels en matière de droits de l'homme et aux facteurs de risque sous-jacents inhérents au secteur privé. Cette approche peut inclure la commande de recherches pour identifier les écarts entre les activités commerciales internationales, les principes et guides relatifs aux droits de l'homme et les législations nationales, d'une part, et leur mise en œuvre, d'autre part.
- Les représentations suisses peuvent explorer et identifier les opportunités dans lesquelles l'investissement social et d'autres « bons » aspects similaires d'une conduite responsable des affaires peuvent soutenir les objectifs de développement nationaux, y compris les objectifs de développement durable. Cela peut

concerner les investissements de la Direction du développement et de la coopération (DDC) ou de la Coopération et développement économiques du SECO dans des partenariats public-privé, à condition que le partenaire se soit engagé à respecter les processus de DRDH et les applique.

II. Partager et diffuser des informations ainsi que des notes d'orientation et des outils facilement accessibles

- Missions d'enquête de l'ONU et autres rapports fiables sur la situation en matière de droits de l'homme dans des contextes particuliers.
- Conventions de l'OIT, résolutions et déclarations relatives aux risques en matière de droits de l'homme inhérents aux entreprises – dont les conditions de travail, les droits des travailleurs, la prévention du travail des enfants, les droits des peuples autochtones et des peuples tribaux – et [Helpdesk du BIT pour les entreprises](#).
- Guide et note d'orientation de l'OCDE sur le devoir de diligence, également sur des secteurs spécifiques (voir les références) et informations sur les PCN et les cas que ceux-ci ont traités
- [Plan d'action national de la Suisse](#) (PAN) pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU et plans d'action nationaux que d'autres pays ont développés et se sont engagés à déployer
- Notes d'orientation et outils développés par les autorités fédérales (voir encadré 2)
- Notes d'orientation et outils sur la diligence raisonnable et les EIDH et en lien avec les Principes directeurs de l'ONU et les lignes directrices de l'OCDE fournis par des tiers, notamment par le [Geneva Center for Business and Human Rights](#)
- Rapports par pays et par cas sur les entreprises et les droits de l'homme élaborés par des tiers, par exemple le [Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme](#) et le [Danish Institute for Business and Human Rights](#)
- Rapports d'enquête sur certains secteurs dans des contextes spécifiques disponibles sur le site Internet des bureaux des conseillers/médiateurs pour la conformité des institutions financières internationales, par exemple les cas soumis [au conseiller/médiateur en matière de conformité IFC \(CAO\)](#) ou au [Panel d'inspection de la Banque mondiale](#).
- Plateformes, tables rondes et initiatives multipartites axées sur les risques sectoriels en matière de droits de l'homme, par exemple la [Round table on Human Rights in Tourism](#) ou la [Round table on Sustainable Palm Oil](#)

EXEMPLE TIRÉ DE LA PRATIQUE : SOUTIEN DE L'AMBASSADE AU DÉVELOPPEMENT D'UN GUIDE SPÉCIFIQUE AU PAYS HÔTE



En Colombie, l'ambassade suisse a soutenu le projet d'une fondation locale visant le développement de lignes directrices à l'intention des entreprises pour un comportement responsable et respectueux des droits de l'homme (plateforme [Guías Colombia](#)). Il s'agit

d'indiquer aux entreprises comment interagir avec les communautés locales et les instances qui défendent leurs droits. Ces guides sont mis en œuvre par un groupe d'entreprises suisses basées en Colombie (dans le cadre du Compromiso Etico, signé à l'ambassade).

ANNEXE I : LIENS ET DOCUMENTS ESSENTIELS

DOCUMENTS DE PORTÉE INTERNATIONALE

Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence

« protéger, respecter et réparer »

- https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf

Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

- <https://doi.org/10.1787/9789264115439-fr>

Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (en)

- <https://www.voluntaryprinciples.org/>

Code de conduite international des entreprises de sécurité privées

- <https://icoca.ch/fr/le-code/>

NOTES D'ORIENTATION ET OUTILS INTERNATIONAUX | PRINCIPES DIRECTEURS DE L'ONU

La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme – Guide interprétatif

- <https://www.ohchr.org/fr/business/ohchr-publications-and-resources-business-and-human-rights>

Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies

- <https://www.ungpreporting.org/resources/translations/>

NOTES D'ORIENTATIONS ADDITIONNELLES DE L'OCDE

Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises

- <https://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/Guide-OCDE-sur-le-devoir-de-diligence-pour-une-conduite-responsable-des-entreprises.pdf>

Building more resilient and sustainable global value chains through responsible business conduct

- <https://mneguidelines.oecd.org/rbc-and-trade.htm>

Filières agricoles

Guide OCDE-FAO pour des filières agricoles responsables

- <https://mneguidelines.oecd.org/Guide-OCDE-FAO.pdf>

Secteur extractif

Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif

- https://www.oecd-ilibrary.org/governance/guide-de-l-ocde-sur-le-devoir-de-diligence-pour-un-engagement-constructif-des-parties-prenantes-dans-le-secteur-extractif_9789264264243-fr

Secteur financier

Diligence raisonnable pour l'octroi de prêts et la souscription de titres : points importants pour les banques mettant en œuvre les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises (en)

- <https://mneguidelines.oecd.org/rbc-financial-sector.htm>

Conduite responsable des affaires pour les investisseurs institutionnels : points importants concernant la diligence raisonnable dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (en)

- <https://mneguidelines.oecd.org/rbc-financial-sector.htm>

Secteur de l'habillement et de la chaussure

Guide OCDE sur le devoir de diligence applicable aux chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure

- https://www.oecd-ilibrary.org/governance/guide-ocde-sur-le-devoir-de-diligence-applicable-aux-chaines-d-approvisionnement-responsables-dans-le-secteur-de-l-habillement-et-de-la-chaussure_9789264290648-fr

Chaînes d'approvisionnement en minerais

Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque – Troisième édition

- <https://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/Guide-OCDE-Devoir-Diligence-Minerais-%20Edition3.pdf>

Conseils pratiques aux entreprises pour identifier et lutter contre les pires formes de travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement en minerais

- <https://mneguidelines.oecd.org/conseils-pratiques-aux-entreprises-pour-identifier-et-lutter-contre-les-pires-formes-de-travail-des-enfants-dans-les-chaines-dapprovisionnement-en-minerais.pdf>

Autres

Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme : outils pour la mise en œuvre (en)

- <https://www.voluntaryprinciples.org/resource/voluntary-principles-on-security-and-human-rights-implementation-guidance-tool/>

Étude d'impact sur les droits humains (en)

- <https://www.humanrights-in-tourism.net/human-rights-impact-assessment>

POLITIQUE, LÉGISLATION ET RÉGLEMENTATION NATIONALES SUISSES

Stratégie de politique extérieure 2020-2023

- <https://www.eda.admin.ch/eda/fr/dfae/dfae/publikationen/alle-publikationen.html/content/publikationen/fr/eda/schweizer-aussenpolitik/Aussenpolitische-Strategie-2020-2023>

Stratégie de la politique économique extérieure

- https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Aussenwirtschaftspolitik_Wirtschaftliche_Zusammenarbeit/aussenwirtschaftspolitik/aws.html

Stratégie de coopération internationale 2021-2024

- <https://www.eda.admin.ch/eda/fr/dfae/dfae/publikationen.html/content/publikationen/fr/deza/diverse-publikationen/broschuere-iza-2021-24>

Lignes directrices sur les droits de l'homme 2021-2024

- https://www.eda.admin.ch/eda/fr/dfae/dfae/publikationen.html/content/publikationen/fr/eda/menschenrechte-humanitaeres-migration/Leitlinien_Menschenrechte_2021_2024

Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : Plan d'action national de la Suisse 2020-2023

- https://www.nap-bhr.admin.ch/napbhr/fr/home/nap/nationaler_aktionsplan1.html

Plan d'action RSE 2020-2023 du Conseil fédéral et état de la mise en œuvre 2017-2019

- https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Aussenwirtschaftspolitik_Wirtschaftliche_Zusammenarbeit/Wirtschaftsbeziehungen/nachhaltigkeit_unternehmen/gesellschaftliche_verantwortung_der_unternehmen.html

Loi fédérale sur le matériel de guerre (LFMG)

- https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1998/794_794_794/fr

Loi fédérale sur les prestations de sécurité privées fournies à l'étranger (LPSP)

- <https://www.eda.admin.ch/eda/fr/dfae/politique-exterieure/politique-securite/bundesgesetz-ueber-die-im-ausland-erbrachten-privaten-sicherheit.html>

Code des obligations (CO) : transparence sur les questions non financières

- https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/fr

Ordonnance sur les devoirs de diligence et de transparence en matière de minerais et de métaux provenant de zones de conflit et en matière de travail des enfants (ODiTr)

- <https://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/wirtschaft/gesetzgebung/verantwortungsvolle-unternehmen.html>

Ordonnance sur le registre du commerce

- <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2007/686/fr>

NOTES D'ORIENTATION ET OUTILS SUISSES

Secteur du commerce des produits de base : Guide de mise en œuvre des principes des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (en)

- https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Aussenwirtschafts/broschueren/Guidance_on_Implementing_the_UN_Guiding_Principles_on_Business_and_Human_Rights.html

Une gestion d'entreprise responsable pour une réussite durable – La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans les PME suisses

- https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Aussenwirtschafts/broschueren/Menschenrechtliche_Sorgfalt_Schweizer_KMUs.html

ORGANISATIONS IMPORTANTES

Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme

- <https://www.business-humanrights.org/fr/>

Conseiller/médiateur en matière de conformité IFC/MIGA (CAO)

- <https://www.cao-ombudsman.org/>

Danish Institute for Human Rights (DIHR)

- <https://www.humanrights.dk/>

Geneva Center for Business and Human Rights

- <https://gcbhr.org/>

Global Compact Network Switzerland & Lichtenstein

- <https://www.globalcompact.ch/>

Helpdesk du BIT : Assistance aux entreprises sur les normes internationales du travail

- <https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--fr/index.htm>

Institute for Human Rights and Business (IHRB)

- <https://www.ihrb.org/>

Point de contact national suisse

- https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Aussenwirtschaftspolitik_Wirtschaftliche_Zusammenarbeit/Wirtschaftsbeziehungen/nachhaltigkeit_unternehmen/nkp.html

Roundtable Human Rights in Tourism

- <https://www.humanrights-in-tourism.net/>

Shift

- <https://shiftproject.org/>

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES ACRONYMES

E&DH	Entreprises et droits de l'homme
CAHRA	Zones de conflit ou à haut risque
CAO	Conseiller/médiateur en matière de conformité
OSC	Organisations de la société civile
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
DIHR	Danish Institute for Human Rights
CEDH	Convention européenne des droits de l'homme
ESG	Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance
UE	Union européenne
DFAE	Département fédéral des affaires étrangères
EIDH	Étude d'impact sur les droits humains
DRDH	Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme
ORC	Ordonnance sur le registre du commerce
ICoC	Code de conduite international des entreprises de sécurité privées
ICoCA	Association du Code de conduite international
TIC	Technologies de l'information et de la communication
IFC	Société financière internationale
OIT	Organisation internationale du travail
IHRB	Institut pour les droits de l'homme et les entreprises
MCRB	Myanmar Center for Responsible Business
AMGI	Agence multilatérale de garantie des investissements
PAN	Plan d'action national
PCN	Point de contact national
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
PRR	Cadre de référence « protéger, respecter et réparer »

LPS Loi fédérale sur les prestations de sécurité privées fournies à l'étranger

DDC Direction du développement et de la coopération

SECO Secrétariat d'État à l'économie

IS Investissement social

PME Petites et moyennes entreprises

ONU Organisation des Nations Unies

Principes

Principes directeurs de l'ONU Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

PV Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme

ODiTr Ordonnance sur les devoirs de diligence et de transparence en matière de minerais et de métaux provenant de zones de conflit et en matière de travail des enfants

LFMG Loi fédérale sur le matériel de guerre

IMPRESSUM

Éditeur :

Département fédéral des affaires étrangères DFAE

3003 Berne

www.dfae.admin.ch

Date de publication :

15 septembre 2022

Conception :

Philippe Stucki, Communication DFAE

Photo en page de couverture :

Nilotpal Kalita, unsplash

Cartes :

Les frontières et noms indiqués, ainsi que les désignations figurant sur les cartes, n'impliquent ni reconnaissance, ni acceptation officielle par la Suisse.

Cette publication est disponible en français, en allemand et en anglais.

Berne, 2022 / © DFAE

