



Introduction à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

Webinaire

**focusright GmbH et Etik@Matthey
avec le Global Compact Network Switzerland & Liechtenstein**

En ligne, 3 mai 2022, 9h00 - 10h30

en collaboration avec :



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



Global Compact
Network
Switzerland & Liechtenstein

dans le cadre du Plan d'action
national Entreprises et Droits de
l'homme

Les Dix Principes du Global Compact

La durabilité d'une entreprise commence par son système de valeurs. En intégrant les Dix Principes dans leurs stratégies, politiques et processus et en créant une culture de l'intégrité, les entreprises assument non seulement leurs responsabilités fondamentales envers les personnes et la planète, mais créent également les conditions d'un succès à long terme.

Les entreprises travaillent de manière responsable



HUMAN RIGHTS



LABOUR



ENVIRONMENT



ANTI-CORRUPTION

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.
2. Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.
3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
4. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
5. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
6. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.
7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
8. Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
9. Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.
10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Les entreprises contribuent au progrès

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Let's make Global Goals Local Business



Global Compact
Network
Switzerland & Liechtenstein

DÉROULEMENT DU WEBINAIRE

| | |
|----------------------|--|
| 9:00 - 9:05 | Accueil & introduction |
| 9:05 - 9:10 | Pertinence de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour les entreprises - Rémy Friedmann (DFAE) |
| 9:10 - 9:20 | Exigences croissantes pour les entreprises : normes internationales & évolution de la législation |
| 9:20 - 9:30 | Contre-projet à l'initiative „Pour des multinationales responsables“ : quelles exigences pour les entreprises en Suisse ? |
| 9:30 - 9:40 | Q&R - 1ère partie |
| 9:40 - 10:10 | Quels sont les éléments de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et comment sont-ils mis en œuvre ? Comment une entreprise peut-elle identifier et hiérarchiser les risques liés aux droits de l'homme ? |
| 10:10 - 10:20 | Comment commencer et particularités pour les PME? |
| 10:20 - 10:30 | Q&R - 2ème partie |

ORGANISATION

- Vous recevrez la **présentation** après le webinaire
- Le webinaire est **enregistré**

Veillez vous mettre en mode **silencieux pour éviter** les bruits de fond



Pour poser des questions,
veuillez utiliser la fonction de
chat



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Federal Department of Foreign Affairs FDFA

Federal Department of Economic Affairs, Education and Research

Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme:

Pertinence pour les entreprises

Rémy Friedmann, Département fédéral des affaires étrangères
(DFAE)

LA DILIGENCE RAISONNABLE EN
MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

Attentes croissantes
& développements
internationaux

DES ATTENTES CROISSANTES ENVERS LES ENTREPRISES

Société civile

INDEPENDENT

BMW and others buying leather causing rapid destruction of forest, home to isolated tribe and rare wildlife, research finds

None of Europe's 10 largest manufacturers of cars with leather interiors was able to fully trace the origins of the leather it was using, report finds

June Dalton | @JournJune | Wednesday 30 September 2020 07:05



Benchmarks & Ratings



Investisseurs



Bloomberg Green

BlackRock to Press Companies on Human Rights and Nature

By Saleel Kishan and Annie Massa
March 18, 2021, 5:01 AM GMT+1 Updated on March 18, 2021, 1:26 PM GMT+1

Bloomberg

Finance

Meat Companies Get Pressure from Investors to Improve Working Conditions

By Isis Almeida

FINANCIAL TIMES

Apple shareholders call for human rights transparency

Two-fifths defy management to back proposal on freedom of expression

BARRON'S

ESG INVESTING

Human Rights Is the Next Frontier of Sustainable Investing

By Leslie P. Norton Oct. 22, 2020 3:03 pm ET



In the next few years, your investment manager may be signing a pledge to urge companies you own to address any human rights problems, anticipate them, and remedy them.

This is the plan of the U.N.-backed Principles for Responsible Investment, whose signatories are the many asset managers who have grown

Partenaires et clients commerciaux (B2B)

91%

Of companies take sustainability criteria into account in purchasing decisions.

Initiatives sectorielles



Our members form a global community of leaders who want to make it simpler to do business that's good for everyone.

Code des fournisseurs & auto-évaluation



Consommateurs

youmatter

Consumers Want Transparent & Authentic Companies That Care About Social And Environmental Issues

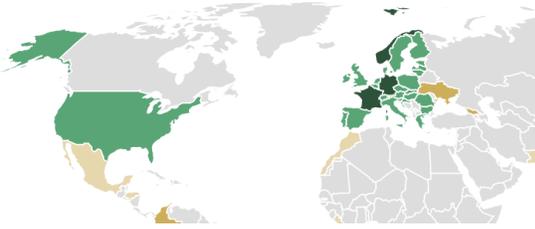


ecovadis

85%

Of consumers are more likely to buy from a company with a reputation for sustainability than from a neutral company.

Gouvernements / Législateurs



<https://www.focusright.ch/world-map>

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**



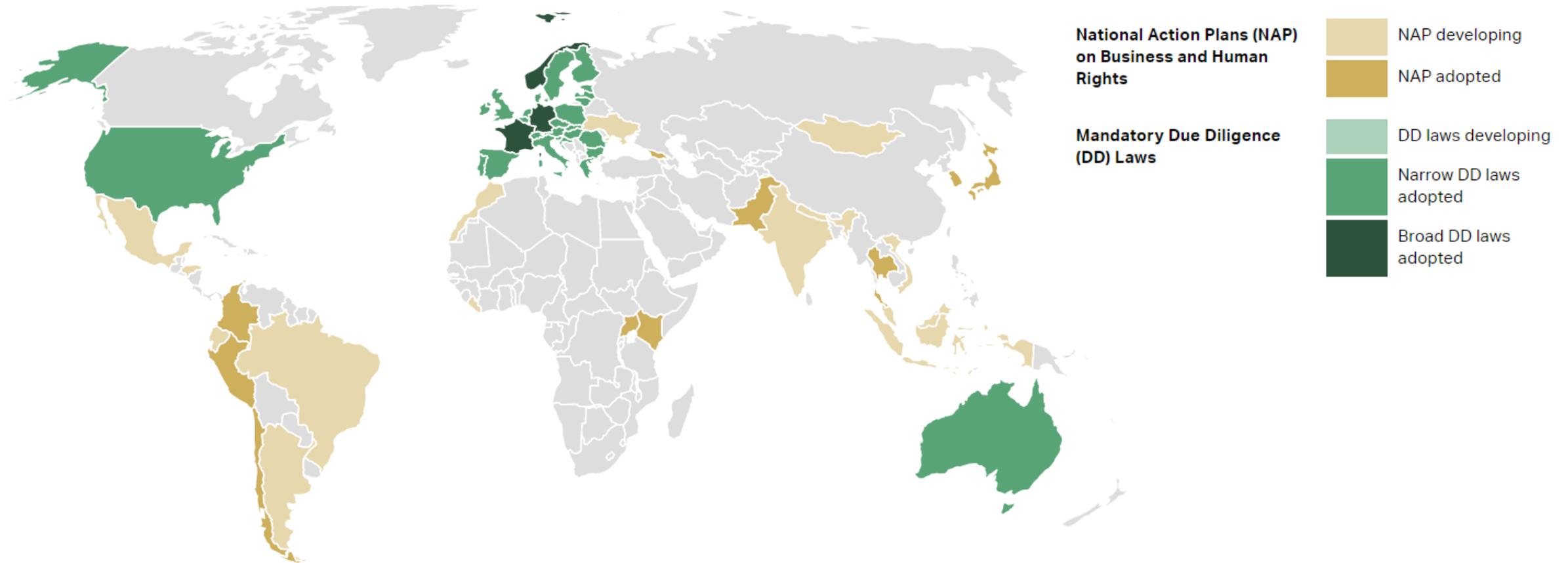
Suisse : Plan d'action national
Entreprises et droits de l'homme



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

EXIGENCES LÉGALES CROISSANTES

International & national



Situation en mars 2022.

Pour plus d'informations sur les développements juridiques dans les différents pays, consultez la carte mondiale sur <https://www.focusright.ch/world-map>

ALLEMAGNE : LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT (LKSG)



Champ d'application

- Janvier 2023 : Entreprises de plus de **3000 travailleurs** en Allemagne (environ 600 entreprises)
- A partir de janvier 2024 : les entreprises de plus de **1000 travailleurs** (près de 2 900 entreprises)
- Y compris **les entreprises étrangères** ayant une succursale en Allemagne

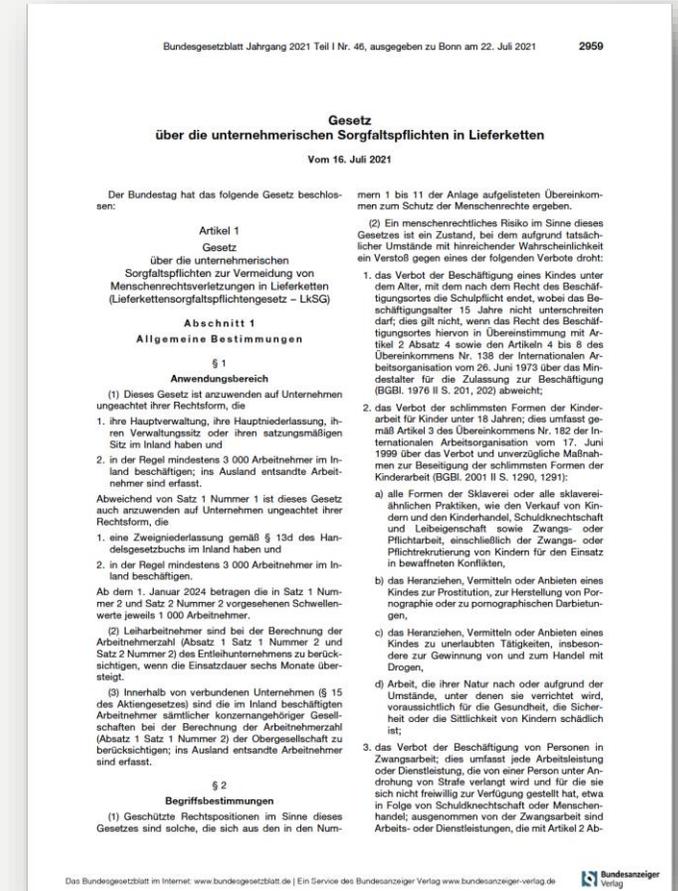
Exigences

Les entreprises sont tenues par la loi de mettre en place des processus de diligence raisonnable. Celle-ci s'étend aux thèmes suivants:

- Droits de l'homme
- Environnement
- Tant au sein de l'entreprise qu'auprès de ses fournisseurs

Contrôle du respect des obligations de diligence

Réalisé chaque année par les autorités fédérales



Original (DE):

https://www.bgb1.de/xaver/bgb1/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGB1&jumpTo=bgb1121s2959.pdf#_bgb1_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgb1121s2959.pdf%27%5D_1628752413712

UE : DILIGENCE RAISONNABLE OBLIGATOIRE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME



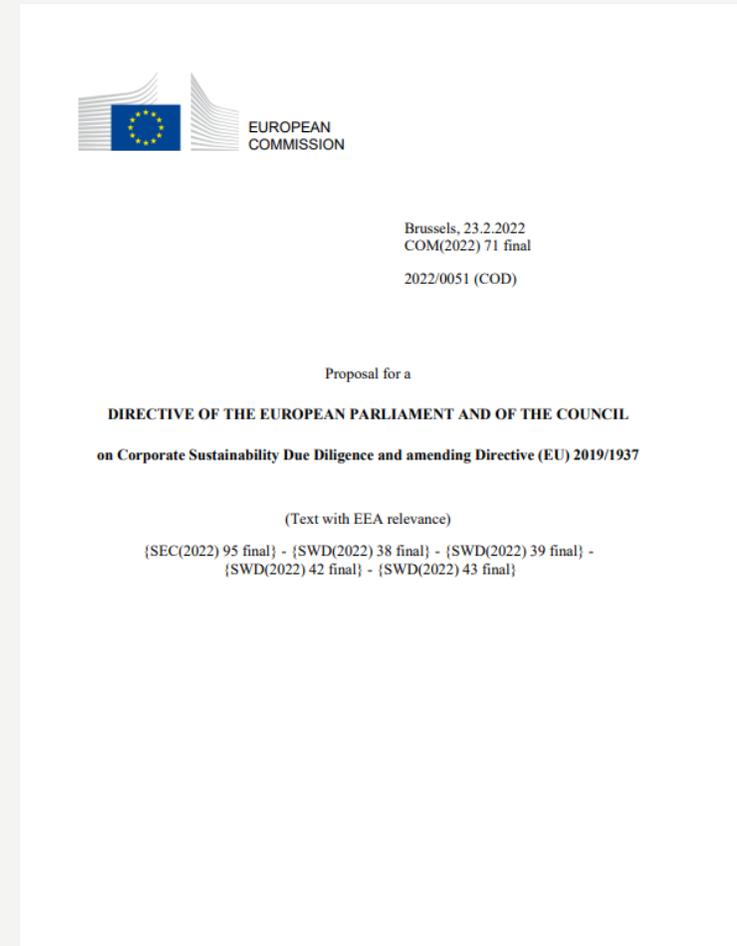
Février 2022 : La Commission européenne publie **un projet de loi européenne** sur le devoir de diligence des entreprises

Contenu du projet

- Introduction d'**obligations de diligence raisonnable** pour les entreprises avec :
 - > 500 employés
 - > 250 employés, si elles travaillent dans des secteurs à haut risque
- Comprend les effets négatifs sur les droits de l'homme et l'environnement
- En amont et en aval de la chaîne de valeur ("relations d'affaires établies")
- La définition des obligations de diligence s'oriente sur les normes internationales

Mécanismes d'application

- **Surveillance** de l'exécution des obligations de diligence par les autorités nationales avec possibilité de sanctions
- **Responsabilité civile** pour les dommages causés par un manque de vigilance



Source :
https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/1_1_183885_prop_dir_susta_en.pdf



SUISSE

Contre-projet à l'initiative
«Pour des multinationales
responsables» et
Ordonnance

SUISSE : CONTRE-PROJET ET ORDONNANCE



Nouvelles obligations en vigueur depuis le 1er janvier 2022. La loi donne un an aux entreprises pour se préparer à leurs nouvelles obligations. Elles devront s'y soumettre pour la première fois **durant l'exercice 2023 → Le rapport produit en 2024 devra couvrir les activités 2023.**

RAPPORT NON FINANCIER

Obligation de faire rapport sur les questions non financières dans les domaines de l'environnement, [...], **des questions sociales, des questions de personnel, du respect des droits de l'homme et de la lutte contre la corruption**

TRAVAIL DES ENFANTS

Obligation de diligence et de faire rapport pour les entreprises qui offrent des biens ou des services pour lesquels il existe un «suspçon fondé» de recours au **travail des enfants**;

MINÉRAIS DE CONFLIT

Obligation de diligence et de faire rapport pour les entreprises qui importent en Suisse ou qui traitent en Suisse des **minerais & métaux** contenant de l'étain, du tantale, du tungstène ou de l'or **provenant de zones de conflit ou à haut risque.**

MÉCANISMES DE SANCTION

En cas de non-respect de l'obligation de rapport sur les informations non financières ainsi que sur les minerais de conflit et le travail des enfants, une amende pouvant aller jusqu'à 100'000 francs suisses peut être infligée.



Quelles sont les entreprises concernées ?

L'**obligation d'établir des rapports** s'applique aux sociétés d'intérêt public et aux grandes institutions financières, et dont l'activité dépasse sur deux exercices consécutifs,

- au moins **500 employés** et
- un total du bilan supérieur à **20 millions de CHF** et/ou
- un chiffre d'affaires de **40 millions de CHF**

Les entreprises qui ne sont **pas comprises dans le champ d'application** sont celles qui

- sont contrôlées par une entité soumise à déclaration
- doivent établir un rapport équivalent en vertu d'une législation étrangère (par exemple, [la directive RSE de l'UE](#))

Exigences formelles pour le rapport

- Rapport **annuel**
- Dans une langue nationale ou en anglais
- **Signé** par l'**organe supérieur de direction ou d'administration (conseil d'administration)**
- **Approuvé** par l'organe compétent pour l'approbation des comptes annuels (**assemblée générale**)
- Publié électroniquement immédiatement après l'approbation
- Accessible au public pendant au moins 10 ans
- Aucun examen externe n'est requis

RAPPORTS OBLIGATOIRES (2/2) - CONTENU



Le rapport couvre les filiales et les entités contrôlées dans le monde entier

Thèmes à traiter

- les préoccupations environnementales, notamment les objectifs en matière de CO₂
- Questions sociales
- Questions de personnel (droits des travailleurs, égalité salariale...)
- Respect des droits de l'homme
- Lutte contre la corruption

Cela implique une **description du modèle d'entreprise et de la chaîne de valeur.**

Contenu dans chaque domaine thématique

1. Informations sur les concepts suivis (stratégies, mesures, processus), y compris le contrôle de diligence appliqué
2. Présentation des mesures et de leur efficacité
3. Description des principaux risques et la manière dont l'entreprise gère ces risques, pour ses propres activités ou ceux qui découlent de ses relations d'affaires, de ses produits ou de ses services;
4. Informations sur les indicateurs clés de performance

S'y conformer ou s'expliquer

La renonciation à rapporter certains éléments est autorisée, mais elle doit être expliquée "de manière claire et motivée".

QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL DES ENFANTS ET QUELLES SONT LES NOUVELLES EXIGENCES (1/2) ?



Qu'est-ce que le travail des enfants ?

La loi se réfère à la définition [de l'Organisation internationale du travail \(OIT\)](#) concernant le travail abusif des enfants.

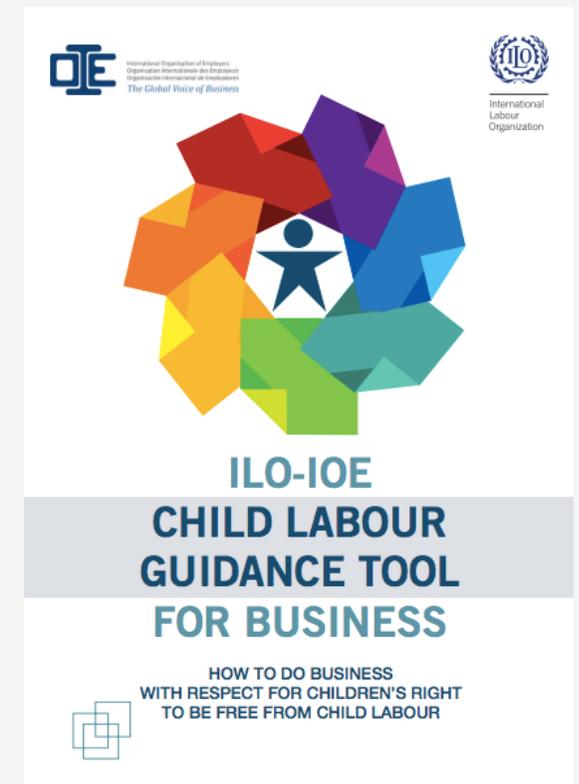
- Pour simplifier, l'âge minimum pour l'emploi de mineurs ne doit pas être **inférieur à 15 ans** et le travail ne doit **pas empêcher** l'enfant **d'aller à l'école**.
- Des conditions de protection particulières s'appliquent **aux travaux dangereux et nocifs pour la santé**.

Champ d'application

- **L'obligation de diligence et de rapport sur le travail des enfants** s'applique aux entreprises qui proposent des produits et des services pour lesquels il existe un **"soupçon fondé"** qu'ils ont été fabriqués ou fournis en recourant au travail des enfants.
- Pour déterminer le champ d'application, les entreprises doivent «vérifier s'il existe un soupçon fondé de recours au travail des enfants» pour les biens et services produits.

Exceptions selon l'Ordonnance

- 1) Étape de vérification : seuils - exception pour les PME
- 2) Étape de contrôle : classification des risques - exception pour les entreprises à faible risque (référence à la classification du pays dans [l'index de l'UNICEF](#))
- 3) Pas d'exception en cas de recours "manifeste" au travail des enfants



https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_27555/lang--en/index.htm

QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL DES ENFANTS ET QUELLES SONT LES NOUVELLES EXIGENCES (2/2) ?



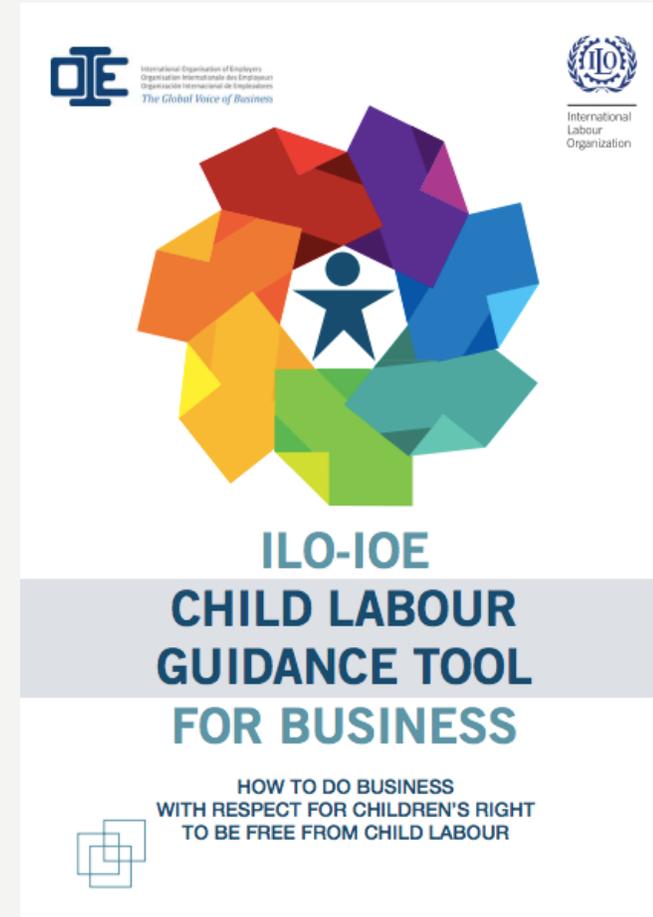
Alternative à la mise en œuvre selon la loi suisse

Application de la réglementation internationale dans son ensemble :

- les conventions n° 138 et 182 de l'OIT et l'[outil d'orientation du travail des enfants pour les entreprises de l'OIT-OIE](#), **et**
- [Guide de l'OCDE](#) sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des affaires **ou** [Principes directeurs de l'ONU](#) relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

Références

Mise en œuvre du devoir de diligence conformément à l'[outil d'orientation de l'OIT-OIE sur le travail des enfants à l'intention des entreprises](#)



https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_27555/lang--en/index.htm



QUE SONT LES MINERAIS DE CONFLIT ET QUELLES SONT LES NOUVELLES EXIGENCES ? (1/2)

Que sont les minerais de conflit ?

- Par analogie avec le [règlement de l'UE sur les minerais de conflit](#)
- **4 Matériaux** : minerais ou métaux contenant de l'étain, du tantale, du tungstène ou de l'or provenant de zones de conflit ou à haut risque
- **Problématique** : Dans les régions politiquement instables, le commerce des minerais peut financer des groupes armés, encourager le travail forcé et d'autres violations des droits de l'homme et favoriser la corruption et le blanchiment d'argent.

Que sont les zones de conflit et les zones à haut risque ?

- Règlement - Par analogie avec l'UE : zones de conflits armés, de situations de fragilité, d'absence de gouvernance ou de sécurité ("failed states") et zones de violations systématiques des droits de l'homme.
- Référence à la [recommandation 2018/1149](#) de l'UE avec une liste de sources d'information accessibles au public : par exemple, résolutions du Conseil de sécurité des Nations unies ou informations spécifiques à chaque pays du Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme.
 - Liste indicative et non exhaustive de [RAND Europe](#)
- L'analyse au cas par cas fait partie du devoir de diligence de l'entreprise



www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264253520-fr.pdf?expires=1651041775&id=id&accname=guest&checksum=BD9A4831B7D21A3BBDA70569AEFC3F76



QUE SONT LES MINÉRAUX DE CONFLIT ET QUELLES SONT LES NOUVELLES EXIGENCES ? (2/2)

Champ d'application

- Entreprises ayant **leur siège ou leur administration principale en Suisse**, indépendamment de la taille de l'entreprise et de sa forme juridique
- Les obligations de diligence raisonnable et de déclaration s'appliquent à toutes les entreprises **à partir de certaines quantités d'importation ou de transformation** de minéraux ou de métaux contenant de l'étain, du tantale, du tungstène ou de l'or provenant de zones de conflit ou à haut risque.
- **Les seuils sont** énumérés dans l'annexe du [règlement](#)
- **Exceptions** pour les métaux recyclés

Activités

- **Importation** de minéraux et de métaux : physiquement et en tant que transaction douanière
- **Traitement** des minéraux et des métaux

Alternative à la mise en œuvre selon la loi suisse

Application de la réglementation internationale dans son ensemble :

- [Guide de l'OCDE sur les minerais de conflit](#) **ou** [règlement de l'UE sur les minerais de conflit](#)



Références

Mise en œuvre du devoir de diligence conformément au [guide de l'OCDE sur les minerais de conflit](#)



APERÇU - DEVOIR DE DILIGENCE & DE DÉCLARATION POUR LES MINÉRAIS DE CONFLIT / LE TRAVAIL DES ENFANTS

Obligations de diligence et de déclaration

1. Les entreprises doivent mettre en œuvre un **système de gestion** (de la chaîne d'approvisionnement) relatif aux minerais de conflit et au travail des enfants, dans lequel les éléments suivants sont définis :
 - Une **politique** globale **de la chaîne d'approvisionnement**
 - Un système de **traçabilité** dans la chaîne d'approvisionnement
2. **Évaluation des risques** liés aux effets négatifs dans la chaîne d'approvisionnement (y compris procédure de notification)
3. **Plan de gestion des risques** et **mesures** visant à minimiser les risques identifiés
4. **Rapport annuel** sur le respect des obligations de diligence raisonnable

Exigences formelles

- La responsabilité en matière de rapports et de diligence raisonnable incombe à la **direction supérieure de l'organe de gestion**.
- Vérification du respect du devoir de diligence : **Contrôle externe** par une entreprise de révision reconnue pour les minerais de conflit, mais pas pour le travail des enfants

PLUS D'INFORMATIONS : Q&R POUR LES ENTREPRISES

**focus
right**

ADDRESSING CHILD LABOUR RISKS

Q&A to support companies' due diligence



www.focusright.ch/en/child-labour

**focus
right**

CONFLICT MINERALS

Q&A to support companies' due diligence



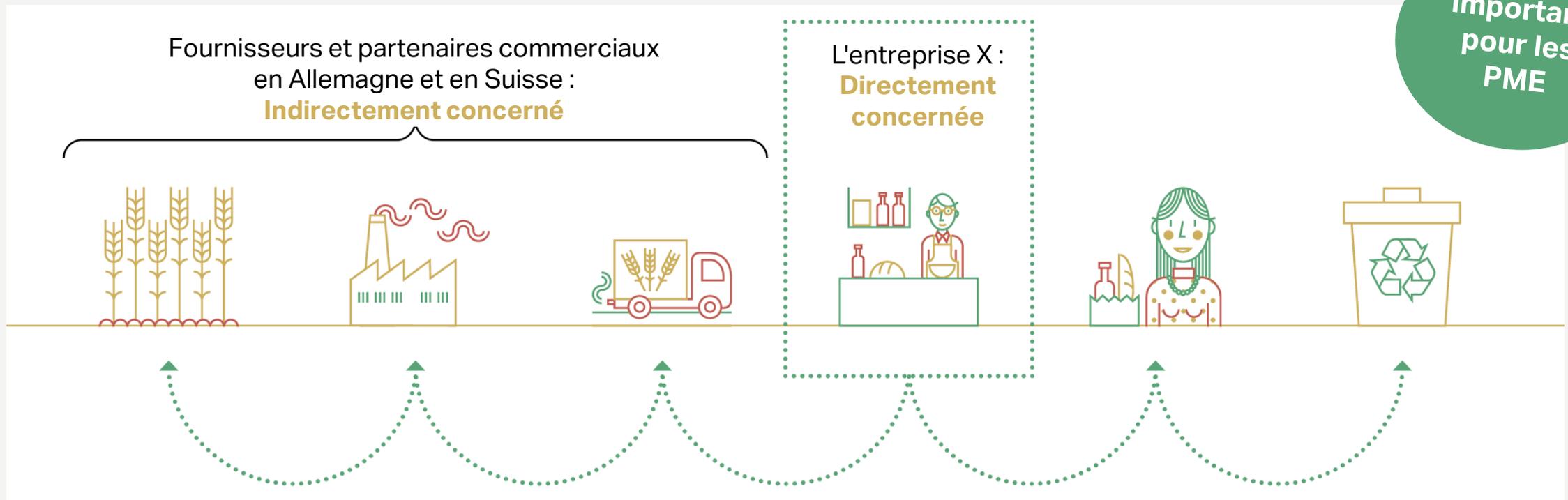
www.focusright.ch/conflict-minerals

DILIGENCE EN MATIÈRE DE DROITS
DE L'HOMME

S'orienter dans la
jungle réglementaire

EFFETS DIRECTS ET INDIRECTS DE LA LÉGISLATION

- Les lois ont **un impact direct et indirect** sur les entreprises liées entre elles par des chaînes de valeur.
- Le devoir de diligence exige que **les risques** soient identifiés **dans les chaînes de valeur** (par exemple chez les fournisseurs).
- **Les fournisseurs** et autres **partenaires commerciaux** sont **indirectement** concernés par les lois (y compris dans d'autres pays), car les entreprises directement concernées leur transmettent les exigences en matière de devoir de diligence.



COMMENT FAIRE FACE AUX LOIS ? - LES NORMES INTERNATIONALES COMME NORME

Exigences des normes internationales comme dénominateur commun de la plupart des lois :

- Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des affaires



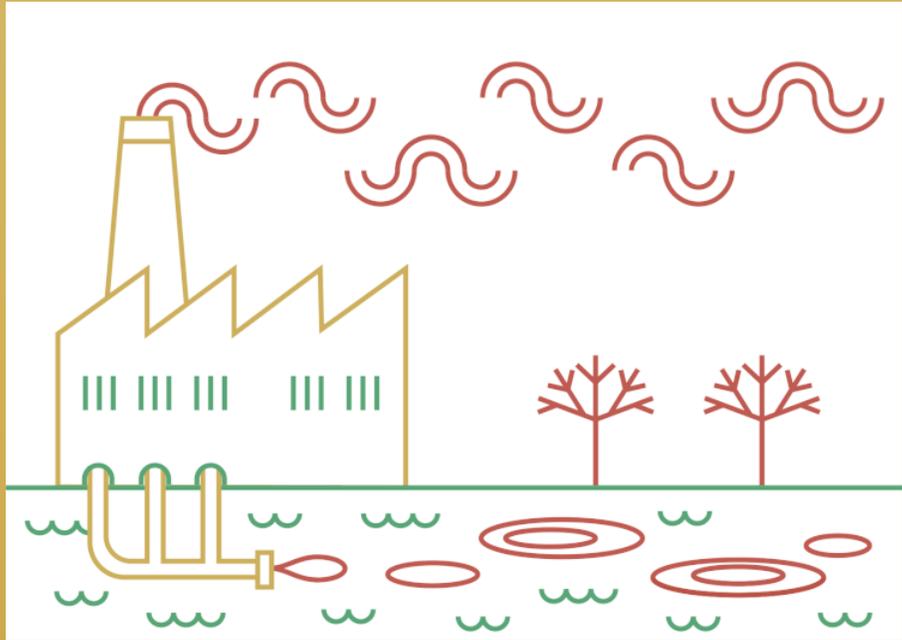
Conseil pratique :
s'orienter vers
les normes
internationales

Q&R - 1ère partie

DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

En quoi consiste-t-elle ?

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.

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

Mécanisme de plainte & recours

Que faut-il pour un mécanisme de plainte efficace ? Comment une entreprise peut-elle l'utiliser pour identifier à temps les répercussions sur les droits de l'homme ?

Suivi et communication

Comment une entreprise contrôle-t-elle l'efficacité de ses mesures ? Comment communique-t-il de manière transparente sur ses effets et la manière de les gérer ?

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

Déclaration de principe

Analyse des risques et des effets

Comment une entreprise détermine-t-elle l'impact potentiel & réel de ses activités sur les droits de l'homme ?

Mesures

Comment une entreprise identifie-t-elle & met-elle en œuvre des mesures efficaces, basées sur les risques, pour mettre fin, prévenir & atténuer les effets négatifs ?

Encadrement

Comment une entreprise intègre-t-elle le contrôle de diligence raisonnable en matière de droits humains dans ses processus commerciaux existants ?



1. DÉCLARATION DE PRINCIPES



De quoi s'agit-il ?

Exprimer son engagement pour une conduite responsable de l'entreprise visant à respecter les droits de l'homme.

Types d'engagements

- Déclaration autonome
- Déclaration intégrée (par exemple, code de conduite)

Processus & diffusion

- Adopté par les **plus hauts dirigeants**
- Disponible publiquement et **communiquée de manière efficace et active** tout au long de la chaîne de valeur (par exemple aux employés, fournisseurs, partenaires commerciaux, clients et autres parties concernées)

Champ d'application

- **Toute la chaîne de valeur**, les secteurs en amont et en aval ainsi que l'entreprise elle-même

Contenu

- **Comprend tous les droits de l'homme** - Référence aux principales conventions / normes internationales
- Obligation d'accorder une attention particulière **aux groupes vulnérables** et de les consulter
- **Responsabilités** claires, obligation de créer un cadre de mise en œuvre et contrôle régulier

EXEMPLE PRATIQUE DE DÉCLARATION DE PRINCIPES



"Il n'y a pas de différence entre notre **stratégie commerciale** et notre **stratégie de développement durable...** elles sont totalement **intégrées**".

Alan Jope, PDG,
Unilever

We are happy to have you on board

KUONI GROUP Travel Industry Services

Statement of Commitment on Human Rights

kuoni.com

dormakaba

Statement of Commitment on Human Rights

Classification: Public

dormakaba Statement of Commitment on Human Rights

This Statement of Commitment on Human Rights formalizes and specifies the commitment of dormakaba to support and respect human rights for all people, as outlined in the dormakaba Code of Conduct.

Subject matter and objective

The objective of this Statement of Commitment is to provide a common framework for the company's responsibility to respect human rights that is globally valid and underlies all its business activities and partnerships. It shall introduce a more effective and proactive management approach on human rights for the Group.

This Statement of Commitment clarifies:

- the relevant international human rights frameworks that dormakaba subscribes to
- the company's salient human rights issues
- the company's human rights due diligence framework describing the appropriate policies and processes to implement its human rights commitment.

Purpose

As stated in its Code of Conduct, dormakaba supports and respects the protection of internationally proclaimed human rights and labor standards. The company fully respects the personal dignity, privacy and individual rights of its employees, customers, suppliers and other stakeholders.

dormakaba aspires to play a leading role in responsible business conduct. Respecting human rights is an integral part of responsible business and builds on **Trust**, which is the company's brand promise. The company wants to maintain the trust of all our stakeholders by treating people conscientiously and with dignity.

dormakaba acknowledges that all companies can potentially have an impact on human rights: either directly through their operations or via business relations. dormakaba recognizes the importance of human rights and already expressed its position in its annual Communication on Progress as a member of the UN Global Compact since 2013. For dormakaba, respecting human rights means doing the right thing and continuously putting efforts into ensuring that day-to-day business decisions contribute to upholding and do not infringe human rights.

dormakaba Holding AG | Hofwiesenstrasse 24 | 8153 Römishagen | Switzerland | T +41 44 818 90 11 | F +41 44 818 90 18 | www.dormakaba.com

2. ANALYSE DES RISQUES ET DES EFFETS



De quoi s'agit-il ?

Identifier et évaluer tous les **impacts** négatifs réels ou potentiels sur les droits de l'homme dans lesquels l'entreprise est impliquée par ses propres activités ou par ses relations commerciales.

Exigences de base

- Prise en compte de tous les droits de l'homme
- Considération de l'ensemble de la chaîne de valeur
- Prise en compte de toutes les personnes potentiellement concernées
- Consultation d'experts
- Hiérarchisation des risques
- Répétition régulière

Mise en œuvre progressive

| 1 Cartographier sa chaîne de valeur | 2 Identifier les risques | 3 Hiérarchiser les risques |
|---|---|--|
| Rassembler des informations de base sur la chaîne de valeur | Risques liés aux droits de l'homme tout au long de la chaîne de valeur identifiés | Donner la priorité aux risques les plus graves |
| Esquisser sommairement l'ensemble de la chaîne de création de valeur (cf. exemple), y compris les particularités des processus d'achat et de production, les matériaux (bruts), les pays d'approvisionnement et les fournisseurs. | En cas de lacune dans les connaissances, des hypothèses peuvent être formulées (par exemple sur des risques généralement connus et spécifiques aux matières premières). | La gravité de l'impact et la probabilité d'occurrence sont des critères importants pour la définition des priorités. |

SWISS TEXTILE AG*



Directeur.-trice général.e

Profil

Nom de l'entreprise Swiss Textile AG*

Création en 1931

Nombre de collaborateurs en CH 320

Siège social en Suisse

Description de la société

- Entreprise textile suisse de taille moyenne
- Conception et vente de t-shirts en coton
- 5 filiales propres pour la vente en Suisse et les entreprises clientes (B2B) en Allemagne, en France et en Autriche
- Pas d'usines propres, production principalement en Inde, au Bangladesh et en Turquie

*Exemple d'entreprise fictive

1) PRÉSENTATION DE LA CHAÎNE DE CRÉATION DE VALEUR



AGRICULTURE & CULTURE

Production de semences, culture et récolte du coton, surtout en Inde, en Chine, au Brésil, en Ouzbékistan et dans les pays d'Afrique subsaharienne.



TRAITEMENT

Transformation du coton dans des usines textiles au Bangladesh, au Pakistan, en Chine, en Turquie, en Inde et au Vietnam (production de fils et de tissus, ennoblissement et couture)



TRANSPORT & AGENTS

Transport des marchandises vers les filiales (bateau et camion)



COMMERCE

Vente de marchandises dans les magasins en Europe



UTILISATION

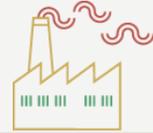
Utilisation des biens par les consommateurs (porter, laver)



FIN DE VIE

Récupération, recyclage ou incinération des marchandises

2) IDENTIFICATION DES RISQUES TOUT AU LONG DE LA CHAÎNE DE VALEUR



AGRICULTURE & CULTURE



Occupational H&S Working hours



Freedom of association Forced labour



Discrimination Fair wages



Child labour Environmental impact

TRAITEMENT



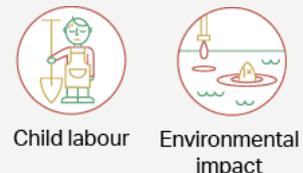
Occupational H&S Working hours



Freedom of association Forced labour



Discrimination Fair wages



Child labour Environmental impact

TRANSPORT & AGENTS



Occupational H&S Working hours



Freedom of association Forced labour



Discrimination Fair wages



Environmental impact

COMMERCE



Occupational H&S Working hours



Freedom of association Forced labour



Discrimination Fair wages

UTILISATION



Environmental impact

FIN DE VIE



Occupational H&S Working hours



Freedom of association Forced labour



Discrimination Fair wages



Child labour

3) HIÉRARCHISATION DES RISQUES EN FONCTION DE LA GRAVITÉ ET DE LA PROBABILITÉ D'OCCURRENCE



| Elements of the textile value chain | Agricultural production | Processing | Transport & agents | Retail | Consumption | End of life |
|---|-------------------------|------------|--------------------|--------|-------------|-------------|
| Human rights & Environmental impact | | | | | | |
| Forced labour | Haut | Haut | Haut | Bas | Bas | Moyen |
| Living wages | Haut | Haut | Haut | Moyen | Bas | Moyen |
| Discrimination, incl. sexual harassment & sexual violence at work | Haut | Haut | Moyen | Moyen | Bas | Moyen |
| Working hours | Moyen | Haut | Haut | Moyen | Bas | Moyen |
| Environmental impact (e.g. water pollution, pesticides, CO2 emissions) | Haut | Haut | Moyen | Bas | Moyen | Moyen |
| Freedom of association & right to collective bargaining | Haut | Haut | Moyen | Moyen | Bas | Moyen |
| Health & safety (e.g. at work, product safety) | Haut | Haut | Moyen | Bas | Bas | Moyen |

Détermination de la gravité* basée sur :

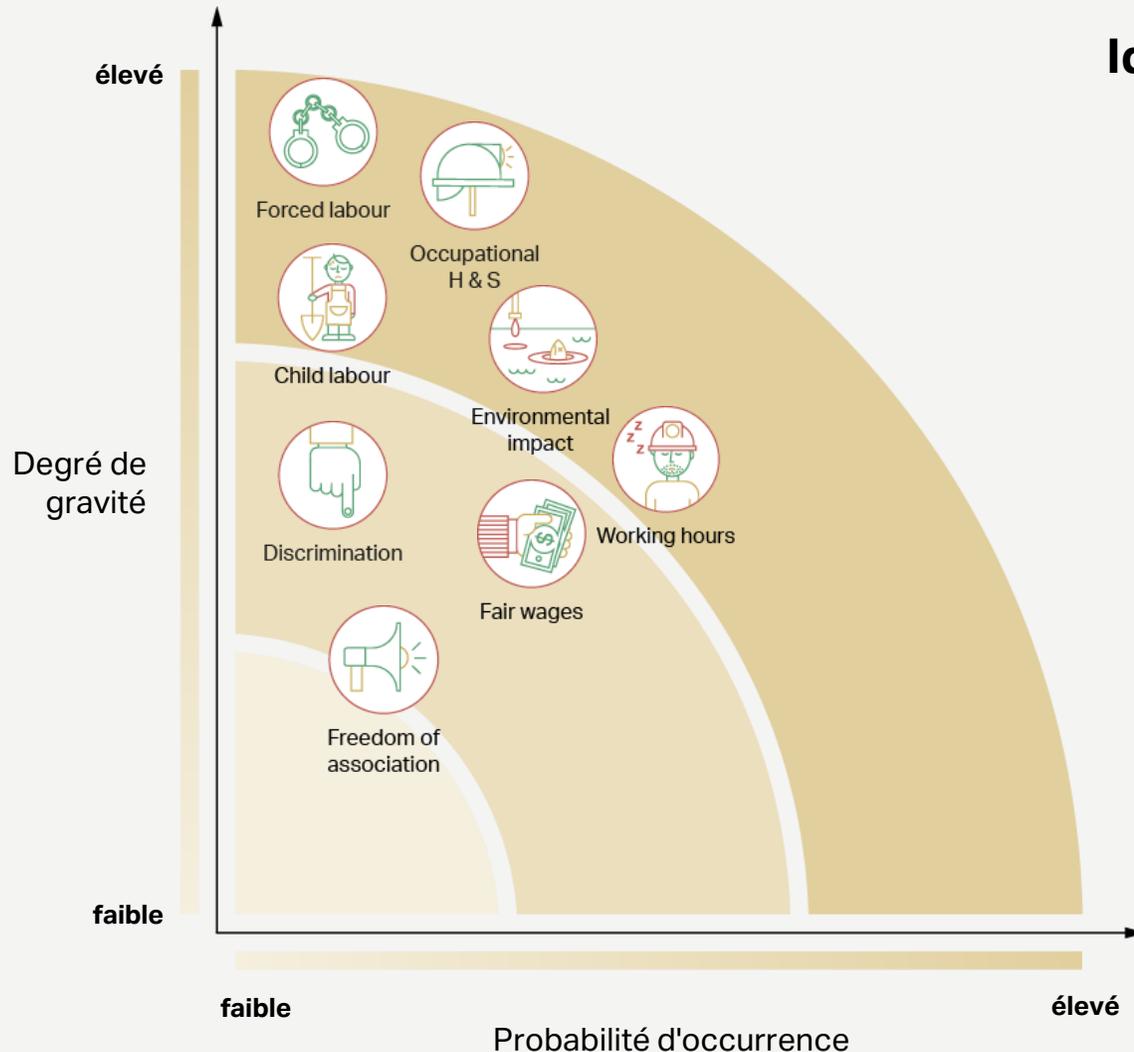
| | |
|--|---|
| Ampleur " scale " | Ampleur de l'impact sur les droits de l'homme → Dans quelle mesure un droit de l'homme est-il violé/limité ? |
| Portée " scope " | Nombre de personnes concernées → Combien de personnes sont concernées ? |
| Réparation " remediability " | → L'effet peut-il être annulé ? Dans quel délai ? |

**La gravité prévaut en principe sur la probabilité dans l'évaluation.*

degré de gravité :



3) HIÉRARCHISATION DES RISQUES EN FONCTION DE LA GRAVITÉ ET DE LA PROBABILITÉ D'OCCURRENCE



Identification des thèmes les plus graves ("salient issues")

Détermination de la gravité* basée sur :

| | |
|--|---|
| Ampleur " scale " | Ampleur de l'impact sur les droits de l'homme → Dans quelle mesure un droit de l'homme est-il violé/limité ? |
| Portée " scope " | Nombre de personnes concernées → Combien de personnes sont concernées ? |
| Réparation " remediability " | → L'effet peut-il être annulé ? Dans quel délai ? |

Détermination de la probabilité d'occurrence :

- La probabilité qu'un impact se produise peut être décrite différemment :
- termes généraux (par ex. : très probable, probable),
 - mathématique (par ex. : 10 pour 100, 10 %)
 - Fréquence sur une période donnée (par ex. : une fois tous les trois ans)

*La gravité est en principe prioritaire dans l'évaluation.

3. MESURES



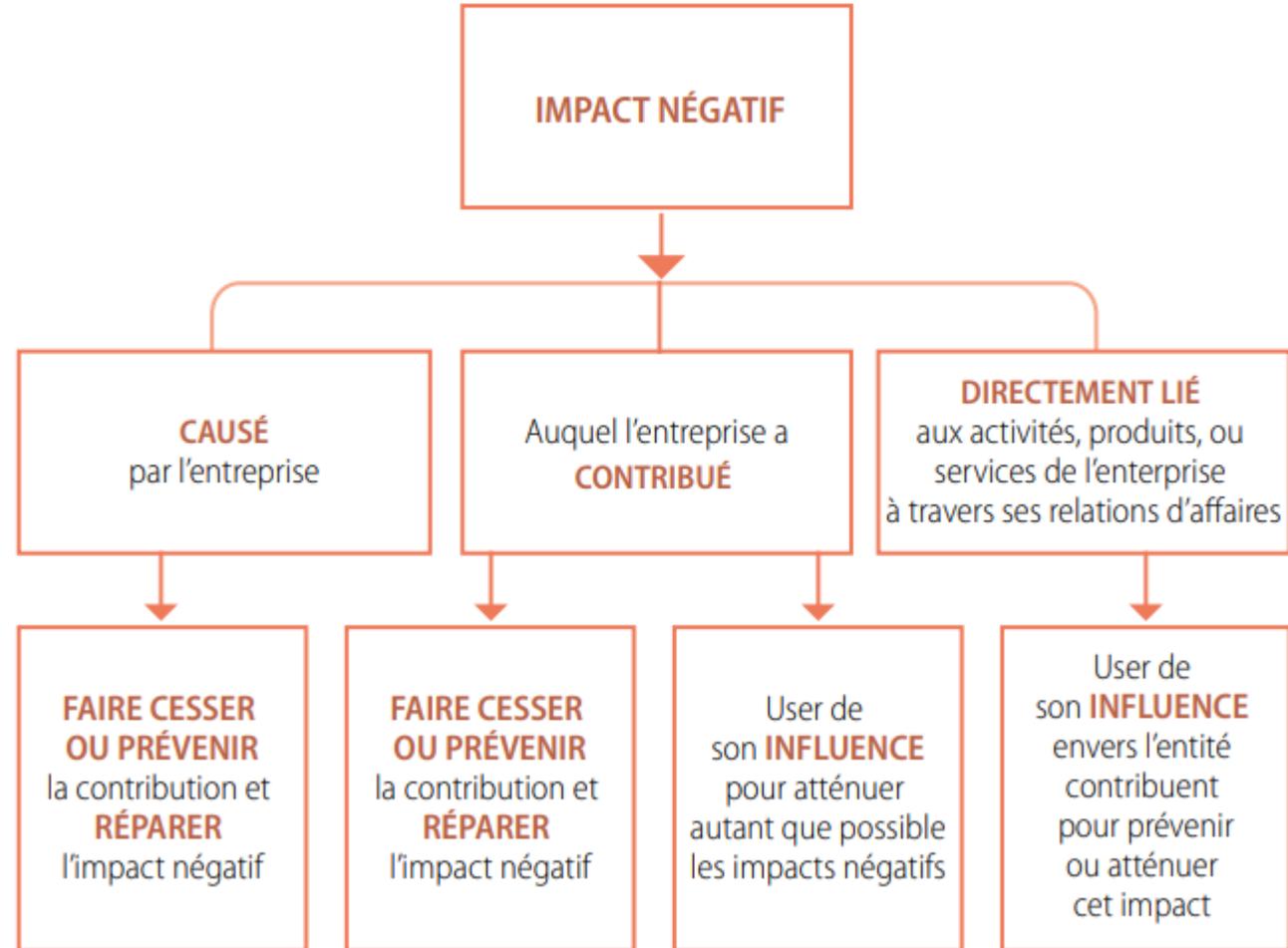
De quoi s'agit-il ?

Prendre les mesures appropriées pour **prévenir, atténuer ou faire cesser** les risques et les effets négatifs identifiés en matière de droits de l'homme.

Exigences de base

- Prise en compte de la nature de l'impact
- Considération de l'ensemble de la chaîne de valeur
- Prise en compte du pouvoir d'influence et du degré de participation
- Consultation d'experts internes et externes

Gérer les différents types d'impacts négatifs :



www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/Guide-OCDE-sur-le-devoir-de-diligence-pour-une-conduite-responsable-des-entreprises.pdf (p.82)

4. L'ENCADREMENT



De quoi s'agit-il ?

Transmettre les conclusions de l'analyse des risques et des effets à tous les **domaines d'activité internes** concernés **et les processus** et prendre des mesures appropriées pour intégrer les droits de l'homme dans l'entreprise.

Exigences de base

- Définir une structure et des responsabilités appropriées
- Intégration dans les processus et les services
- Incitations judicieuses & gestion des performances
- Formation adéquate
- Coopération avec des tiers

Exemples de domaines thématiques et de fonctions impliqués :

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
| Mécanisme de plainte | Gestion des fournisseurs | Déclaration de principe et gouvernance |
| Directives de remédiation et compensation | Formations | Audit interne et gestion de la qualité |
| Adaptation des pratiques d'achat | Gestion de la clientèle et marketing | Répartition du budget |

EXEMPLE PRATIQUE D'INCORPORATION ET D'INTÉGRATION

Les "champions des droits de l'homme" d'ABB

Human Rights training plan

Offer

| | Target | Organization | Aim | Trainers |
|----------------------------------|--|---|--|---|
| HuRi Awareness Training | <ul style="list-style-type: none"> Management Team members Functions leads | <ul style="list-style-type: none"> 1-hour training Interactive web-based (wb) or face to face | <ul style="list-style-type: none"> HuRi risks awareness Commitment - leadership HuRi strategy support | <ul style="list-style-type: none"> Delivery and contents: Global CR* function (GCR) |
| HuRi Champions Training | <ul style="list-style-type: none"> HuRi Champions nominated by the business Based on HuRi risks | <ul style="list-style-type: none"> 2.5-hour x 4 modules (wb) Private study - homework Final exam | <ul style="list-style-type: none"> Build internal competences HuRi Champions Network | <ul style="list-style-type: none"> Delivery and contents: Global CR function (GCR) |
| HuRi Target Role Training | <ul style="list-style-type: none"> Marketing and Sales, Procurement, Operations. Top-down delivery | <ul style="list-style-type: none"> 1.5-hour x 2 modules Interactive web based or face to face | <ul style="list-style-type: none"> HuRi risks awareness HuRi integration in business decision making | <ul style="list-style-type: none"> Delivery: HuRi Champions Contents: GCR |
| HuRi – E-Learning | <ul style="list-style-type: none"> All employees | <ul style="list-style-type: none"> 1-hour training Self web-based >>link | <ul style="list-style-type: none"> General awareness Reinforce HuRi in ABB culture | <ul style="list-style-type: none"> Training platform Contents: Global CR function (GCR) |

Goal: Human rights (HuRi) are well understood and managed in all ABB operations and along the value chain. HuRi are integrated in ABB's daily business.

5. SUIVI ET COMMUNICATION



Monitoring : de quoi s'agit-il ?

Contrôles réguliers des mesures prises afin de vérifier leur **efficacité** et de viser une amélioration continue.

Exigences de base

- Indicateurs qualitatifs et quantitatifs appropriés
- Intégration de sources internes et externes pertinentes
- Focalisation sur les personnes concernées et les parties prenantes particulièrement vulnérables
- Intégration dans les processus existants (par exemple, procédures de rapport interne, audits, enquêtes)

Communication : de quoi s'agit-il ?

Rendre compte publiquement de la manière dont l'entreprise gère ses risques et ses impacts en matière de droits de l'homme.

Exigences de base

- Forme et fréquence appropriées
- Accessibilité pour le groupe cible prévu
- Transparence adéquate sur l'adéquation des mesures, l'intégration ainsi que les risques et les effets
- Protéger les sources d'information

Cadres internationaux



6) MÉCANISME DE PLAINTE & RECOURS



De quoi s'agit-il ?

Les entreprises sont invitées à **garantir** ou à promouvoir l'**accès aux mécanismes de plainte pour les personnes touchées** par des impacts (potentiellement) négatifs dans leur chaîne d'approvisionnement.

→ Critères d'efficacité selon les UNGPs

En cas de plaintes légitimes ou d'effets négatifs réels, les entreprises doivent permettre l'**accès à des mesures correctives (remédiation)** ou, selon le contexte, garantir elles-mêmes cet accès.

Un mécanisme de plainte est une procédure qui offre à une ou plusieurs personnes la possibilité formalisée de faire part de leurs préoccupations concernant les impacts sociaux et environnementaux liés aux droits de l'homme, ainsi que de signaler des actes de corruption.



DILIGENCE EN MATIÈRE DE DROITS DE
L'HOMME

Comment commencer ?

PREMIERS PAS - COMMENT DÉMARRER ?

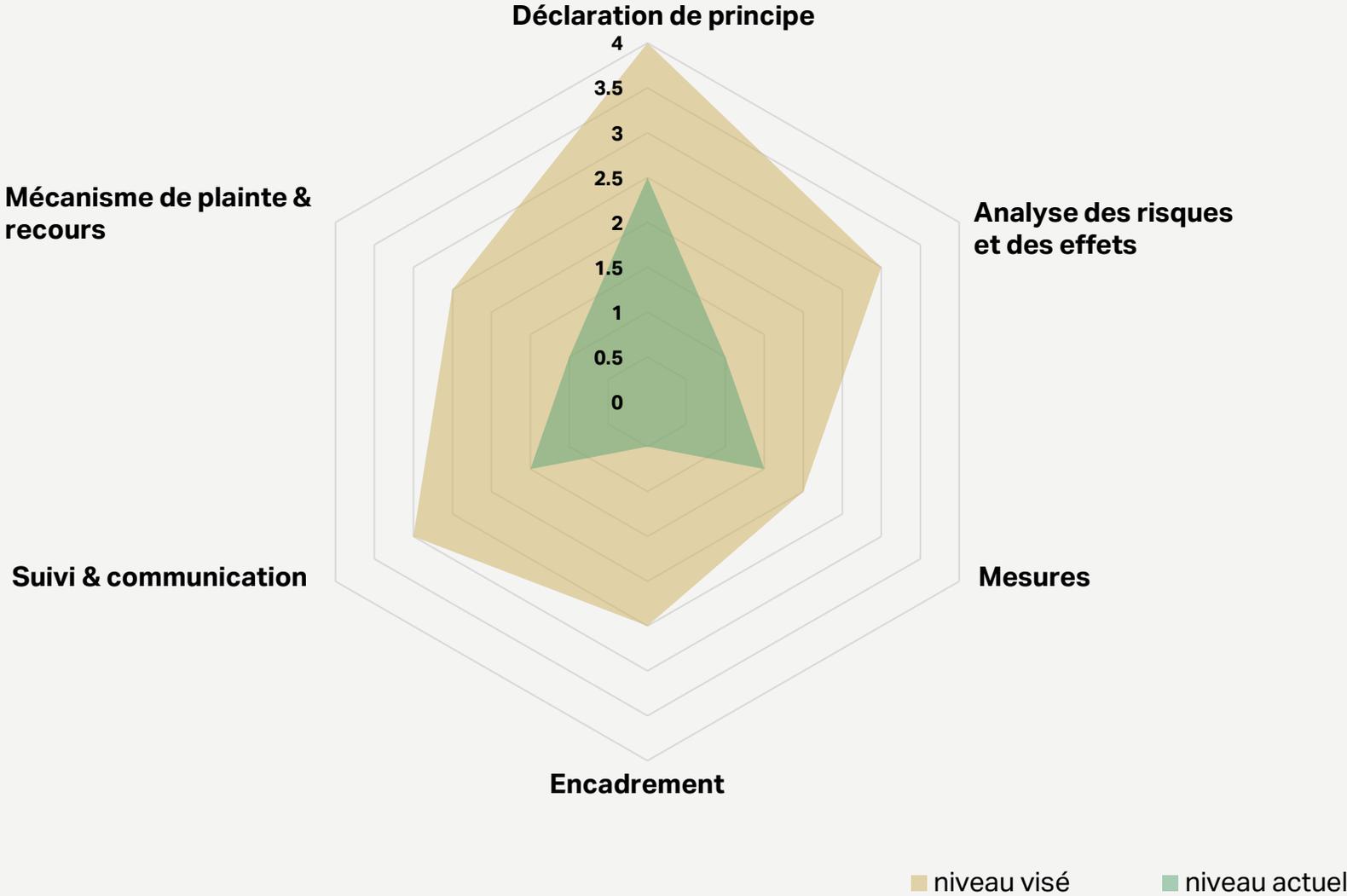
Approche recommandée

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



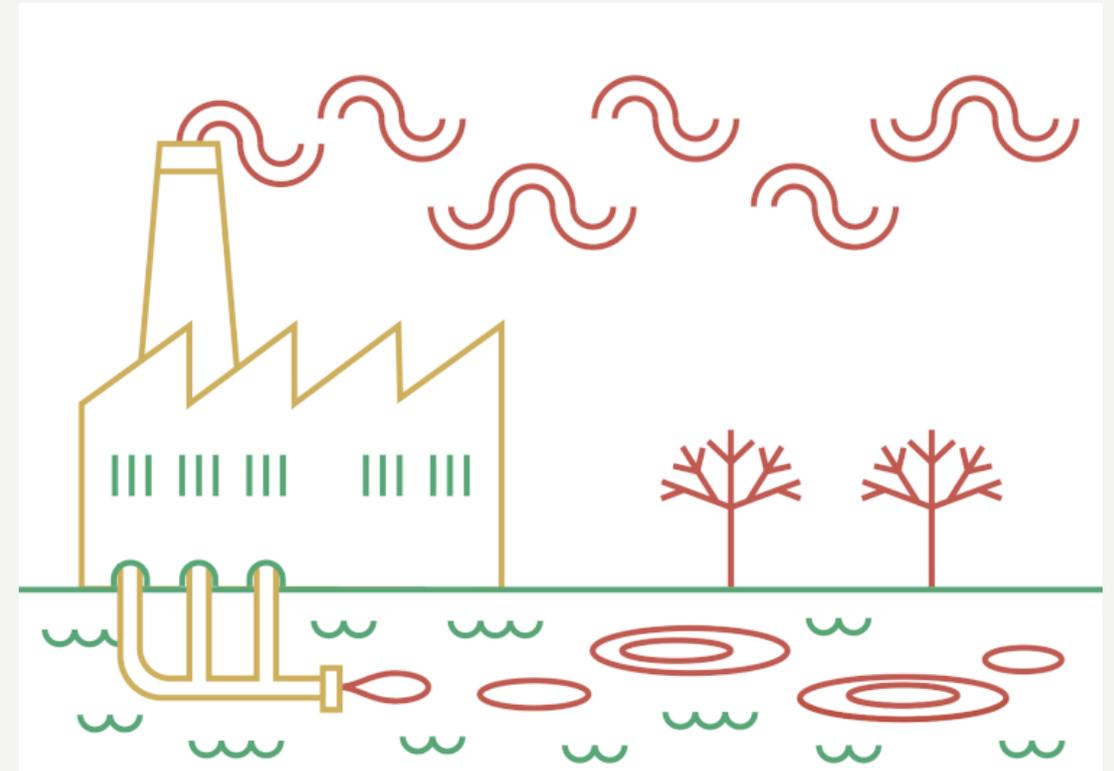
ANALYSE DES LACUNES : MISE EN ŒUVRE DE LA DILIGENCE RAISONNABLE



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, 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



My business and human rights

A guide to human rights for small and medium-sized enterprises

Brochure de la commission européenne pour les PME

Brochure PME SECO & Global Compact Network Suisse

RÉSUMÉ

L'objectif de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est d'éviter tout impact négatif sur les droits de l'homme causé directement ou indirectement par l'entreprise.

La procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme doit...

- être **adaptée** à l'entreprise (taille, disposition en matière de risques, activité commerciale, environnement opérationnel, etc.)
- permettre une **amélioration continue** : commencer petit et s'améliorer au fur et à mesure

Les entreprises devraient donc...

- adopter une **déclaration de principe** et intégrer sa mise en œuvre dans les processus opérationnels ;
- **identifier, évaluer et hiérarchiser** les risques liés aux droits de l'homme pour les personnes potentiellement concernées ;
- se comporter de manière à ne pas être **associées**, directement ou indirectement, à des violations des droits de l'homme (mesures préventives). Si des violations des droits de l'homme se produisent malgré tout, les entreprises doivent permettre l'accès à des moyens de remédiation.

Q&R

OFFRES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES DANS LE DOMAINE DES DROITS DE L'HOMME ET DES NORMES DE TRAVAIL



Sessions en direct

- Série de webinaires sur : Impact of Human Rights Due Diligence regulations on companies based in Switzerland and Liechtenstein ([Lien & Inscription](#))
- Human Rights Due Diligence Peer Learning & Networking Group ([lien & inscription](#))



Apprentissages en ligne

- Les entreprises et les droits de l'homme : Comment les entreprises peuvent-elles mettre en œuvre les Principes directeurs de l'ONU ([Lien](#))
- Comment les décisions en matière d'approvisionnement peuvent favoriser un travail décent dans les chaînes d'approvisionnement ([Lien](#))
- Améliorer les salaires pour progresser vers un travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ([Lien](#))



Publications

- 5 étapes pour gérer l'impact de votre entreprise sur les droits de l'homme ([Lien](#))
- Sélection d'autres publications du Pacte mondial de l'ONU ([Lien](#))



Outils

- Achats durables : boîte à outils pour le travail décent ([Lien](#))
- Portail d'information et d'analyse sur la diligence raisonnable ([Lien](#))

Plus d'e-learnings sur :



Academy

Plus d'informations sur globalcompact.ch

N'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : alice.harbach@globalcompact.ch

GRUPE D'APPRENTISSAGE PAR LES PAIRS ET DE MISE EN RÉSEAU

- des réunions en ligne (après le déjeuner) qui ont lieu tous les trois mois
- Plateforme d'échanges informels entre spécialistes de l'économie et des droits de l'homme du secteur privé
- Règle de Chatham House
- Langue : anglais
- Animé par le réseau UN Global Compact Suisse & Liechtenstein et focusright
- Canal Microsoft Teams pour poursuivre / approfondir les échanges de groupe

Inscription à l'adresse : www.globalcompact.ch/hrdd-peer-learning-and-networking-group

Objectifs :

- Mettre en réseau les professionnels du secteur privé qui travaillent sur des thèmes et des défis similaires.
- Renforcer l'échange informel sur les questions, les enseignements et les défis
- Créer un point de départ pour établir des contacts bilatéraux et favoriser ainsi les échanges entre professionnels

Conditions de participation

- Participation active aux discussions de groupe informelles et virtuelles
- volonté de partager ses propres expériences et d'apprendre des autres
- Personnes du secteur privé ayant un lien professionnel avec l'économie et les droits de l'homme
- Être membre du réseau Global Compact Suisse & Liechtenstein ou participer à au moins un événement NAP animé par focusright.

ENQUÊTE D'ÉVALUATION

Enquête (2-4 min) d'évaluation de l'événement d'aujourd'hui - merci de votre participation:

<https://focusright.typeform.com/to/QrVrTJao>



MERCI BEAUCOUP !

**focus
right**

et Etik@Matthey

En collaboration avec :



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



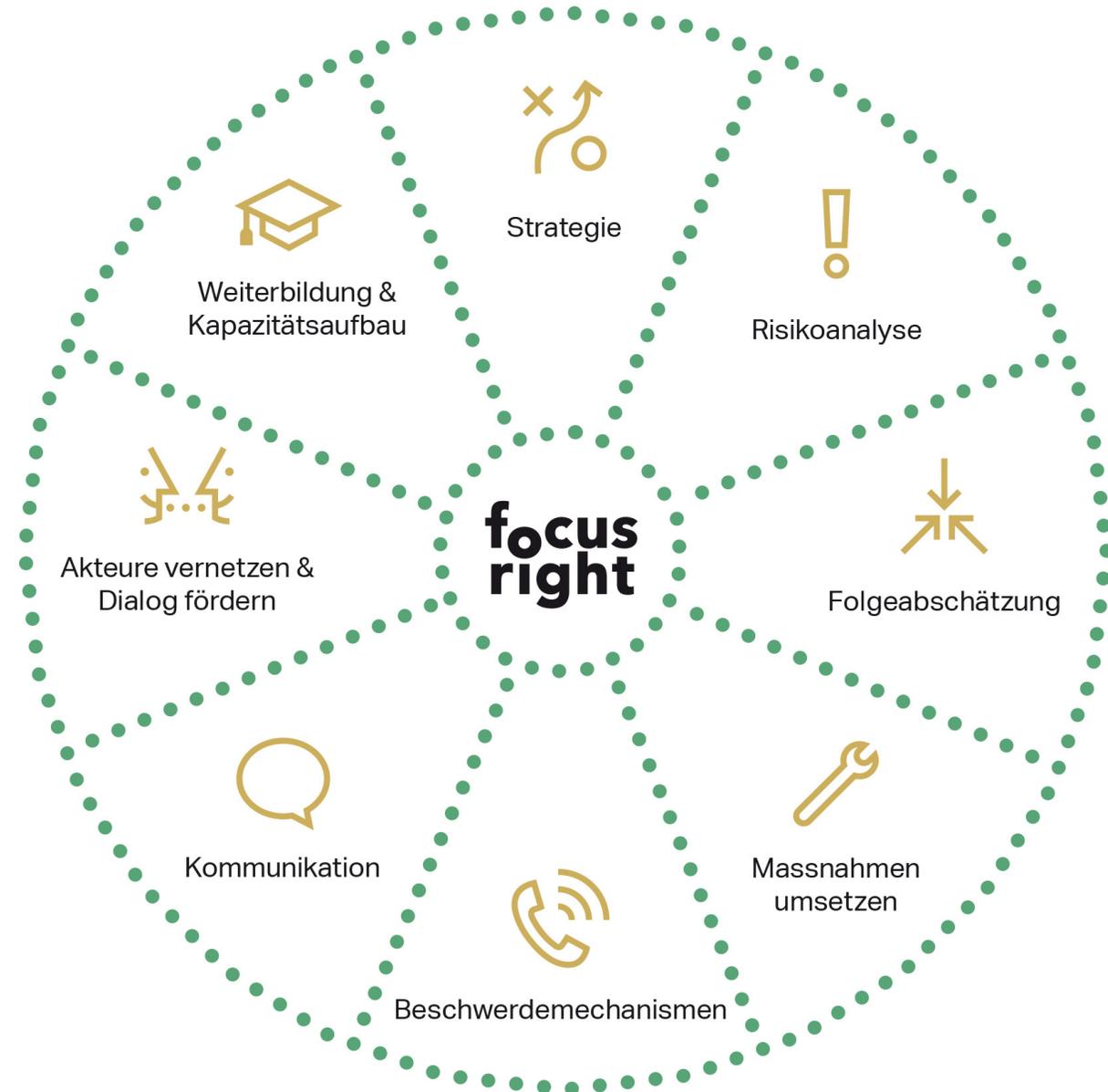
Global Compact
Network
Switzerland & Liechtenstein

Dans le cadre du Plan d'action national Economie & Droits de l'Homme

À PROPOS DE FOCUSRIGHT

focusright aide les entreprises à identifier les risques liés aux droits de l'homme et leur impact dans leurs opérations et leurs chaînes de valeur, et à développer des stratégies de résolution.

Avec les services sur mesure suivants, nous conseillons et soutenons les entreprises dans la mise en œuvre de leur contrôle de diligence raisonnable et dans l'exercice de leur responsabilité d'entreprise :



À PROPOS DE ETIK@MATTHEY

<https://etikmatthey.com/>
patrick.matthey@etik.com
+41 79 705 19 47

Etik@Matthey fournit des conseils et solutions aux entreprises romandes sur les questions éthiques et sociales, afin qu'elles puissent contribuer à un développement durable pour l'être humain et la société.

Nous travaillons avec les entreprises pour intégrer des pratiques commerciales responsables et des procédures de diligence raisonnable dans leurs activités et leurs chaînes d'approvisionnement. Nous travaillons de manière pragmatique, axée sur les affaires et conforme à la réglementation suisse.



DISCLAIMER

focusright GmbH et Etik@Matthey conseillent les entreprises dans l'intégration et la mise en œuvre de pratiques commerciales responsables et de la diligence raisonnable en matière de droits humains dans leurs processus d'entreprise et leurs chaînes d'approvisionnement, en se basant sur les normes internationales en matière de droits humains. Lors de la fourniture de leurs prestations de conseil, focusright GmbH et Etik@Matthey font preuve de la diligence habituelle. La diligence d'un avocat n'est pas déterminante pour l'exécution des prestations de conseil de focusright GmbH et Etik@Matthey.

Les services fournis par focusright GmbH et Etik@Matthey ne constituent pas des services juridiques et ne peuvent pas remplacer les conseils d'un avocat. focusright GmbH et Etik@Matthey ne garantissent pas que leur compréhension des exigences légales corresponde à l'interprétation des tribunaux en cas de doute.

Toutes les explications relatives aux exigences légales correspondent à la compréhension et à l'interprétation de focusright GmbH et Etik@Matthey et ne correspondent pas nécessairement à celles des autorités.