



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

Plan d'action national de la Suisse 2020-2023

Du 15 janvier 2020

Table des matières

1	Introduction	3
1.1	Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme	4
1.2	Position du Conseil fédéral sur les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme	4
1.3	Des mesures pour répondre à un contexte en évolution	5
1.4	Révision du Plan d'action national	5
1.5	Cohérence des politiques, des stratégies et des plans d'action	6
2	Plan d'action national « Entreprises et droits de l'homme » 2020-2023	7
2.1	Pilier 1 : obligation de protéger incombant à l'État	8
2.1.1	Principes fondateurs	8
2.1.2	Mesures ayant trait à la législation et à l'information	8
2.1.3	Liens entre l'État et les entreprises	13
2.1.4	Respect des droits de l'homme par les entreprises dans les zones de conflit	16
2.1.5	Cohérence politique	18
2.2	Pilier 2 : Responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme	23
2.2.1	Principes fondateurs	24
2.2.2	Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme	24
2.3	Pilier 3 : Accès à des voies de recours	29
2.3.1	Principe fondateur	29
2.3.2	Mécanismes judiciaires relevant de l'État	29
2.3.3	Mécanismes de réclamation non judiciaires relevant de l'État	31
2.3.4	Mécanismes de réclamation ne relevant pas de l'État	31
3	Mise en œuvre, suivi et réexamen du NAP	32

1 Introduction

Les intérêts économiques et les droits de l'homme peuvent se renforcer mutuellement : en fournissant des solutions concrètes à des défis locaux, les entreprises contribuent à améliorer la situation en matière de droits de l'homme. Par exemple, que ce soit en Suisse ou à l'étranger, l'économie de marché peut soutenir la liberté d'expression par l'innovation dans les technologies de communication. Les entreprises, par leurs investissements, créent des postes de travail et améliorent les conditions de vie. Les entreprises suisses sont pionnières dans le développement durable et de la prospérité mondiale. Elles considèrent de plus en plus la conduite responsable des affaires comme une partie intégrante d'une bonne gestion d'entreprise et elles portent une attention croissante au respect des droits de l'homme. En effet, cela améliore leur productivité et leur positionnement sur le marché et diminue les risques potentiels pour leur réputation. La Suisse démontre un engagement qui se fonde sur la conviction que la réalisation des droits de l'homme est indispensable à un développement durable d'un point de vue économique, social et environnemental.

Les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (ci-après : Principes directeurs de l'ONU) définissent les obligations des États et la responsabilité des entreprises en ce qui concerne l'influence de l'activité économique sur les droits de l'homme. Le Plan d'action national (NAP) expose la manière dont la Suisse met en œuvre les Principes directeurs de l'ONU. En 2016, la Confédération a adopté un premier NAP pour la période 2016-2019. Le présent Plan d'action est un plan révisé pour la période 2020-2023. Il s'appuie sur les résultats obtenus et les progrès réalisés lors de la première phase : les différents outils, brochures, guides et les initiatives multipartites développés dans le cadre du premier NAP ont permis de soutenir et orienter les entreprises dans la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU. Bien que de plus en plus d'entreprises basées et/ou actives en Suisse mettent en œuvre les Principes directeurs de l'ONU, ils restent encore insuffisamment ancrés dans les activités des entreprises, notamment dans leurs activités à l'étranger. Des défis existent notamment dans la mise en œuvre des procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, et des mécanismes de réparation. La mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU est particulièrement difficile pour de nombreuses PME. En réponse aux défis identifiés, le NAP révisé présente des mesures concrètes pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU par la Confédération et les entreprises.

1.1 Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

Les Principes directeurs de l'ONU ont été adoptés à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme en 2011. Ces Principes sont reconnus à l'échelle internationale et clarifient les rôles complémentaires de l'État et des entreprises en matière de défense et de respect des droits de l'homme dans le cadre des activités économiques. Ils favorisent également l'instauration de règles du jeu équitables à l'échelon international.

Le dispositif contient 31 principes et repose sur trois piliers : 1) l'obligation incombant à l'État de protéger sa population contre les violations des droits de l'homme perpétrées par des acteurs privés, y compris des entreprises ; 2) la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme, y compris la diligence requise à cet effet ; et 3) la responsabilité qui incombe aux États et aux entreprises de veiller à ce que les personnes lésées puissent obtenir une réparation effective.



1.2 Position du Conseil fédéral sur les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

Le Conseil fédéral reconnaît le rôle crucial que l'économie peut jouer dans la réalisation et la protection des droits de l'homme. Il souhaite soutenir et encourager cela.

Le Conseil fédéral reconnaît l'obligation des États d'assurer la protection des droits de l'homme au niveau des entreprises domiciliées et/ou actives en Suisse. Il s'engage ainsi à prévenir, atténuer et réparer les atteintes aux droits de l'homme en lien avec les activités des entreprises. Il estime qu'il lui appartient de soutenir les entreprises dans la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU, de mettre en place des mesures incitatives à leur intention et de les appeler à respecter les droits de l'homme et d'appliquer les lois existantes en la matière. La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme (pilier 2) complète les mesures mises en œuvre par la Confédération. Le Conseil fédéral prévoit des mesures de soutien pour la mise en œuvre du pilier 2. Dans le cadre de son obligation de protection, l'État peut faire intervenir des instruments aussi bien contraignants que non contraignants et, surtout, soutenir et promouvoir des initiatives émanant des 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 procédures de diligence raisonnable en matière des droits de l'homme. Dès lors, les entreprises suisses doivent prévenir toute incidence négative sur les droits de l'homme.

Comme le soulignent les Principes directeurs de l'ONU, il convient toutefois de s'assurer que la charge administrative liée à la diligence raisonnable en matière des droits de l'homme soit proportionnelle aux risques d'abus par les entreprises. La gestion des risques potentiels en matière de droits de l'homme représente un défi pour les PME car elles disposent de ressources humaines, financières et techniques limitées. Pour cette raison, le NAP révisé prête une attention particulière aux besoins des PME et préconise une certaine souplesse au niveau de leur mise en œuvre. Il s'agit en particulier d'éviter des contraintes administratives et des coûts trop élevés.

1.3 Des mesures pour répondre à un contexte en évolution

Depuis l'adoption du NAP 2016-2019, le contexte national et international sur la responsabilité des entreprises n'a cessé d'évoluer. L'initiative pour des multinationales responsables a créé des débats importants, tant au Parlement que dans les médias. Sur le plan international, plusieurs États ont adopté un NAP ou ont initié un tel processus, surtout en Europe et désormais également en Asie. Certains NAP montrent une évolution du « smart mix » (combinaison de mesures contraignantes et non contraignantes), notamment en Europe.

Depuis l'adoption du NAP 2016-2019, une trentaine d'évènements ont été organisés dans toute la Suisse, en partenariat avec les chambres de commerce, les associations faitières et sectorielles, touchant ainsi plusieurs centaines d'entreprises (PME y compris). Ces efforts de communication ont été complétés par un nouveau site internet (www.nap-bhr.admin.ch). Une brochure à l'attention des besoins spécifiques des PME a été publiée afin d'offrir aux dirigeants des PME un aperçu des opportunités et des défis d'une gestion d'entreprise responsable en matière de droits de l'homme. La Confédération a également soutenu le secteur privé par un guide pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU dans le secteur du négoce des matières premières¹. Un soutien accru a été apporté à des initiatives multipartites, regroupant des représentant·e·s du secteur privé, des ONG et du monde académique. La Confédération a également mené un dialogue avec les acteurs-clé pour le respect des droits de l'homme dans le cadre des grands évènements sportifs, ayant abouti à la création d'un Centre indépendant pour le sport et les droits de l'homme à Genève. Dans le cadre de consultations politiques, la Suisse a promu la thématique « Entreprises et droits de l'homme » et a mené des projets dans des pays partenaires, par exemple au Mexique. La Suisse a finalement soutenu des projets de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les normes fondamentales au travail, des ateliers sur la prévention de l'exploitation des travailleurs migrants au Moyen-Orient et un Centre pour la conduite responsable des affaires au Myanmar.

1.4 Révision du Plan d'action national

La Confédération a fait évaluer le NAP par le biais d'une étude (« Gap Analysis »)². Cette étude a montré que la Suisse dispose des conditions générales adéquates pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU par la Confédération et les entreprises. L'étude reconnaît que le NAP suisse réalise son devoir de protection en cohérence avec les obligations internationales de la Suisse. Elle a identifié des défis dans la mise en œuvre et formule des recommandations pour une révision du NAP 2016-2019. Ces recommandations ont été analysées dans un rapport au Conseil fédéral³. Sur cette base, le Conseil fédéral a décidé la mise à jour du NAP. Dans le cadre d'un dialogue multipartite, la Confédération a discuté des différentes recommandations pour la révision du NAP 2016-2019.

¹ [The Commodity Trading Sector - Guidance on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#)

² [Bestandsaufnahme über die Umsetzung der UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte durch den Bund und durch Schweizer Unternehmen \(14.12.2018\)](#), réalisée par le groupe de consultants *twentyfifty Ltd* (disponible en allemand uniquement).

³ Rapport du 14 décembre 2018 du DFAE et DEFR au Conseil fédéral, « [Rapport sur les principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : état des lieux de la mise en œuvre par la Confédération et les entreprises suisses](#) ».

1.5 Cohérence des politiques, des stratégies et des plans d'action

Les politiques économique, sociale, environnementale, de développement et des droits de l'homme constituent des éléments complémentaires d'une politique de promotion du développement durable. Le Conseil fédéral attache une grande importance à la cohérence de ces politiques. Cette cohérence est d'autant plus importante vis-à-vis des entreprises.

Le Plan d'action du Conseil fédéral concernant la responsabilité des entreprises à l'égard de la société et de l'environnement (ci-après : Plan d'action RSE)⁴ porte sur un large éventail de thèmes comme les conditions de travail, les droits de l'homme, l'environnement, la prévention de la corruption, la concurrence équitable, les intérêts des consommateurs, la fiscalité ainsi que la transparence. Le NAP et le Plan d'action RSE sont complémentaires car ils se concentrent sur des champs thématiques spécifiques et se réfèrent mutuellement. Le NAP révisé traite de la thématique « Entreprises et droits de l'homme » et donne de la visibilité à l'engagement de la Confédération en la matière. Le Conseil fédéral est d'avis qu'un Plan d'action portant spécifiquement sur la thématique des entreprises et des droits de l'homme est justifié étant donné les défis particulièrement complexes et le besoin de sensibilisation ciblée. Le NAP vise à énoncer les priorités et les mesures du Conseil fédéral pour appuyer la mise en œuvre des obligations et engagements internationaux, et nationaux pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU. Le NAP suisse correspond aux critères de bonnes pratiques définis par l'ONU⁵.

Le thème de la responsabilité sociétale des entreprises ainsi que le thème des entreprises et des droits de l'homme figurent dans différentes stratégies et rapports de la Confédération⁶. L'ancrage des Principes directeurs de l'ONU dans ces documents constitue la base pour la cohérence des politiques formulées dans le domaine de l'économie et des droits de l'homme.

Le NAP contribue aux efforts de la Suisse en vue de la réalisation des objectifs de l'Agenda 2030 pour le développement durable, et en particulier à l'objectif 8 « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous », à l'objectif 12 « Établir des modes de consommation et de production durables » et à l'objectif 16 « Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable ». Cette contribution s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de la future Stratégie fédérale pour le développement durable 2030. Les Principes directeurs de l'ONU y constituent le cadre de référence pour les activités dans le domaine de l'économie et des droits de l'homme.

Un environnement propre, sain et durable est nécessaire à la pleine jouissance des droits de l'homme. La pollution par exemple, peut affecter le bien-être d'une personne et donc violer les droits garantis par des conventions relatives aux droits de l'homme. Le thème de l'environnement en lien avec l'économie est notamment traité dans le rapport Économie verte⁷. Le Plan d'action RSE quant à lui, présente des instruments thématiques transversaux et inclut la thématique de l'environnement.

Concernant le secteur des matières premières, le rapport du Conseil fédéral « Le secteur suisse des matières premières: état des lieux et perspectives »⁸ constate que ce secteur reste confronté à des défis, notamment liés au respect des droits de l'homme et à l'environnement. Des mesures spécifiques

⁴ « La responsabilité sociétale des entreprises - Position et plan d'action du Conseil fédéral concernant la responsabilité des entreprises à l'égard de la société et de l'environnement », 2015, www.csr.admin.ch.

⁵ UN Working Group on Business and Human Rights: Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights.

⁶ Cf. Stratégie pour le développement durable, le Message sur la coopération internationale de la Suisse, le Rapport sur la politique extérieure, le Rapport sur la politique économique extérieure, la Stratégie droits de l'homme du DFAE, les Lignes directrices de la Suisse concernant la protection des défenseurs des droits de l'homme et le Plan d'action national contre la traite des êtres humains. D'autres rapports du Conseil fédéral font référence aux Principes directeurs de l'ONU, tels que le rapport du Conseil fédéral du 14 septembre 2018 intitulé « Entreprises et droits de l'homme : analyse comparée des mesures judiciaires et non judiciaires offrant un accès à la réparation », le rapport du Conseil fédéral du 14 novembre 2018 sur le commerce de l'or produit en violation des droits humains, et le rapport du Conseil fédéral du 30 novembre 2018 intitulé « Le secteur suisse des matières premières: état des lieux et perspectives » (cf. ci-dessous).

⁷ Rapport de l'OFEV du 20 avril 2016 « Économie verte – Mesures de la Confédération pour préserver les ressources et assurer l'avenir de la Suisse ».

⁸ [Le secteur suisse des matières premières: état des lieux et perspectives](#), Rapport du Conseil fédéral (30 novembre 2018)

pour l'intégrité, la durabilité et le respect des droits de l'homme du secteur des matières premières en Suisse ont été définies et font l'objet d'un rapport séparé, établi par la Plateforme interdépartementale « Matières premières »⁹.

2 Plan d'action national « Entreprises et droits de l'homme » 2020-2023

Le NAP expose la manière dont la Suisse met en œuvre les Principes directeurs de l'ONU. Il repose sur un cadre international clairement défini. Il a été mis en place en réponse à un postulat¹⁰. Il a pour objectif de renforcer la protection des droits de l'homme dans le cadre des activités économiques de la Confédération et des entreprises suisses. Ainsi, le NAP propose 35 mesures-clés. La Confédération a choisi de mettre l'accent, pour les quatre prochaines années, sur les axes prioritaires suivants :

Communication

- précision des attentes du Conseil fédéral à l'égard des entreprises ;
- renforcement du dialogue avec le secteur privé ;
- création d'un Forum « Entreprises et droits de l'homme ».

Soutien aux entreprises

- soutien ciblé aux PME, encouragement des échanges et des bonnes pratiques ;
- orientation en ce qui concerne les initiatives et certifications pour le secteur privé ;
- promotion de guides pour les entreprises ;
- renforcement de l'expertise des ambassades suisses pour soutenir les entreprises.

Cohérence politique

- sensibilisation des entreprises proches de la Confédération ;
- renforcement de la collaboration interdépartementale ;
- définition d'objectifs et d'indicateurs pour chaque mesure.

Le NAP révisé intègre un 2^{ème} pilier afin d'illustrer les mesures de soutien de la Confédération pour la mise en œuvre de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme. Bien que de plus en plus d'entreprises basées et/ou actives en Suisse prennent en compte les droits de l'homme dans le cadre de leurs activités, des défis existent. Malgré le bon-vouloir des entreprises suisses, il leur est plus difficile d'avoir la garantie que les droits de l'homme soient respectés dans l'ensemble de leur chaîne de production, notamment si elles importent des biens et services de l'étranger. C'est la raison pour laquelle le NAP révisé se concentre sur les activités économiques à l'étranger, sans exclure pour autant celles menées en Suisse.

Le NAP est structuré selon les 3 piliers des Principes directeurs de l'ONU (cf. chap. 1.1), chacun étant assorti de mesures et d'objectifs. Le NAP révisé est plus ciblé et orienté résultats que le précédent : il intègre des indicateurs qui permettent de mesurer la mise en œuvre et apportent davantage de transparence sur les résultats obtenus.

⁹ Cette plateforme est conduite par les départements fédéraux des affaires étrangères (DFAE), des finances (DFF) et de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) et réunit l'AFD, la DSH, la DDC, FEDPOL, la FINMA, l'OFEN, l'OFEV, l'OFJ, le SECO et le SIF.

¹⁰ Postulat 12.3503, Alec von Graffenried, du 14 décembre 2012 *Une stratégie Ruggie pour la Suisse*.

2.1 Pilier 1 : obligation de protéger incombant à l'État

2.1.1 Principes fondateurs

Principes directeurs 1 à 3

Les Principes directeurs de l'ONU ne prévoient pas de nouvelles obligations pour l'État mais concrétisent les obligations de protection existantes en matière de droits de l'homme pour le domaine économique. Ils s'appuient essentiellement sur les conventions internationales des droits de l'homme adoptées par l'ONU, sur les conventions fondamentales de l'OIT et sur les dispositions pertinentes de la Convention européenne des droits de l'homme. Les États ont l'obligation de protéger lorsque des tiers, y compris des entreprises, portent atteinte aux droits de l'homme sur leur territoire et/ou sous leur juridiction. L'obligation de protection de la Confédération découle des engagements internationaux de la Suisse. Le Conseil fédéral considère que la prévention des atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises suisses et l'accès à des voies de recours font partie intégrante de son obligation de protection.

2.1.2 Mesures ayant trait à la législation et à l'information

Le respect des droits de l'homme est un objectif ancré dans la Constitution fédérale¹¹. La Confédération utilise les moyens d'influence dont elle dispose en recourant à des instruments juridiques non contraignants et – si nécessaire – contraignants pour encourager et exiger, d'une manière proportionnée aux risques, le respect des droits de l'homme de la part des entreprises.

La législation suisse ne prévoit aucune procédure contraignante de diligence générale relative aux droits de l'homme pour les entreprises. Concernant l'initiative populaire « Entreprises responsables – pour protéger l'être humain et l'environnement », le Conseil fédéral a proposé de soumettre l'initiative au peuple sans l'accompagner d'un contre-projet et recommande de la rejeter. Le Conseil fédéral mise sur une démarche coordonnée au niveau international et sur le Plan d'action entreprises et droits de l'homme, le Plan d'action concernant la responsabilité sociétale des entreprises et le rapport Économie verte. Le 14 juin 2018, le Conseil national a décidé d'opposer un contre-projet indirect à cette initiative. Depuis lors, les discussions se poursuivent au Parlement. Le Conseil fédéral observe ces discussions ainsi que les développements internationaux, les tendances législatives émergentes en la matière, ainsi que la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU par les entreprises. Notamment, il suit avec attention les évolutions législatives dans l'UE relatives à une obligation de rapport sur des informations non financières¹². La question d'élaborer un projet de consultation sur l'établissement de rapports de durabilité inspiré de la réglementation de l'UE est traité dans la mesure 13 du Plan d'action RSE 2020-2023.

Toute réglementation concernant les entreprises et les droits de l'homme devrait bénéficier d'un large soutien des parties prenantes. Le Conseil fédéral veille à ne pas créer de désavantage pour la Suisse en comparaison internationale.

Pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU 1 à 3, la Confédération se fonde sur les mesures suivantes :

¹¹ Ainsi, l'art. 35 Constitution suisse (Cst.) dispose notamment que les droits fondamentaux (art. 7 ss Cst.) doivent être réalisés dans l'ensemble de l'ordre juridique. L'art. 54 Cst. précise les objectifs de la Confédération en matière de politique extérieure, dont les aspects prioritaires sont la lutte contre la pauvreté ainsi que la promotion du respect des droits de l'homme et de la démocratie. Selon la Constitution, le but de la Confédération est de protéger la liberté et favoriser la prospérité commune et le développement durable (art. 2 Cst.).

¹² Cf. Directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes.

Mesure 1 Réglementation des exportations de matériel de guerre et des biens destinés à la surveillance d'Internet

La fabrication, le courtage, l'exportation et le transit de matériel de guerre destiné à des bénéficiaires à l'étranger sont autorisés pour autant que l'activité prévue ne soit pas contraire au droit international, aux engagements internationaux et aux principes régissant la politique extérieure de la Suisse¹³. La décision d'autoriser un marché avec l'étranger se fonde sur les critères énoncés dans l'Ordonnance sur le matériel de guerre¹⁴ et notamment sur la situation prévalant dans le pays de destination en matière de respect des droits de l'homme. En cas de violations graves et systématiques des droits de l'homme dans le pays de destination, tout marché doit être refusé. Une autorisation exceptionnelle peut être faite lorsqu'il existe un moindre risque que le matériel exporté soit utilisé à des fins de violations graves des droits de l'homme.

Les biens destinés à la surveillance d'Internet (marchandises, technologies et logiciels) et des communications mobiles peuvent servir à des fins tant civiles que militaires (biens à double usage). Ils peuvent, par exemple, contribuer à la répression exercée par un État, de sorte que les entreprises qui fabriquent ou commercialisent de tels biens s'exposent à un risque d'être impliquées dans des violations des droits de l'homme. L'exportation et le courtage de biens destinés à la surveillance d'Internet et des communications mobiles sont réglementés par l'Ordonnance sur l'exportation et le courtage de biens destinés à la surveillance d'Internet et des communications mobiles¹⁵. Une autorisation d'exportation ou de courtage de tels biens doit être refusée lorsqu'il y a des raisons de penser que le bien destiné à l'exportation ou au courtage sera utilisé par l'utilisateur final comme moyen de répression.

Objectif	Indicateur	Compétence
Mettre en œuvre les dispositions légales réglant le transfert des biens contrôlés qui visent à faire respecter le droit international public, en particulier les droits de l'homme.	Compte-rendu d'activités du Conseil fédéral aux Commissions de gestion des Chambres fédérales sur le détail des exportations de matériel de guerre ainsi que le rapport sur la politique économique extérieure qui contient dans une de ses annexes les exportations dans le cadre de la Loi sur le contrôle des biens.	DEFR

Mesure 2 Sécurité et droits de l'homme

Les entreprises de sécurité privées font face à un risque accru en matière d'atteintes aux droits de l'homme. La Confédération est tenue de veiller à ce que les entreprises soumises à la Loi fédérale sur les prestations de sécurité privées fournies à l'étranger (LPSP)¹⁶ s'acquittent de leurs responsabilités en matière de droits de l'homme. La LPSP interdit aux entreprises de sécurité privées domiciliées en Suisse de participer à des hostilités s'inscrivant dans le cadre d'un conflit armé et de déployer des activités susceptibles de favoriser des violations des droits de l'homme. La LPSP contraint les entreprises de sécurité privées domiciliées en Suisse d'adhérer au Code de conduite international des entreprises de sécurité privées (ICoC). La Suisse a participé à la création de l'Association de l'ICoC, qui exige des entreprises qu'elles respectent les normes applicables en matière de droits de l'homme. Cette association dispose d'un mécanisme de réclamation pour sanctionner les abus d'une entreprise dénoncés par des collaborateurs ou des tiers. Elle a également élaboré un guide opérationnel pour la mise en place de systèmes de traitement des plaintes au sein des entreprises privées de sécurité, ainsi

¹³ Loi fédérale sur le matériel de guerre (LFMG ; RS 514.51)

¹⁴ Ordonnance fédérale sur le matériel de guerre (OMG ; RS 514.511)

¹⁵ Loi fédérale sur le contrôle des biens (LCB ; RS 946.202) et Ordonnance sur l'exportation et le courtage de biens destinés à la surveillance d'Internet et des communications mobiles (OSIC ; RS 946.202.3)

¹⁶ Loi fédérale sur les prestations de sécurité privées fournies à l'étranger (LPSP ; RS 935.41)

que des lignes directrices sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels. Des mécanismes similaires pour les victimes sont à l'étude dans le cadre d'autres initiatives multipartites.

La Suisse et le Comité international de la Croix-Rouge (CICR) ont joué un rôle central dans l'élaboration du Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privées¹⁷. Ce document intergouvernemental vise à promouvoir le respect du droit international humanitaire et du droit international relatif aux droits de l'homme lorsque des entreprises militaires et de sécurité privées opèrent dans le cadre d'un conflit armé.

La Suisse est membre de l'initiative des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme et contribue à son développement. Cette initiative s'adresse aux entreprises extractives et vise à les guider dans le maintien de la sûreté et de la sécurité de leurs opérations dans le respect des droits de l'homme, en particulier dans leur collaboration avec des forces de sécurité privées et/ou publiques. Elle participe activement au pilotage de l'initiative en assumant sa présidence sur une base rotative et s'engage notamment pour sa mise en œuvre sur le terrain et l'adhésion de nouveaux membres.

Objectif	Indicateur	Compétence
S'assurer que les entreprises soumises à la Loi fédérale sur les prestations de sécurité privées fournies à l'étranger s'acquittent de leurs responsabilités en matière de droits de l'homme.	Rapports annuels au Conseil fédéral sur la mise en œuvre de la Loi fédérale sur les prestations de sécurité privées fournies à l'étranger. Collection d'exemples concrets d'initiatives visant à promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises privées de sécurité.	DFAE

Mesure 3 Promotion des Principes directeurs de l'ONU

Afin de promouvoir les Principes directeurs de l'ONU et communiquer les attentes du Conseil fédéral envers les entreprises et au sein de l'administration, la Confédération élabore une stratégie de communication relative à la thématique « Entreprises et droits de l'homme »¹⁸. Elle comprend :

- des activités de sensibilisation (site internet, ateliers, webinars, présentations, publications, etc.) ;
- un forum de dialogue et d'échange de bonnes pratiques (cf. mesure 26 ci-après) ;
- la communication avec les représentations suisses à l'étranger ;
- la communication avec le grand public dans le cadre d'articles, de chroniques, de portraits d'entreprises, d'analyses d'experts et d'interviews ;
- la participation à des forums de dialogue avec les cantons, le secteur privé, les ONG et la communauté scientifique, notamment dans le cadre des matières premières.

Cette stratégie de communication a pour but de diffuser et intégrer les Principes directeurs de l'ONU au sein de l'administration fédérale (cohérence des politiques), auprès des entreprises et du grand public.

Objectif	Indicateur	Compétence
Promouvoir la connaissance et la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU.	Nombre de participants aux activités de sensibilisation et autres événements. L'évaluation du NAP montre que davantage d'entreprises connaissent et mettent en œuvre les Principes directeurs de l'ONU (cf. mesure 3).	DFAE, DEFR

¹⁷ Le Document de Montreux sur les obligations juridiques pertinentes et les bonnes pratiques pour les États en ce qui concerne les opérations des entreprises militaires et de sécurité privées pendant les conflits armés.

¹⁸ En coordination avec la mesure 4 du Plan d'action RSE 2020-2022.

Mesure 4 Geneva Center for Business and Human Rights

À Genève, un centre pour les entreprises et les droits de l'homme¹⁹ a été créé en 2019. Son objectif est de former les futurs chefs d'entreprise sur les questions relatives aux droits de l'homme et d'aider à orienter les débats politiques et commerciaux en évolution rapide dans ce domaine, tout en contribuant à faire de Genève la capitale des droits de l'homme. Le Centre prévoit de mener des recherches sur les défis propres aux entreprises et aux droits de l'homme, ainsi que de créer une interface entre le monde universitaire et les pratiques des entreprises pour faire avancer la recherche dans ce domaine. Le DFAE entend soutenir ce Centre.

Objectif	Indicateur	Compétence
Soutenir la recherche et les contributions académiques sur la thématique « Entreprises et droits de l'homme ».	Des recherches offrant des solutions commerciales (« business models ») pour le respect des droits de l'homme dans les activités des entreprises sont publiées par le Centre.	DFAE

Mesure 5 Initiatives multipartites dans le domaine « Entreprises et droits de l'homme »

Il existe plusieurs initiatives multipartites relatives aux entreprises et aux droits de l'homme. La Confédération joue un rôle actif prépondérant dans le cadre de certaines d'entre elles, comme par exemple l'Association de l'ICoC et les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme.

Conjointement avec des instances sportives internationales ayant leur siège en Suisse (dont le Comité international olympique), avec les sponsors, des ONG, des organisations internationales, et d'autres gouvernements, la Confédération travaille à la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU dans le domaine des grands événements sportifs et du sport en général. Elle a lancé un processus de dialogue multipartite qui a abouti en 2018 à la création du Centre pour le sport et les droits de l'homme, basé à Genève. Son objectif est de prévenir, atténuer et réparer les atteintes aux droits de l'homme en lien avec le sport. Le DFAE, en coordination avec l'Office fédéral du sport, accompagne cette initiative.

D'autres initiatives multipartites soutenues par la Confédération traitent des droits de l'homme, comme par exemple dans le secteur du textile, du cacao et de l'or. Celles-ci traitent d'autres dimensions également, telles que la corruption et l'environnement, et sont ainsi traitées dans le cadre de la mesure 10 du Plan d'action RSE 2020-2023.

Objectif	Indicateur	Compétence
Soutenir des initiatives multipartites relatives aux entreprises et aux droits de l'homme.	Au moins deux projets dans le cadre d'initiatives multipartites ont été soutenus par la Confédération.	DFAE, DEFR

Mesure 6 Entreprises et défenseur·se·s des droits de l'homme

Les défenseur·se·s des droits de l'homme agissent ou tentent d'agir, individuellement ou en association avec d'autres, pour promouvoir, protéger et mettre en œuvre les droits de l'homme, y compris ceux qui sont violés en raison d'une atteinte à l'environnement. Dans le cadre des activités économiques, ils peuvent être menacés, criminalisés et attaqués physiquement parce qu'ils défendent les droits de l'homme.

Les entreprises devraient connaître les préoccupations des parties prenantes susceptibles d'être concernées par leurs activités y compris celles des défenseur·se·s des droits de l'homme. Elles ne devraient pas faire obstacle à leurs activités légitimes et pacifiques.

¹⁹ <https://www.unige.ch/gsem/fr/recherche/centres/geneva-center-for-business-and-human-rights/>

Les entreprises peuvent contribuer à la protection des défenseur·se·s des droits de l'homme en intervenant auprès des autorités. La Suisse soutient les défenseur·se·s des droits de l'homme dans l'accomplissement de leur travail et s'attache à les protéger contre l'arbitraire, les menaces et la violence, y compris lorsque des abus sont commis par les entreprises. Ceci fait partie du devoir de protection de l'État. Sur la base des Lignes directrices du DFAE²⁰, les représentations suisses à l'étranger sont sensibilisées sur leur rôle et les moyens à leur disposition.

Objectif	Indicateur	Compétence
Protéger les défenseur·se·s des droits de l'homme traitant des questions liées aux activités des entreprises.	Exemple d'intervention suisse en faveur de défenseur·se·s des droits de l'homme.	DFAE

Mesure 7 Réduction des risques d'atteintes aux droits de l'homme en relation avec l'extraction et le commerce de l'or

Fin 2018, le Conseil fédéral a adopté un rapport proposant diverses mesures destinées à accroître la transparence de l'origine de l'or importé en Suisse et à renforcer le dialogue multipartite et la coopération au développement dans le domaine de la production d'or responsable²¹. Les mesures visent en particulier à améliorer la récolte et la publication d'informations relatives à l'origine de l'or importé en Suisse, ainsi que la transparence relative aux analyses de risques menées par l'industrie et aux procédures de diligence qui en découlent. La Confédération prévoit également d'encourager les bonnes pratiques et d'examiner l'utilisation de technologies en chaîne (blockchain) pour améliorer la traçabilité dans le commerce de l'or. La Suisse va continuer de soutenir la mise en œuvre du Guide de l'OCDE sur les procédures de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsable en minerais provenant des zones de conflit ou à haut risque, ainsi que d'autres guides pertinents. Conformément à l'une des recommandations du rapport cité ci-avant, l'élargissement des compétences du Bureau central du contrôle des métaux précieux sera examiné, notamment en matière de transparence relative à la provenance de l'or.

Objectif	Indicateur	Compétence
Prévenir les risques d'atteinte aux droits de l'homme en relation avec l'extraction et le commerce de l'or.	Nombre de recommandations du Rapport du Conseil fédéral « commerce de l'or produit en violation des droits de l'homme » mises en œuvre.	DFAE, DFF, DEFR, DFI

Mesure 8 Respect des droits de l'homme dans le secteur du tourisme

Le tourisme est un secteur économique important pour la Suisse. Le tourisme peut avoir des répercussions négatives sur les droits de l'homme, notamment lorsque la population locale est délogée pour laisser la place à de nouveaux hôtels, lorsque les travailleuses et des travailleurs font face à des abus de leurs droits ou lorsque des enfants sont exploités ou victimes du tourisme sexuel (cf. mesure 27 ci-après).

La Confédération soutient également un projet de table ronde sur les droits de l'homme en matière de tourisme visant l'évaluation d'impact en matière de droits de l'homme des chaînes de valeurs dans le secteur du tourisme²². Ce projet, qui se concentre dans un premier temps sur la Thaïlande, adopte une approche multipartite et a comme objectif de développer des lignes directrices pratiques pour tout le secteur.

²⁰ [Lignes directrices de la Suisse concernant la protection des défenseurs des droits de l'homme](#)

²¹ Rapport du Conseil fédéral du 14 novembre 2018, intitulé « Commerce de l'or produit en violation des droits humains ».

²² <https://www.humanrights-in-tourism.net/>

L'Organisation mondiale du tourisme (OMT) joue un rôle clé dans la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU dans le secteur du tourisme. Ainsi, elle a notamment élaboré et adopté un Code mondial d'éthique du tourisme qui reconnaît l'importance déterminante du respect des droits de l'homme²³. En tant que membre de l'OMT, la Confédération s'attache à promouvoir activement la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU dans le secteur du tourisme.

Objectif	Indicateur	Compétence
Promotion de la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU dans le secteur du tourisme.	Des lignes directrices pour le secteur du tourisme ont été créées. Exemple de contribution suisse à des normes/recommandations élaborées par des instances multilatérales.	DFAE, DEFR

2.1.3 Liens entre l'État et les entreprises

Principes directeurs 4 à 5

En raison de l'influence directe que la Confédération exerce sur les activités des entreprises qui lui sont proches²⁴, elle doit prêter une attention particulière à la protection des droits de l'homme, en particulier par la promotion de procédures de diligence. Le Conseil fédéral attend des entreprises proches de la Confédération qu'elles aient des pratiques exemplaires en matière de droits de l'homme²⁵.

Mesure 9 Procédures de diligence en matière de droits de l'homme par les entreprises proches de la Confédération

Le Conseil fédéral définit les objectifs stratégiques des entreprises proches de la Confédération sur une base quadriennale. Il attend qu'elles adoptent une stratégie d'entreprise durable dans le cadre des possibilités dont elles disposent en matière de gestion²⁶. Certaines d'entre elles ont développé des procédures de diligence en matière de droits de l'homme et y font référence dans leurs rapports.

Il est nécessaire de renforcer davantage la coordination entre les Départements de la Confédération en charge des entreprises proches de la Confédération afin d'optimiser la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU. Le manque de mise en œuvre d'une procédure de diligence en matière de droits de l'homme répondant aux standards internationaux, par les entreprises proches de la Confédération, peut représenter un risque de réputation pour la Confédération. Le Conseil fédéral va promouvoir le rôle exemplaire des entreprises proches de la Confédération en les sensibilisant à la diligence raisonnable en matière des droits de l'homme et en renforçant l'échange de bonnes pratiques, notamment en termes de gestion des risques, du suivi ainsi que dans l'établissement de rapports destinés au public. Cette mesure volontaire s'adresse en priorité aux entreprises proches de la Confédération ayant des fournisseurs et partenaires commerciaux à l'étranger.

En outre, la Confédération pourra organiser des formations facultatives pour les membres des conseils d'administration et de la direction des entreprises proches de la Confédération au sujet des Principes directeurs de l'ONU et des procédures de diligence en matière de droits de l'homme.

²³ <http://ethics.unwto.org/en/content/global-code-ethics-tourism>

²⁴ Par entreprises proches de la Confédération, on entend les entités devenues autonomes, qui sont gérées au moyen d'objectifs stratégiques au sens de l'art. 8, al. 5, de la Loi sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (LOGA ; RS 172.010).

²⁵ C.f. les activités développées dans le rapport du 30 novembre 2018 « [Responsabilité sociétale des entreprises \(RSE\) : Exemple, la Confédération ?](#) ». Cf. aussi la mesure 9 du Plan d'action RSE 2020-2023.

²⁶ Cf. Lignes directrices de l'OCDE sur la gouvernance des entreprises publiques.

Objectif	Indicateur	Compétence
Promouvoir le rôle exemplaire des entreprises proches de la Confédération et les encourager à développer des procédures de diligence en matière de droits de l'homme.	Exemple de procédure de diligence en matière de droits de l'homme mise en œuvre par des entreprises proches de la Confédération. Une formation au minimum a été organisée pour les entreprises proches de la Confédération.	DFF, DEFR, DE TEC

Mesure 10 Diligence en matière de droits de l'homme pour les entreprises bénéficiant du soutien de l'Assurance suisse contre les risques à l'exportation (SERV) et de Switzerland Global Enterprise (S-GE)

La recommandation du Conseil de l'OCDE sur des approches communes pour les crédits à l'exportation bénéficiant d'un soutien public et le devoir de diligence environnementale et sociale²⁷ est soumise à un processus permanent de mise à jour et de développement, auquel la Suisse est associée. Cette recommandation doit permettre d'améliorer la protection contre les atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises. Elle est largement reconnue comme une norme internationale par les agences de crédit à l'exportation et d'assurances de risque à l'exportation.

La dernière révision de l'ordonnance de la SERV²⁸ consacre expressément le principe du devoir d'information en matière de droits de l'homme. Contrairement à de nombreuses agences de crédit à l'exportation, la SERV propose uniquement des garanties et des assurances (garantie pure) et n'accorde pas de crédits à l'exportation (prêts directs). Elle n'octroie pas de couvertures et décline toute responsabilité en cas de dommage lorsque, par les activités de l'assuré, un projet ne répond pas aux normes internationales.

Switzerland Global Enterprise (S-GE) promeut, sur mandat de la Confédération et des cantons, les exportations et l'implantation de firmes étrangères en Suisse, en aidant les entreprises à exploiter de nouveaux potentiels à l'international, renforçant par là même la place économique suisse. S-GE dispose d'un code de conduite²⁹ visant à prévenir toute complicité en cas d'atteintes aux droits de l'homme de la part d'entreprises suisses. Lorsque S-GE constate un abus des droits de l'homme, elle renonce au mandat en question.

Objectif	Indicateur	Compétence
S'assurer du respect des droits de l'homme dans le cadre des activités de promotion des exportations.	Processus de diligence relatif aux droits de l'homme de la SERV (source : rapport pour le Conseil fédéral sur la réalisation des objectifs stratégiques). Vérification du respect du code de conduite (source : rapport de controlling de S-GE au DEFR).	DEFR

Mesure 11 Diligence en matière de droits de l'homme pour les partenariats de développement public-privé

Le Code de conduite pour les partenaires contractuels du DFAE³⁰ établit, entre autres, le respect des droits de l'homme et l'égalité des genres comme valeurs à promouvoir dans les intérêts de la Suisse. Toute personne, entreprise, ou autre entité qui collabore avec le DFAE contribue à la promotion de ces valeurs et doit veiller à agir en conformité avec celles-ci ainsi que l'ordre juridique. Le Code de conduite

²⁷ <http://www.oecd.org/fr/echanges/sujets/credits-exportation/devoir-de-diligence-environnementales-et-sociale/>

²⁸ Ordonnance sur l'Assurance Suisse contre les risques à l'exportation (OASRE ; RS 946.101)

²⁹ <https://www.s-ge.com/fr/code-conduct>

³⁰ <https://www.eda.admin.ch/eda/fr/dfae/services-publications/mandats/informations-telechargement-mandataires-beneficiaires/documents-contractuels-dfae.html>

décrit l'attitude et le comportement que le DFAE attend de ses partenaires contractuels (prestataires de biens et services, consultants, mandataires, organisations chargées de la mise en œuvre de projets et/ou bénéficiaires de contributions, etc.) en Suisse comme à l'étranger. Il revêt un caractère contraignant et fait partie intégrante de tout contrat passé entre le DFAE et ses partenaires.

Les lignes directrices de la Direction pour le Développement et la Coopération (DDC) pour l'évaluation des risques liés aux partenariats avec le secteur privé³¹ tiennent compte des incidences sur les droits de l'homme, les droits des travailleurs, les structures étatiques et l'environnement. La Confédération exclut toute collaboration avec des partenaires impliqués de manière répétée dans des atteintes aux droits de l'homme et qui ne sont pas en mesure de prouver de manière convaincante qu'ils ont réduit substantiellement les risques en la matière.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ces lignes directrices, la Confédération peut collaborer avec des partenaires externes chargés de procéder à une analyse détaillée des risques, si cela est justifié par la portée du partenariat concerné. Elle veille par ailleurs à ne conclure aucun partenariat de développement public-privé avec des entreprises refusant de coopérer avec le Point de contact national Suisse pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales³².

La Confédération travaille actuellement avec d'autres donateurs à une approche de gestion des risques pour les projets de développement engageant le secteur privé qui pourrait amener à une révision des lignes directrices de la DDC pour l'évaluation des risques liés aux partenariats avec le secteur privé. Ce travail a lieu au sein du groupe de travail sur l'engagement du secteur privé du Comité des donateurs pour le développement des entreprises (DCED).

Objectif	Indicateur	Compétence
Prévenir les risques en matière des droits de l'homme dans le cadre de partenariats de développement avec le secteur privé.	Exemple montrant que les lignes directrices ont été appliquées lors de la conclusion d'un nouveau partenariat de développement avec le secteur privé. Elles intègrent une analyse en matière de droits de l'homme.	DFAE, DEFR

Principe directeur 6

La Confédération s'emploie à ce que la chaîne de valeur des biens acquis par les pouvoirs publics ne soit pas entachée par des abus en matière de droits de l'homme. Elle promeut le respect des droits de l'homme par les entreprises avec lesquelles elle effectue des transactions commerciales.

Mesure 12 Critères relatifs aux normes internationales du travail dans le cadre des marchés publics de la Confédération

Le Conseil fédéral attache une grande importance à une pratique durable des marchés publics. Celle-ci est régie par la Loi fédérale sur les marchés publics et l'ordonnance y relative³³. Selon cette loi, la Confédération doit observer le respect des conventions fondamentales de l'OIT au moins, si la prestation est à exécuter à l'étranger. L'adjudicateur peut exiger le respect d'autres standards internationaux du travail importants et réclamer des preuves correspondantes ainsi que convenir de la mise en place de contrôles.

Du fait de la révision de l'Accord de l'OMC sur les marchés publics de 2012, le droit des marchés publics de la Confédération est en cours de révision. La Loi fédérale révisée prévoit l'inscription de la durabilité avec les trois piliers qui la sous-tendent (économique, protection de l'environnement, équité sociale)

³¹ Cf. SDC Risk Assessment Guidelines for Partnerships with the Private Sector: Facilitating Decision-Making to Engage with Private Partners and Encouraging the Dialogue on Critical Development Issues Related to SDC's Values and Objectives, mars 2015.

³² www.seco.admin.ch/pcn

³³ Loi fédérale sur les marchés publics (LMP, RS 172.056.1) et Ordonnance sur les marchés publics (OMP, RS 172.056.11).

dans l'article portant sur le but. Ainsi érigée en principe, la durabilité des marchés publics régira l'interprétation et l'application des dispositions de la loi et de son ordonnance d'application. Dans ses recommandations en faveur d'achats durables, la Conférence des achats de la Confédération évoque en détail les exigences sociales, écologiques et économiques à prendre en compte, y compris les droits de l'homme faisant l'objet des conventions fondamentales de l'OIT. Elle recommande l'application de critères de durabilité dans le cadre des procédures d'adjudication.

Par ailleurs, la Confédération examine la création d'une plateforme nationale. Cette plateforme viserait la promotion des achats publics durables et l'échange d'informations entre les différents niveaux étatiques dans ce domaine.

Objectif	Indicateur	Compétence
Promouvoir des achats publics durables et l'échange d'informations entre les différents niveaux étatiques.	La possibilité de créer une plateforme nationale sur les achats publics durables a été examinée.	DFF, DETEC, DEFR

2.1.4 Respect des droits de l'homme par les entreprises dans les zones de conflit

Principe directeur 7

Comme le risque de violations des droits de l'homme est plus élevé dans les zones touchées par les conflits, les États devraient faire un effort particulier pour s'assurer que les entreprises opérant dans ces contextes ne prennent pas part à ces violations. Dans ces contextes fragiles, les entreprises ne doivent pas non plus inciter des entités étatiques à violer les droits de l'homme. En ce qui concerne l'application d'une procédure de diligence dans les zones de conflit ou à haut risque, la Confédération attend des entreprises qu'elles tiennent compte des réalités locales en adoptant une approche sensible aux conflits basée sur les droits de l'homme et le principe « do no harm » (prise en compte des problèmes inhérents à des contextes fragiles).

Mesure 13 Directives sur la procédure de diligence en matière de droits de l'homme dans les zones de conflit et à haut risque

Des directives relatives aux procédures de diligence en matière de droits de l'homme dans des zones de conflit et à haut risque sont élaborées au niveau international et adoptées par plusieurs pays membres de l'OCDE. Le Conseil fédéral s'engage au niveau international pour le développement, la promotion et la mise en œuvre des normes globales. Par exemple, la Suisse soutient la mise en œuvre du Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflits ou à haut risque³⁴ et est membre du groupe de gouvernance multipartite qui assure le développement, l'application et la diffusion de cette directive. Les directives s'adressent principalement aux entreprises actives dans l'extraction ou le négoce des matières premières qui opèrent dans des zones de conflit et à haut risque. Elles ont également une valeur importante pour les entreprises en aval de la chaîne de valeur, produisant des biens contenant des minerais et qui devraient mettre en œuvre une diligence raisonnable.

La Confédération soutient par ailleurs un projet du Groupe de travail de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme se concentrant sur les situations de conflit et d'après conflit. Ce projet vise à préciser les mesures pratiques que les États, les entreprises et les investisseurs devraient prendre pour prévenir et combattre les atteintes aux droits de l'homme commises par les entreprises dans ces contextes fragiles³⁵.

³⁴ http://www.oecd-ilibrary.org/governance/guide-ocde-sur-le-devoir-de-diligence-pour-des-chaines-d-approvisionnement-responsables-en-minerais-provenant-de-zones-de-conflit-ou-a-haut-risque_9789264111158-fr

³⁵ <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ConflictPostConflict.aspx>

L'UE a adopté le règlement 2017/821 du 17 mai 2017 fixant des obligations liées au devoir de diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement pour les importateurs de l'Union européenne d'étain, de tantale, de tungstène, de minerais et d'or provenant de zones de conflit et à haut risque, qui est directement applicable dans les États membres. Les dispositions pertinentes entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Conformément à la décision du Conseil fédéral du 14 août 2019, le DFJP est chargé d'examiner l'introduction d'un devoir de diligence dans le domaine des "minerais provenant de zones de conflit". Le Conseil des Etats a entre-temps adopté le 18 décembre 2019 une réglementation allant dans ce sens dans le cadre de l'élaboration d'une contre-proposition indirecte à l'initiative populaire sur les multinationales responsables. Le Conseil national ne s'est pas encore prononcé sur ce sujet. Le Conseil fédéral est d'avis qu'il s'agit d'attendre la fin des débats parlementaires.

Objectif	Indicateur	Compétence
Développer, promouvoir et mettre en œuvre des directives spécifiques pour les zones de conflit à haut risque. Examiner les mesures conformément à la réglementation internationale, en particulier la préparation d'un projet de consultation.	Exemple de contribution de la Confédération aux institutions développant les directives en question. Rapport du Conseil fédéral qui examine des mesures conformes à la réglementation internationale, en particulier l'élaboration d'un projet de consultation fondé sur la réglementation européenne.	DFAE, DEFR, DFJP

Mesure 14 Prestations de conseil et d'appui des diplomates et représentations suisses à l'étranger

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. Différentes représentations suisses à l'étranger présentes dans des zones de conflit ont, souvent sur une base ad hoc, lancé des initiatives innovantes pour promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises suisses en prenant appui sur les Principes directeurs de l'ONU³⁶. La Confédération 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, notamment en formant et en sensibilisant le personnel d'ambassade, et en encourageant un meilleur échange d'expériences entre les représentations ainsi qu'avec les instances fédérales concernées à Berne.

Dans le cadre du cours sur les droits de l'homme destiné au personnel de l'administration fédérale ainsi que dans le cadre de la formation organisée pour les futurs diplomates, la Confédération consacre un module au thème des entreprises et des droits de l'homme. Elle s'attache notamment à renforcer de manière ciblée le savoir-faire du personnel travaillant dans les représentations suisses à l'étranger.

Au cours de ces dernières années, certaines représentations à l'étranger ont aidé des entreprises et des personnes concernées par des atteintes aux droits de l'homme à régler leurs différends par voie de négociation sur une base ad hoc. La Confédération examinera les possibilités de renforcer et de systématiser le soutien des représentations à l'étranger pour le règlement des différends.

Objectif	Indicateur	Compétence
Associer les représentations suisses à l'étranger aux activités de sensibilisation et de soutien déployées pour renforcer le respect des droits de l'homme par les entreprises.	Exemple de soutien d'une représentation suisse à l'étranger à une entreprise (source : rapport droits de l'homme d'une ambassade).	DFAE, DEFR

³⁶ La représentation suisse au Myanmar, par exemple, gère une plateforme d'échanges avec les entreprises suisses et d'autres représentant-e-s de groupes d'intérêt. En Colombie, la représentation suisse a élaboré un code à travers lequel les entreprises suisses s'engagent à respecter des normes sociales.

	<p>Intégration systématique du module « Entreprises et droits de l'homme » dans le cours sur les droits de l'homme destiné au personnel de l'administration fédérale.</p> <p>Participation des nouveaux diplomates en formation au module « Entreprises et droits de l'homme ».</p>	
--	---	--

Mesure 15 Sanctions économiques

La Loi fédérale sur l'application de sanctions internationales (loi sur les embargos, LEmb)³⁷ permet à la Confédération d'appliquer des sanctions non militaires décrétées par l'ONU, par l'OSCE ou par les principaux partenaires commerciaux de la Suisse dans le but de faire respecter le droit international, et en particulier les droits de l'homme. La LEmb ne contient pas de sanctions à proprement parler mais s'entend plutôt comme une loi-cadre habilitant le Conseil fédéral à édicter des ordonnances en vue de la mise en œuvre de mesures de coercition. Les sanctions peuvent englober une restriction, voir une interdiction du trafic des marchandises, des services, des paiements et des capitaux ainsi que de la circulation des personnes. La stratégie de la politique en matière de sanctions est axée sur les principes de politique extérieure et de politique économique extérieure de la Suisse.

Objectif	Indicateur	Compétence
Contribuer à faire respecter le droit international public, en particulier les droits de l'homme, par la mise en œuvre des sanctions économiques.	La liste des sanctions en vigueur démontre que les sanctions décrétées par le Conseil de sécurité de l'ONU sont mises en œuvre d'une manière systématique et complète. De plus, le Conseil fédéral décide sur la reprise des sanctions des principaux partenaires commerciaux, notamment l'Union européenne, après une pesée d'intérêts détaillée au cas par cas.	DEFR

2.1.5 Cohérence politique

Principe directeur 8

En vertu du principe directeur 8, les autorités fédérales ainsi que d'autres institutions publiques sont tenues, dans l'exercice de leur mandat, de connaître les obligations de l'État en matière de droits de l'homme et de les soutenir par des mesures de formation et d'information appropriées.

Mesure 16 Coopération interdépartementale

Comme le prévoit le Plan d'action RSE 2020-2023, un groupe interdépartemental sur la responsabilité sociétale des entreprises réunit les offices fédéraux impliqués dans les différents plans d'action et stratégies de la Confédération relatives à la conduite responsable des entreprises. Les offices en charge de ces plans d'actions se rencontrent régulièrement, afin d'échanger sur les activités respectives et coordonner leurs activités. Le groupe interdépartemental analyse les conflits d'intérêt et structure la discussion politique pour parvenir à une application cohérente des Principes directeurs de l'ONU au sein de l'administration.

En matière de politique internationale des droits de l'homme, un groupe interdépartemental de la Confédération (KIM) constitué de représentant·e·s des offices en charge de conventions internationales des droits de l'homme, fait office de plateforme d'échange. Les cantons y sont également représentés.

³⁷ Loi fédérale sur les embargos (LEmb ; RS 946.237)

Les activités menées dans le cadre du NAP sont régulièrement présentées au sein du groupe interdépartemental KIM.

En ce qui concerne le secteur des matières premières, la Plateforme interdépartementale « Matières premières » favorise les synergies entre les différentes politiques sectorielles et observe les évolutions nationales et internationales dans le secteur des matières premières en particulier.

Les résultats de cette coopération interdépartementale se reflètent également dans la cohérence politique entre les différents Départements lors de consultations bilatérales avec d'autres États, dans les enceintes multilatérales et prises de positions publiques.

Objectif	Indicateur	Compétence
Renforcer la cohérence politique au sein de la Confédération.	<p>Les différentes stratégies et rapports de la Confédération en lien avec la responsabilité des entreprises font référence au NAP.</p> <p>Nombre de rencontres des différentes plateformes et groupes interdépartementaux.</p> <p>Cohérence dans les prises de positions publiques des différents Départements.</p>	DFAE, DEFR

Mesure 17 *Institution nationale des droits de l'homme*

Le Centre suisse de compétences pour les droits de l'homme (CSDH) est, depuis 2011, un projet pilote pour une institution nationale des droits de l'homme (INDH). Ce projet s'est révélé être un succès. Un thème clé du CSDH est le domaine « Droits humains et économie ».

Ce projet pilote sera remplacé par une institution permanente et juridiquement ancrée. Le Conseil fédéral a approuvé le projet de loi correspondant le 13 décembre 2019 et le débat parlementaire débutera en 2020. L'INDH renforcera la protection et la promotion des droits de l'homme en Suisse. Son indépendance lui permet de coopérer avec les autorités publiques de tous les niveaux, mais aussi avec les organisations non gouvernementales, le secteur privé, la recherche et les organisations internationales, et de soutenir leurs activités en faveur des droits de l'homme. Ses tâches comprennent l'information et la documentation, la recherche, le conseil, l'éducation et la sensibilisation, la promotion du dialogue et de la coopération, ainsi que les échanges internationaux. Outre les questions nationales relatives aux droits de l'homme, son mandat lui permet également de traiter des questions relatives à la mise en œuvre en Suisse des obligations internationales en matière de droits de l'homme.

Objectif	Indicateur	Compétence
Soutenir la mise en place d'une INDH qui travaille, entre autre, sur le thème « Entreprises et droits de l'homme ».	Mandats et activités de l'INDH dans le domaine « Entreprises et droits de l'homme ».	DFAE

Principe directeur 9

La Confédération conclut des accords économiques avec d'autres États ou avec des entreprises privées (p.ex. accords de protection des investissements bilatéraux, accords de libre-échange ou contrats portant sur des projets d'investissements). À cet égard, la Confédération veille à ce que la marge d'action de la politique intérieure permette à la Suisse et aux partenaires contractuels de s'acquitter de leurs obligations en matière de droits de l'homme.

Le Conseil fédéral s'engage pour que le respect des droits de l'homme soit pris en compte dans les accords contractuels par le biais de dispositions destinées à assurer la cohérence. Ainsi, les partenaires

contractuels gardent leur marge d'action réglementaire pour remplir les obligations qui leur incombent en matière de droits de l'homme. Le Conseil fédéral favorise le respect des droits de l'homme par les entreprises dans les pays partenaires de la Suisse à travers des projets ciblés.

Mesure 18 Cohérence entre accords commerciaux et droits de l'homme

Les accords de libre-échange visent principalement à promouvoir les relations économiques bilatérales et à renforcer la compétitivité économique des États contractants. Dans le cadre des négociations portant sur des accords de libre-échange (et des accords de protection des investissements, voir ci-après), la Suisse s'engage en faveur de dispositions destinées à assurer la cohérence relative au commerce et au développement durable. Ces dispositions réaffirment l'obligation des parties de veiller au respect et à la mise en œuvre effective des accords environnementaux multilatéraux et des conventions fondamentales de l'OIT. Elles renvoient en outre à des instruments internationaux de protection des droits de l'homme ainsi qu'aux principes de la conduite responsable des entreprises. Les accords de libre-échange de la Suisse contiennent également une clause prévoyant que l'accord concerné n'entrave pas ou ne remette pas en question les engagements découlant du droit international et, partant, du respect des droits de l'homme. La surveillance de l'application des accords de libre-échange est confiée à des comités mixtes. La société civile est associée à la préparation des rencontres des comités mixtes, notamment par le biais du Groupe de liaison OMC/ALE. Par ailleurs, le Conseil fédéral continue de suivre les développements internationaux relatifs aux procédures de diligence en matière de droits de l'homme dans l'établissement des accords commerciaux (*impact assessments*).

Dans le cadre des négociations sur des accords de protection des investissements (API), la Suisse s'engage en faveur de l'introduction de dispositions de cohérence. La Confédération a élaboré des dispositions pour renforcer la cohérence des API avec les objectifs du développement durable (par ex. disposition relative au droit de réglementer ; référence aux droits de l'homme ou la conduite responsable des entreprises dans le préambule). Ces dispositions relèvent l'importance d'interpréter et d'appliquer ces accords de manière cohérente avec d'autres engagements internationaux pris par la Suisse et ses pays partenaires tels qu'en matière de protection des droits de l'homme.

Objectif	Indicateur	Compétence
Renforcer la cohérence entre les accords commerciaux de la Suisse et le respect des droits de l'homme.	Les références aux droits de l'homme, la conduite responsable des entreprises ou le droit de réglementer sont intégrés dans les accords commerciaux (ALE/API) proposés au Parlement. Le sujet est discuté au sein du Groupe de liaison OMC/ALE.	DEFR

Principe directeur 10

La Confédération doit contribuer à ce que les institutions multilatérales traitent de manière active et cohérente le thème « Entreprises et droits de l'homme ». Ceci ne concerne pas uniquement les institutions multilatérales traitant de questions commerciales mais toutes les institutions multilatérales pertinentes. La Confédération s'engage pour l'égalité de concurrence internationale en matière d'entreprises et de droits de l'homme.

Mesure 19 Respect des droits de l'homme et des normes du travail dans le cadre des institutions financières

En règle générale, l'évaluation des risques environnementaux et sociaux fait partie intégrante du processus d'approbation de chaque projet ou programme dans le cadre de la coopération économique de la Suisse. L'objectif est de s'assurer que les investissements de la Suisse sont conformes à toutes les lois et réglementations applicables, y compris les normes internationales de droits de l'homme.

Les investissements du Swiss Investment Fund for Emerging Markets (SIFEM) font l'objet d'un processus complet de diligence couvrant les questions environnementales, sociales (y compris les conditions de travail) et de gouvernance (ESG). Lorsque les risques ESG sont considérés, les normes pertinentes en matière de droits de l'homme sont toujours prises en compte. Ainsi, les risques en matière d'abus des droits de l'homme sont examinés dans le processus de décision relatif à l'investissement. Les partenaires de SIFEM (gestionnaires de fonds) sont tenus de soumettre un rapport annuel ou semestriel, couvrant les questions de gestion ESG, mais également les accidents ou événements ESG importants. Cela permet un suivi approfondi des questions relatives aux droits de l'homme tout au long du cycle d'investissement, au-delà de l'évaluation initiale de la situation.

Dans le cadre de son engagement dans les institutions financières internationales, la Suisse promeut activement le renforcement systématique des normes ESG³⁸. Elle soutient des exigences de transparence élevées, contribuant au renforcement des comités d'inspections indépendantes répondant aux éventuelles plaintes déposées par des communautés touchées par des projets, et ce dans le but d'amoinrir les impacts négatifs potentiels en matière de droits de l'homme. L'élaboration des cadres et programmes exemplaires des institutions financières internationales contribue à la promotion des normes ESG et du respect de droit des hommes au niveau international ainsi qu'à la compréhension commune des problèmes.

Objectif	Indicateur	Compétence
S'assurer que les investissements et projets soutenus par la Suisse dans le cadre de la coopération économique au développement et dans le cadre des institutions financières internationales n'ont pas d'incidence négative en matière de droits de l'homme et servent de pratiques exemplaires au niveau international.	Processus de diligence relatif aux droits de l'homme dans le cadre des investissements SIFEM (source : rapport succinct du Conseil fédéral sur la réalisation des objectifs stratégiques). Interventions de la Suisse au sein des institutions financières internationales en faveur de la promotion des normes ESG et des droits de l'homme ainsi que pour le renforcement de la transparence.	DEFR

Mesure 20 Promotion des Principes directeurs de l'ONU dans le cadre de consultations, dialogues et projets bilatéraux

La Confédération aborde systématiquement la thématique « Entreprises et droits de l'homme » dans le cadre des consultations politiques et des dialogues sur les droits de l'homme menés avec les États partenaires. Lors de la préparation de consultations et de dialogues, le DFAE associe à ses travaux non seulement différents services fédéraux, mais aussi des représentant·e·s d'autres milieux intéressés tels que le secteur privé et la société civile.

La Confédération soutient des projets bilatéraux concrets pour promouvoir les Principes directeurs de l'ONU. De plus, dans le cadre du dialogue politique et des partenariats stratégiques menés avec les gouvernements des pays d'accueil, elle thématise des situations dans lesquelles des entreprises suisses se trouvent confrontées à des réglementations, des politiques ou d'autres activités du pays d'accueil qui entravent le respect des droits de l'homme par des entreprises suisses.

Objectif	Indicateur	Compétence
Encourager les autres États à élaborer des stratégies (NAP) et activités visant à mettre en œuvre les Principes directeurs de l'ONU.	Exemple de dialogue droits de l'homme contenant un chapitre spécifique sur les entreprises et les droits de l'homme. Exemple d'intégration des Principes directeurs de l'ONU dans le cadre de consultations politiques et économiques.	DFAE, DEFR

³⁸ Cf. mesure 12 du Plan d'action RSE 2020-2023

Mesure 21 Soutien aux instances onusiennes en charge de la promotion des Principes directeurs de l'ONU

Le Groupe de travail de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme et le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme ont pour mandat de promouvoir la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU³⁹. Ils se mobilisent notamment pour que les États appliquent les Principes directeurs de l'ONU au niveau national et que ces derniers soient ancrés dans d'autres organisations et instruments internationaux. La Confédération continuera de les soutenir politiquement et financièrement, de même que le Forum annuel de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme à Genève. La Confédération collabore ainsi avec ces instances sur plusieurs projets, qui visent à :

- prendre en compte les questions de genre dans la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU ;
- développer des lignes directrices faisant autorité pour l'application des Principes directeurs de l'ONU à des questions clés liées au développement, à l'utilisation et à la gouvernance des technologies numériques ;
- clarifier les mesures pratiques que les États, les entreprises et les investisseurs devraient prendre pour prévenir et combattre les violations des droits de l'homme commises par les entreprises dans les situations de conflit et d'après-conflit ; et
- améliorer l'accès des victimes à des mécanismes de réparation en cas de participation des entreprises à des violations de droits de l'homme.

Objectif	Indicateur	Compétence
Soutenir l'ONU politiquement et financièrement dans la promotion des Principes directeurs de l'ONU et développer des outils contenant des recommandations pratiques pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU.	Exemple de mise en œuvre de projet de l'ONU soutenu par la Suisse. Exemple de prise en compte de la position de la Suisse, par exemple lorsqu'elle répond aux questionnaires des procédures spéciales.	DFAE

Mesure 22 Engagements de la Suisse en faveur des Principes directeurs de l'ONU au niveau multilatéral

En juin 2014, le Conseil des droits de l'homme de l'ONU a institué un groupe de travail intergouvernemental chargé d'élaborer un accord juridiquement contraignant concernant les entreprises et les droits de l'homme⁴⁰. Un premier projet de traité présenté en juillet 2018 définit les objectifs et la portée d'une future convention, les responsabilités des États et des entreprises, et l'accès des victimes à la justice. Selon le projet, le traité s'appliquera aux atteintes aux droits de l'homme dans le contexte des activités économiques à caractère transnational. La Suisse concentre ses efforts sur la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU. Elle continuera de suivre ce processus en restant attentive à la cohérence avec les Principes directeurs de l'ONU.

La Suisse adresse des recommandations relatives au respect des droits de l'homme par les entreprises, lors de l'Examen périodique universel (EPU) d'autres gouvernements. De manière générale, la Suisse prendra davantage compte de la thématique « Entreprises et droits de l'homme » dans les recommandations et rapports réguliers qu'elle fait aux organes de traités onusiens. En novembre 2017, dans le rapport présenté par la Suisse dans le cadre du 3^e cycle de l'EPU, la Suisse a informé sur les activités menées dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme. Elle a reçu des recommandations relatives à la thématique « Entreprises et droits de l'homme », qu'elle a en partie acceptées et mises en œuvre.

³⁹ Cf. Conseil des droits de l'homme de l'ONU, résolution A/HRC/RES/26/22.

⁴⁰ Cf. Conseil des droits de l'homme de l'ONU, résolution A/HRC/26/RES/26/9, <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session26/Pages/ListReports.aspx>.

A l'OIT, la Suisse soutient le suivi de la résolution de 2016 sur les Principes directeurs de l'ONU et les chaînes d'approvisionnement mondiales⁴¹. Elle se prononce sur les violations des droits fondamentaux au travail perpétrées par d'autres pays membres de l'OIT. En 2019, la Suisse s'est engagée pour l'adoption d'une Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail⁴². Cette déclaration sur l'avenir du travail place les droits des travailleurs ainsi que les besoins, les aspirations et les droits de toutes les personnes au cœur des politiques économiques, sociales et environnementales. La Confédération promeut en outre les recommandations de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT. La promotion de ces recommandations se fait dans le cadre des activités de promotion du NAP afin de fournir une orientation aux entreprises pour le respect des normes du travail.

La Suisse a participé activement à l'élaboration de la recommandation⁴³ sur les droits de l'homme et les entreprises adoptée par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe le 2 mars 2016. Par la mise en œuvre du NAP, la Suisse contribue à la mise en œuvre de cette recommandation. Elle soutient également les activités du Conseil de l'Europe en vue d'améliorer l'accès à la réparation pour les victimes et sa plateforme en ligne sur la thématique « Entreprises et droits de l'homme ».

Objectif	Indicateur	Compétence
Influencer les activités des instances multilatérales sur la thématique « Entreprises et droits de l'homme » de manière compatible avec les intérêts suisses.	Exemple de contribution suisse à des normes/recommandations élaborées par des instances multilatérales.	DFAE, DEFR

2.2 Pilier 2 : Responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme

L'interdépendance croissante des entreprises à travers des chaînes de valeur globales a placé les questions des conditions de travail, des droits de l'homme mais aussi la corruption et l'environnement au centre des préoccupations politiques et sociales. Aussi bien les entreprises que les parties prenantes de la société civile s'attachent à soutenir et à promouvoir le respect des droits de l'homme, notamment dans le cadre de leur gestion responsable des affaires. Plusieurs associations faitières de l'économie et des associations de branche suivent activement la thématique des droits de l'homme et incitent leurs membres à mettre en œuvre les Principes directeurs de l'ONU. Par exemple, dans le cadre du Pacte mondial de l'ONU, plusieurs entreprises suisses s'engagent explicitement à respecter la liberté d'association et reconnaissent le droit de négociation collective dans les pays où ces droits sont limités, voire pas reconnus; elles participent à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire; elles cherchent à abolir le travail des enfants; et s'activent à éliminer toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession⁴⁴.

L'engagement de la Confédération pour la promotion des Principes directeurs de l'ONU aux niveaux national et international vise à créer des conditions-cadres adéquates et à aider les entreprises suisses à mettre en œuvre les Principes directeurs de l'ONU. Le respect des droits de l'homme par le secteur privé permet de renforcer le positionnement international des entreprises suisses en tant qu'acteurs responsables et compétitifs sur le long terme. Ainsi, le Conseil fédéral soutient les entreprises dans la mise en œuvre de leur responsabilité en matière de droits de l'homme. Le pilier 2 du NAP contient les mesures qui concernent les activités du secteur privé en matière de respect des droits de l'homme. Il vise en particulier à soutenir les PME en matière de respect des droits de l'homme.

⁴¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_497555.pdf

⁴² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711695.pdf

⁴³ [Recommandation CM/Rec \(2016\)3 du Comité des Ministres aux États membres sur les droits de l'homme et les entreprises.](#)

⁴⁴ Cf. Les membres du réseau suisse du Pacte mondial de l'ONU, une initiative appelant les entreprises à aligner leurs stratégies et opérations sur plusieurs principes relatifs aux droits de l'homme, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Cf. mesure 6 du Plan d'action RSE 2020-2023.

2.2.1 Principes fondateurs

Principes directeurs 11 à 15

Les activités des entreprises génèrent certes des investissements, des emplois et de la croissance économique, mais sont également susceptibles de produire des effets secondaires parfois indésirables. Le Conseil fédéral attend des entreprises qu'elles mettent en œuvre une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

Selon les Principes directeurs de l'ONU, la responsabilité de respecter les droits de l'homme est une norme de conduite générale que l'on attend de toutes les entreprises où qu'elles opèrent. Elle existe indépendamment des capacités et/ou de la détermination des États de remplir leurs propres obligations en matière de droits de l'homme. La responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme porte sur les droits de l'homme et les principes internationalement reconnus, à l'inclusion de ceux ancrés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de l'ONU : Pacte international relatif aux droits civils et politiques de l'ONU, Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU, Principes relatifs aux droits fondamentaux contenus dans les huit conventions fondamentales de l'OIT⁴⁵. En outre, les mécanismes régionaux du Conseil de l'Europe⁴⁶, en particulier la Convention européenne des droits de l'homme et ses protocoles additionnels, revêtent une importance pour la Suisse. Selon les circonstances, les entreprises sont tenues de respecter des normes supplémentaires. Cela concerne notamment les normes relatives aux groupes de population vulnérables⁴⁷ telles que les conventions relatives à la protection des peuples autochtones, des femmes, des minorités, des enfants ainsi que des personnes handicapées⁴⁸.

En Suisse, les PME revêtent une importance particulière car elles composent la majeure partie du tissu économique. Étant donné les ressources en personnel limitées et l'expertise restreinte dans le domaine des droits de l'homme, la gestion des risques peut représenter un défi de taille. Les PME disposent de bonnes pratiques, mais elles n'ont généralement pas de réponse systémique aux questions qui se posent en relation avec les droits de l'homme. Les concepts tels que décrits dans les enceintes internationales (OCDE, ONU, etc.) doivent être traduits d'une manière qui reflète leur réalité commerciale et leurs ressources limitées. Pour cette raison, les PME sont encouragées à utiliser les mesures de soutien mises en place par la Confédération et des associations faitières.

2.2.2 Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

Principes directeurs 16 à 21

La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est au cœur du deuxième pilier des Principes directeurs de l'ONU. Ce processus devrait consister à (1) identifier les risques et incidences potentiels et effectifs, (2) prendre des dispositions pour les minimiser, (3) contrôler l'efficacité des mesures prises, et (4) établir des rapports sur les activités menées et sur les risques identifiés. Il s'agit du mécanisme le plus important afin de prévenir des atteintes aux droits de l'homme. Les entreprises doivent prévenir ou atténuer les effets négatifs sur les droits de l'homme qui sont directement liés à leurs activités, produits ou services dans le cadre d'une relation commerciale, même si elles ne contribuent pas à ces effets. Les relations commerciales au sens des Principes directeurs de l'ONU englobent les relations au sein de la chaîne de valeur d'une entreprise ainsi que ses liens avec d'autres entités étatiques et non-étatiques liées à ses activités, ses produits ou ses services commerciaux.

⁴⁵ Les huit conventions fondamentales de l'OIT comprennent les principes suivants : liberté d'association et droit de négociation collective, élimination du travail forcé, abolition du travail des enfants, interdiction de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

⁴⁶ https://www.eda.admin.ch/eda/fr/home/aussenpolitik/internationale_organisationen/europarat.html

⁴⁷ Cf. chapitre IV. para. 40 des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

⁴⁸ Cf. (1) Déclaration sur les droits des peuples autochtones ; (2) Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale ; (3) Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ; (4) Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants ; (5) Convention relative aux droits de l'enfant ; (6) Convention relative aux droits des personnes handicapées.

Mesure 23 *Evaluation de la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU par les entreprises*

La Confédération a pour objectif d'examiner les progrès dans la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU par les entreprises et notamment des procédures de diligence en matière de droits de l'homme. Cet examen externe sera combiné avec la mesure 16 du Plan d'action RSE 2020-2023 qui prévoit l'examen de la mise en œuvre de la Due Diligence Guidance de l'OCDE. Il vise à mieux connaître les défis dans la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU. Les efforts fournis par les associations faitières et sectorielles seront pris en considération.

Des initiatives privées telles que B Lab ou le Corporate Human Rights Benchmark (CHRB), visent à évaluer la façon dont les entreprises prennent en compte les droits de l'homme dans leurs activités. Le CHRB évalue 101 des plus grandes entreprises du monde cotées en bourse sur un ensemble d'indicateurs liés aux droits de l'homme, puis les classe selon leurs performances. Une initiative au niveau suisse est en cours de développement. La Confédération soutient de telles initiatives car elles encouragent l'engagement des entreprises. Elles contribuent à la transparence en produisant des évaluations approfondies et des classements sur la façon dont les entreprises d'un secteur spécifique s'acquittent de leurs responsabilités en matière des droits de l'homme.

Objectif	Indicateur	Compétence
Examiner les progrès dans la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU par les entreprises basées et/ou actives en Suisse.	Publication des résultats de l'étude externe sur la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU par les entreprises.	DFAE, DEFR

Mesure 24 *Soutien aux initiatives sectorielles*

Les associations faitières et sectorielles contribuent à l'élaboration d'initiatives sectorielles qui jouent un rôle important pour la sensibilisation des entreprises et la mise en pratique de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Les associations faitières et les initiatives sectorielles peuvent répondre de manière très concrète à des défis inhérents à un secteur économique. En effet, les entreprises d'un même secteur font souvent face à des difficultés similaires, pour lesquelles il peut être difficile et/ou coûteux d'y répondre seule. Les entreprises (et notamment les PME) peuvent augmenter leur sphère d'influence en participant à de telles initiatives.

La Confédération va davantage collaborer avec les initiatives sectorielles, les associations et les chambres de commerce qui font la promotion des Principes directeurs de l'ONU et qui soutiennent les activités des entreprises pour le respect des droits de l'homme⁴⁹. Il s'agira d'identifier quelles initiatives et quels acteurs pourront substantiellement améliorer la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU par les entreprises. La priorité sera donnée aux initiatives contribuant à la formation des entreprises en matière de diligence raisonnable ainsi qu'à celles développant des outils pratiques utiles aux PME. Les outils développés par des initiatives soutenues et reconnues dans le cadre du NAP seront mis à disposition des entreprises en ligne.

Objectif	Indicateur	Compétence
Soutenir et collaborer avec des entreprises développant des solutions pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU.	Collaboration de la Confédération avec une initiative sectorielle pour développer un outil relatif aux droits de l'homme.	DFAE, DEFR

⁴⁹ Cf. mesure 10 du Plan d'action RSE 2020-2023

Mesure 25 Promotion du Helpdesk du BIT pour les entreprises

Le Helpdesk du Bureau international du travail (BIT) pour les entreprises est un service central destiné aux dirigeants d'entreprises et aux employés désireux de mieux aligner leurs activités sur les normes internationales du travail et d'établir de bonnes relations de travail. Il fournit un service d'assistance individuelle afin de répondre aux questions spécifiques et un site internet qui donne accès aux outils et aux ressources du BIT pour les entreprises. Les demandes spécifiques concernant l'application des normes internationales du travail dans les activités de l'entreprise peuvent être adressées directement par e-mail au BIT. Ce service d'assistance gratuit et confidentiel s'adresse aussi organisations patronales et aux entreprises individuelles. Les réponses sont préparées par une équipe d'experts du BIT et se fondent sur les instruments normatifs, les documents stratégiques et les outils de l'OIT.

Objectif	Indicateur	Compétence
Promouvoir le recours au Helpdesk du BIT pour les questions relatives à l'application des normes internationales du travail.	Nombre de requêtes soumises au Helpdesk du BIT et nombre de visites sur la page internet du Helpdesk (source : rapport annuel de l'OIT sur les services fournis par le Helpdesk).	DEFR

Mesure 26 Promotion des bonnes pratiques

Afin d'encourager et promouvoir les bonnes pratiques des entreprises en matière de protection des droits de l'homme, la Confédération organisera un forum intitulé *Forum suisse « Entreprises et droits de l'homme »*. Ce forum servira de plate-forme aux parties prenantes afin de discuter des tendances et des défis dans la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU et de promouvoir le dialogue et la coopération notamment concernant les défis opérationnels rencontrés dans certains secteurs. Le forum servira en particulier à identifier les bonnes pratiques pour les PME. La Confédération pourra envisager la création d'un prix « *Swiss Business and Human Rights Award* » pour récompenser les entreprises apportant une contribution exemplaire dans le domaine de la protection des droits de l'homme.

Objectif	Indicateur	Compétence
Promouvoir les bonnes pratiques des entreprises en matière de protection des droits de l'homme.	Lancement du Forum suisse « Entreprises et droits de l'homme ». Nombre d'entreprises participantes.	DFAE, DEFR

Mesure 27 Promouvoir la lutte contre toute forme d'exploitation des enfants dans les chaînes d'approvisionnements

L'exploitation des enfants comprend notamment le travail des enfants, le travail forcé, l'exploitation sexuelle et la traite des enfants. La Confédération développe des outils et organise des événements pour sensibiliser les entreprises sur la thématique de l'exploitation des enfants sous toutes ses formes. Elle collabore avec la société civile et le secteur privé à cette fin.

La Confédération met en place des partenariats avec le secteur privé et la société civile, afin de mettre en œuvre l'objectif 8.7 de l'Agenda 2030 pour le développement durable. Ceux-ci, visent à mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes d'ici à 2025, ainsi qu'au travail forcé, à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains d'ici à 2030. La Confédération analyse sa participation à l'Alliance mondiale 8.7 qui vise à renforcer la coopération, la coordination et l'assistance internationales grâce à des partenariats multipartites appropriés.

Conformément à la décision du Conseil fédéral du 14 août 2019, le DFJP est chargé d'examiner l'introduction d'un devoir de diligence pour lutter contre le "travail des enfants". Le Conseil des Etats a entre-temps adopté le 18 décembre 2019 une réglementation allant dans ce sens dans le cadre de l'élaboration d'une contre-proposition indirecte à l'initiative populaire sur les multinationales responsables. Le Conseil national ne s'est pas encore prononcé sur ce sujet. Le Conseil fédéral est d'avis qu'il s'agit d'attendre la fin des débats parlementaires.

Par rapport à la prévention de l'exploitation des enfants dans le tourisme, la Confédération participe à une campagne de lutte contre l'exploitation sexuelle des enfants dans le tourisme. Intitulée *ne-detournez-pas-le-regard.ch*, elle vise à sensibiliser le public au problème de l'exploitation sexuelle des enfants et des mineurs dans le cadre du tourisme. Un formulaire permettant de signaler à l'Office fédéral de la police (fedpol) les soupçons de tourisme sexuel impliquant des enfants est disponible sur le site internet de la campagne. La campagne couvre désormais de plus en plus de pays européens. Au travers de la campagne *ne-detournez-pas-le-regard.ch*, la Confédération participe au réseau international ECPAT, qui lutte contre toutes les formes d'exploitation sexuelle des enfants. Elle participe régulièrement aux rencontres et s'implique dans les discussions.

Objectif	Indicateur	Compétence
Promouvoir la lutte contre toute forme d'exploitation des enfants.	<p>Lancement d'un événement/outil pour sensibiliser les entreprises sur la thématique de l'exploitation des enfants.</p> <p>Diffusion de la campagne <i>ne-detournez-pas-le-regard.ch</i> par la Confédération.</p> <p>Participation au réseau international ECPAT.</p> <p>Participation de la Suisse à l'Alliance mondiale 8.7 a été examinée.</p>	DEFR, DFJP

Mesure 28 Promotion de l'égalité entre femmes et hommes

Le Conseil fédéral reconnaît l'importance de tenir compte des incidences négatives des activités des entreprises qui peuvent toucher les femmes et les filles de manière disproportionnée. Le secteur privé joue un rôle fondamental pour faire progresser l'égalité des genres et les droits des femmes. En décembre 2018, le Parlement a doté la législation suisse d'une procédure contraignante de diligence en matière d'égalité salariale, à travers l'adoption d'une modification de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes⁵⁰. Celle-ci prévoit une obligation pour les employeurs publics ou privés à partir de 100 salarié-e-s de procéder à des analyses régulières de l'égalité salariale. Cette nouvelle obligation entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2020. L'analyse de l'égalité salariale est vérifiée par un organe indépendant et l'employeur informe son personnel des résultats de l'analyse. Les entreprises qui, à la suite de cet examen, démontrent qu'elles respectent l'égalité salariale sont exemptées de nouvelles analyses. Les nouvelles dispositions, limitées à 12 ans, feront l'objet d'une évaluation neuf ans après leur entrée en vigueur. La Confédération met à disposition un instrument d'autoanalyse gratuit – appelé Logib – qui permet de vérifier s'il existe des inégalités salariales dans une entreprise comptant au moins 50 employé-e-s⁵¹.

Objectif	Indicateur	Compétence
Réaliser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.	<p>Nombre d'entreprises utilisant le logiciel Logib.</p> <p>Exemple de publication par des entreprises du secteur public des résultats détaillés de l'analyse de l'égalité des salaires et de la vérification.</p> <p>Exemple de publication par des sociétés cotées en bourse des résultats de l'analyse de l'égalité des salaires dans leur rapport annuel.</p>	BFEG

⁵⁰ Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1)

⁵¹ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/outil-d-autocontrôle--logib.html>

Mesure 29 Partenariats public-privé pour le respect des droits de l'homme dans la chaîne de valeur

Afin de promouvoir le respect du droit du travail et des droits de l'homme dans les entreprises, la Confédération, en collaboration avec l'OIT, soutient les programmes Better Work pour l'industrie du textile et Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE), qui se concentre sur les conditions de travail dans les PME. Ces projets sont menés en collaboration avec l'OIT, les gouvernements, le secteur privé et les syndicats et se fondent sur le respect des normes fondamentales du travail, y compris la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement. Les outils développés par ces programmes sont à disposition du secteur privé⁵².

La Confédération soutient un projet de promotion de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin de prévenir l'exploitation des réfugié·e·s et travailleur·euse·s migrant·e·s provenant de Syrie dans les pays voisins (Turquie, Liban, Jordanie). L'objectif est de renforcer la contribution des entreprises à la création d'opportunités de travail décent et à la prévention de l'exploitation dans les secteurs du textile, de l'agriculture et de la construction dans ces trois pays.

Dans ses activités de politique étrangère, la Suisse promeut en outre la lutte contre la traite des êtres humains, avec la participation du secteur privé (partenariat public-privé).

Objectif	Indicateur	Compétence
Établir des partenariats avec le secteur privé afin de soutenir la création d'opportunités de travail décent dans les chaînes de valeur.	Contributions de la Suisse et du secteur privé aux programmes Better Work et SCORE, ainsi qu'à des projets spécifiques sur l'exploitation des travailleur·euse·s migrant·e·s.	DFAE, DEFR

Mesure 30 Guides et outils pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU

La plupart des entreprises utilisent des certifications et des labels privés pour assurer le respect des normes sociales et environnementales dans la chaîne de valeur (p.ex. UTZ, commerce équitable, amfori/BSCI, etc.). La Confédération souhaite contribuer à orienter les entreprises sur le contenu des certifications afin qu'elles sachent quel standard couvre la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme selon les Principes directeurs de l'ONU.

En vertu de la recommandation n° 11 du Rapport de base sur les matières premières destiné au Conseil fédéral, la Confédération a élaboré en novembre 2018, en collaboration avec un groupe multipartite (cantons, société civile et secteur privé), un Guide pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU par le secteur du négoce des matières premières. Ce guide donne des conseils pratiques pour la mise en œuvre d'une diligence raisonnable tout au long de la chaîne de valeur. Des mesures pour diffuser et promouvoir sa mise en œuvre seront développées, notamment dans le cadre d'événements de sensibilisation et d'ateliers pratiques.

Concernant l'examen de diligence dans les chaînes de valeur, l'OCDE a élaboré des guides qui contiennent des recommandations pratiques destinées aux entreprises. En mai 2018, elle a publié un guide qui s'adresse à toutes les entreprises dont les chaînes de valeur présentent des risques, indépendamment de leur secteur d'activité et de leur taille. D'autres guides sont destinés à des secteurs spécifiques comme le secteur agricole, financier ou textile⁵³.

Il existe actuellement de nombreux guides et outils développés au niveau international. Afin de soutenir leur adaptation et mise en œuvre en Suisse, la Confédération pourra envisager la traduction de certains d'entre eux dans les langues nationales. En raison de la complexité de ces guides, certaines

⁵² <https://www.nap-bhr.admin.ch/napbhr/de/home/unternehmen/multistakeholder-initiativen.html>

⁵³ <http://mneguidelines.oecd.org/duediligence/> et www.csr.admin.ch > Position et plan d'action du Conseil fédéral concernant la responsabilité des entreprises à l'égard de la société et de l'environnement

entreprises, en particulier les PME, peuvent avoir des difficultés à les intégrer dans leurs pratiques opérationnelles. Des outils en ligne interactifs très simples peuvent servir de point de départ pour les PME. La Confédération va développer des outils servant à l'analyse des risques et l'identification de mesures pour les PME. Ces outils permettront une évaluation afin d'identifier des mesures à prendre pour améliorer leur diligence raisonnable en matière de droits de l'homme⁵⁴.

Objectif	Indicateur	Compétence
Guider les entreprises pour mettre en œuvre les Principes directeurs de l'ONU.	Développement et mise à disposition d'outils pratiques pour des entreprises sur www.nap-bhr.admin.ch .	DFAE, DEFR

2.3 Pilier 3 : Accès à des voies de recours

De nombreuses entreprises ont mis en place des mécanismes permettant à leurs employés et/ou partenaires commerciaux de faire part de leurs préoccupations quant à d'éventuelles atteintes aux droits de l'homme, voire de porter plainte. Gérer ces requêtes à l'interne, par exemple sous forme de médiation, permet bien souvent d'obtenir des résultats satisfaisants pour les parties affectées. Lorsqu'une solution constructive ne peut pas être trouvée, il est du devoir de l'État de mettre à disposition des mécanismes judiciaires et non-judiciaires permettant aux victimes d'obtenir réparation.

2.3.1 Principe fondateur

Principe directeur 25

Le Conseil fédéral reconnaît la nécessité d'accorder l'accès à des voies de recours aux victimes de violations des droits de l'homme perpétrées sur son territoire et/ou sous la juridiction de la Suisse. Pour ce faire, il veille en première ligne au bon fonctionnement du système judiciaire suisse et à l'existence de mécanismes alternatifs, extrajudiciaires, de résolution des différends.

Le Conseil fédéral reconnaît sa responsabilité d'assurer aux personnes concernées un accès à des mécanismes de recours lorsque des entreprises domiciliées en Suisse sont impliquées dans des violations de droits de l'homme à l'étranger et que les victimes dans le pays d'accueil n'ont pas accès à des voies de recours efficaces. Il s'agit de considérer une combinaison intelligente de mécanismes judiciaires et extrajudiciaires.

2.3.2 Mécanismes judiciaires relevant de l'État

Principe directeur 26

Des mécanismes judiciaires internes (tribunaux) peuvent être saisis pour des cas relatifs à des atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises. La Confédération entend assurer l'efficacité de ces mécanismes. Pour cela, elle développe des mesures visant à réduire les obstacles juridiques, pratiques et autres qui pourraient amener à empêcher l'accès des victimes aux voies de recours. A cet égard, il est primordial de prêter une attention particulière aux obstacles supplémentaires auxquels sont confrontées les femmes.

Dans ce contexte, il convient de clarifier la dimension extraterritoriale d'éventuels mécanismes judiciaires. Le Conseil fédéral soutient les efforts pour une meilleure compréhension des bases juridiques dans divers pays et encourage le recours aux procédures internationales existantes. Dans certaines circonstances, le droit suisse prévoit des voies de recours pour les personnes estimant que

⁵⁴ Cf. également mesure 4 du Plan d'action RSE 2020-2023 qui prévoit de soutenir les PME dans l'évaluation des risques les plus importants dans leurs activités respectives.

leurs droits ont été violés par des entreprises suisses. La compétence des tribunaux suisses et le droit applicable doivent être déterminés au cas par cas en fonction des bases juridiques.

Le Conseil fédéral a traité l'ensemble de ces questions dans un rapport⁵⁵ et reconnaît que les mécanismes en Suisse sont relativement suffisamment développés en comparaison internationale. Toutefois, certaines possibilités d'amélioration ont été identifiées. Sur cette base, le Conseil fédéral a décidé des mesures supplémentaires pour renforcer l'accès à la réparation en Suisse pour les personnes ayant subi une atteinte à leurs droits de l'homme de la part d'une entreprise située dans un autre pays.

Mesure 31 Promotion des possibilités de recours collectif

Le Conseil fédéral entend améliorer l'applicabilité du code de procédure civile (CPC) par des modifications sélectives. Il s'agit de réduire les obstacles liés aux coûts et le risque de frais de justice, de renforcer la protection juridique collective et de simplifier la coordination des procédures.

Dans le cadre de la révision du CPC, la Confédération a élaboré un avant-projet pour l'adaptation des dispositions régissant les frais. L'avant-projet vise à étendre le champ d'application de la procédure de conciliation. D'autre part, une nouvelle réglementation en matière d'action des organisations et la création d'une procédure de transaction de groupe faciliteront la mise en œuvre collective de droits découlant de dommages collectifs ou de dommages dispersés et combleront ainsi une lacune dans la protection juridique. Ces modifications et nouvelles dispositions dans le domaine des actions collectives rendent l'avant-projet conforme notamment aux recommandations n°39 et 42 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe sur les droits de l'homme et les entreprises du 2 mars 2016⁵⁶ et répondent également aux attentes de l'ONU, explicitées par le Principe directeur n° 26.

Objectif	Indicateur	Compétence
Faciliter la mise en œuvre collective de droits découlant de dommages collectifs.	Modifications sélectives du CPC.	DFJP

Mesure 32 État de droit et accès à la justice dans les pays d'accueil

La Confédération contribue au renforcement de l'état de droit et à la promotion des droits de l'homme dans les pays d'accueil. Elle mène des dialogues politiques et des programmes de coopération au développement dans le domaine de la bonne gouvernance et de l'accès à la justice. L'objectif de la Confédération est de donner à la population l'accès à un système judiciaire équitable, transparent et opérationnel dans lequel elle peut faire valoir ses droits et responsabiliser les autorités compétentes. Dans ce cadre, une attention particulière doit être portée aux femmes, lesquelles peuvent se heurter à des obstacles supplémentaires dans l'accès à la justice en général, et plus spécifiquement dans le cadre des atteintes aux droits de l'homme commises par les entreprises. À leur tour, les acteurs juridiques sont soutenus et leurs capacités renforcées afin de mieux remplir leur devoir de protection.

Objectif	Indicateur	Compétence
Soutenir l'amélioration de l'accès à la justice dans les pays d'accueil.	Nombre de citoyens (hommes et femmes), ayant obtenu accès à des procédures judiciaires ou des procédures alternatives de conciliation judiciaires.	DFAE

⁵⁵ Rapport du Conseil fédéral du 14 septembre 2018 donnant suite au postulat 14.3663 de la Commission de politique extérieure du Conseil des États du 26 novembre 2014 : « Entreprises et droits de l'homme : analyse comparée des mesures judiciaires et non judiciaires offrant un accès à la réparation ». Celui-ci s'appuie sur une étude du Centre suisse de compétence pour les droits humains (CSDH) et l'Institut suisse de droit comparé (ISDC) : Christine Kaufmann, Lukas Heckendorn Urscheler, Access to Remedy. Study in fulfilment of Postulate 14.363 : Centre suisse de compétence pour les droits humains, Institut suisse de droit comparé ; Zurich et Lausanne, 2017. Disponible sur : <http://www.skmr.ch/>.

⁵⁶ Recommandations CM/Rec(2016)3 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe sur les droits de l'homme et les entreprises du 2 mars 2016

2.3.3 Mécanismes de réclamation non judiciaires relevant de l'État

Principe directeur 27

Les mécanismes de réclamation extrajudiciaires relevant de l'État peuvent contribuer grandement à la garantie de voies de recours pour des atteintes aux droits de l'homme perpétrées par des entreprises. Ils permettent souvent aux parties de trouver des solutions par le dialogue, évitant le recours à des procédures judiciaires longues et coûteuses.

Mesure 33 Visibilité des mécanismes non judiciaires d'accès à la réparation

Il existe en Suisse plusieurs mécanismes de réclamation non judiciaires qui relèvent ou non de l'État (Point de contact national pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, bureaux de médiation, etc.) mais leur rôle et leur fonctionnement sont encore trop peu connus. Le Conseil fédéral souhaite accroître la visibilité de ces mécanismes. En effet, il s'agit de mécanismes pouvant traiter des recours individuels ou collectifs. La Confédération va informer par le biais de matériel d'information et de supports développés dans le cadre du NAP (site internet www.nap-bhr.admin.ch, brochures etc.) et promouvoir ces mécanismes.

Objectif	Indicateur	Compétence
Accroître la visibilité des mécanismes non-judiciaires d'accès à la réparation.	Publication de matériel d'informations sur les mécanismes non-judiciaires en Suisse.	DEFR

Mesure 34 Point de contact national pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Les Principes directeurs de l'OCDE comportent un chapitre consacré aux droits de l'homme. Les 48 États signataires des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ont l'obligation de mettre en place un mécanisme de réclamation extrajudiciaire sous forme de Point de contact national (PCN). Les PCN ont pour tâche de réceptionner et de traiter les plaintes en lien avec l'application des Principes directeurs de l'OCDE. Ils jouent un rôle central comme mécanisme de réclamation non judiciaire concernant les entreprises et les droits de l'homme.

La mesure 5 du Plan d'action RSE 2020-2023 traite du PCN suisse en profondeur. Elle prévoit qu'en plus de sa fonction de médiation, le PCN va se positionner plus fortement comme point de contact pour la prévention de problèmes en lien avec la conduite responsable des entreprises (p.ex. par une présence sur les médias sociaux, lors d'événements organisés par les parties prenantes, etc.).

Objectif	Indicateur	Compétence
Renforcer la position du PCN en tant que point de contact pour la prévention des problèmes en lien avec une conduite responsable des entreprises.	Évaluation des activités du PCN (source : rapport annuel du PCN à l'égard de l'OCDE et rapport annuel de la Commission consultative du PCN).	DEFR

2.3.4 Mécanismes de réclamation ne relevant pas de l'État

Principes directeurs 28 à 31

Les entreprises suisses, et en particulier celles qui sont très exposées à des risques en matière de droits de l'homme, devraient mettre en place des mécanismes de réclamation internes appropriés afin que les victimes puissent accéder à une réparation. Afin que leur efficacité soit assurée, ces mécanismes devraient être légitimes, accessibles, prévisibles, équitables, transparents, compatibles avec le droit suisse et une source d'apprentissage pour toutes les parties prenantes. Le Conseil fédéral

considère la promotion des mécanismes de réclamation dans le cadre d'initiatives multipartites comme un instrument important pour promouvoir l'accès à la réparation.

Mesure 35 Mécanismes de réparation dans le cadre d'initiatives multipartites

Les Principes directeurs de l'ONU soulignent l'importance d'avoir des initiatives multipartites ou des processus dirigés par des associations économiques pour l'accès à la réparation. Actuellement, les autorités judiciaires et les associations professionnelles des magistrat·e·s, des avocat·e·s et des juristes ne sont pas représentées au sein d'initiatives multipartites. La Confédération étudiera l'opportunité d'associer les associations professionnelles des magistrat·e·s, des avocat·e·s et des juristes aux initiatives multipartites dans le domaine « Entreprises et droits de l'homme » afin d'identifier les améliorations possibles pour l'accès à des voies de recours conformément aux Principes directeurs de l'ONU. Cet examen pourra se faire sous forme d'un dialogue au sein d'initiatives multipartites existantes. Ce dialogue devrait non seulement inclure des représentant·e·s de l'économie, des pouvoirs publics en charge de la justice et des ONG, mais aussi d'autres acteurs clés tels que des avocat·e·s, des médiateur·rice·s, etc.

Objectif	Indicateur	Compétence
Associer les acteurs juridiques aux initiatives multipartites dans le domaine « Entreprises et droits de l'homme », pour identifier des améliorations pour l'accès à des voies de recours conformément aux Principes directeurs de l'ONU.	Participation de représentant·e·s du secteur juridique à une rencontre d'une initiative multipartite et soumission de contributions qui améliorent l'accès à des voies de recours.	DFAE, DEFR, DFJP

3 Mise en œuvre, suivi et réexamen du NAP

Les mesures définies dans le présent Plan d'action national doivent être mises en œuvre dans un délai de quatre ans. Le Conseil fédéral va procéder à un réexamen du NAP après quatre ans. Les modalités de ce processus se fondent sur les recommandations du Groupe de travail de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme⁵⁷.

Le Plan d'action national définit au total 35 mesures qui sont mises en œuvre par les services fédéraux compétents, d'entente avec les autres offices concernés. Le DFAE et le DEFR coordonnent la mise en œuvre du NAP et impliquent le secteur privé. Un groupe de suivi composé de représentant·e·s de l'administration fédérale, des milieux économiques et scientifiques ainsi que de la société civile accompagne le DFAE et le DEFR dans la mise en œuvre du NAP. Les membres du groupe de suivi représentent leurs groupes d'intérêt respectif et assurent la défense de leurs intérêts.

Le DFAE et le DEFR procéderont à une analyse de la mise en œuvre du NAP, sur la base des indicateurs de chaque mesure. Chaque instrument politique contient des objectifs clairs et des indicateurs pour mesurer l'état de mise en œuvre du NAP par la Confédération. La Confédération assure ainsi une transparence dans la mise en œuvre du NAP, sur la base d'indicateurs simples et applicables. La possibilité d'une évaluation future de l'impact du NAP sera en outre examinée. À la fin de la législature, les deux départements publient un bref rapport conjoint sur l'état d'avancement des travaux.

⁵⁷ UN Working Group on Business and Human Rights (2015), *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights Version 2.0*.