



Fiche

Responsabilité sociale des entreprises : les limites de l'autorégulation

Le concept de responsabilité sociale des entreprises (RSE) est en vogue depuis plusieurs années. Aucune grande entreprise qui ne se vante aujourd'hui d'avoir élaboré une charte éthique ou signé un code de conduite. Il en va cependant souvent plus de son image que d'un comportement effectif. C'est par exemple le cas de BP qui orne son logo d'un soleil vert pour suggérer une conscience écologique, alors qu'elle provoque des catastrophes environnementales dans le Golfe du Mexique ou ailleurs. De même, le géant des matières premières Rio Tinto et la multinationale de l'agro-business Monsanto ont signé le Pacte mondial de l'ONU pour se donner une façade écologiquement et socialement correcte.

La Commission européenne a défini la RSE comme « un concept désignant l'intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes¹ ». Les préoccupations sociales sous-entendent aussi les droits humains, même s'ils ne sont souvent pas mentionnés explicitement. Il y a encore quelques années, nombre d'entreprises considéraient les droits humains comme des considérations politiques relevant uniquement de la compétence des Etats. Elles n'avaient pas à s'en soucier : seules les affaires relevaient de leur responsabilité. Il a fallu la pression de campagnes publiques contre les violations des droits humains par les entreprises, leurs filiales et fournisseurs – contre le travail des enfants, la déforestation, le travail forcé et les déplacements de populations – pour qu'une prise de conscience se produise lentement dans les hautes sphères des multinationales.

Initiatives pour une autorégulation

Dans la foulée, de nombreuses entreprises ont développé des codes de conduite² à titre individuel ou dans le cadre d'un secteur d'activités. Ils relèvent jusqu'à aujourd'hui de la « gestion du risque » interne. Le risque comprend en effet tout ce qui pourrait influencer négativement l'image d'une firme et la marche de ses affaires. Tel est l'exemple de Shell qui, sous la pression de campagnes d'ONG, a élaboré un code de conduite suite à la pendaison en 1995 de l'écrivain Ken Saro Wiva qui s'était fermement opposé à la pollution du delta du Niger par les compagnies pétrolières. Une manière pour Shell de limiter les dégâts et de se positionner comme une firme responsable. Nestlé a développé son concept de « création de valeur partagée » afin de mettre en relief son engagement dans le Pacte mondial de l'ONU et d'ajouter de la plus-value à son marketing.

A côté des entreprises, les gouvernements et les Nations Unies tentent de promouvoir la responsabilité de l'économie privée en matière de droits humains et de protection de l'environnement :

➤ **Pacte mondial de l'ONU**

En 1999, l'ancien secrétaire général de l'ONU Kofi Annan a lancé le Pacte mondial³ lors du Forum économique mondial de Davos. Les multinationales avaient pour la première fois, à une échelle planétaire et au-delà de leur branche d'activités, la possibilité de s'engager – à titre volontaire – à respecter dix principes sociaux, écologiques et de droits humains. Jusqu'ici, plus de 6000 entreprises ont adhéré au Pacte. Les principes sont formulés cependant de manière très

¹ Commission européenne, Livre vert – Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises, Bruxelles, juillet 2001 COM(2001).

² Pour des exemples de codes de conduite, voir www1.umn.edu/humanrts/links/sicc.html

³ www.globalcompact.org

générale. Le Pacte permet aux entreprises de s'acheter une bonne conduite à peu de frais et avec la bénédiction de l'ONU.

➤ **Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales**

Institués en 1976, les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales⁴ ont été adoptés par les pays de l'OCDE. Ils constituent l'ensemble officiel de normes le plus détaillé pour les firmes situées dans les pays signataires. Les Etats sont tenus, pour leur application, de mettre sur pied un point de contact national (PCN) comme instance de plainte. Son organisation et ses compétences varient selon les pays. La participation des firmes aux processus de médiation est volontaire. Les procédures manquent souvent de transparence et aucune sanction n'est prévue en cas de non-respect ou de non-coopération des entreprises. Les Principes directeurs ont été révisés en 2011 et complétés par un chapitre sur les droits humains. L'occasion a toutefois été manquée de renforcer les compétences des PCN. Celui de la Suisse – situé au Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) – s'est jusqu'ici surtout distingué par sa passivité et sa mollesse.

➤ **Normes de l'ONU pour les entreprises**

En 2003, la Sous-Commission des Nations Unies de la promotion et de la protection des droits de l'homme a adopté les *Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises*⁵. Ces normes auraient constitué un pas important vers une réglementation contraignante des entreprises en matière de droits humains, de conditions de travail et d'environnement. Suite à une forte pression des milieux économiques et à l'opposition véhémente de quelques Etats – en particulier, les Etats-Unis – la Commission des droits de l'homme a rejeté la proposition. Elle a cependant demandé au Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme de faire un rapport sur le statut juridique et le champ d'application des initiatives et normes existantes concernant la responsabilité des entreprises en matière de droits humains. En 2005, le nouveau Conseil des droits de l'homme a nommé John Ruggie comme représentant spécial des Nations Unies pour la question des droits de l'homme et des entreprises.

➤ **Principes directeurs de l'ONU (John Ruggie)**

John Ruggie a reçu le mandat d'élaborer un cadre d'action pour améliorer le respect des droits humains par le secteur privé. Il est parti du principe qu'il revient d'abord à l'Etat de mettre en œuvre et protéger les droits humains, aussi en cas de violations par les entreprises. En même temps, toutes les entreprises – indépendamment de leur taille – ont la responsabilité de ne pas violer les droits humains dans leurs activités.

Ruggie a développé un cadre de référence reposant sur trois piliers :

Protéger	Respecter	Réparer
L'Etat a l'obligation de protéger les droits humains (<i>The state duty to protect</i>).	Les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits humains (<i>The corporate responsibility to respect</i>).	L'accès à la justice pour la réparation des dommages doit être garanti (<i>Access to remedies</i>).

Les Principes directeurs énoncés par John Ruggie concrétisent ce concept. Ils ont été adoptés en juin 2011 par le Conseil des droits de l'homme. La combinaison des trois piliers doit conduire à ce

⁴ 2011 valable dans les 34 pays de l'OCDE et 8 autres Etats

www.oecd.org/document/18/0,3746,fr_2649_34889_4880402_1_1_1_1,00.html

⁵ www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/%28Symbol%29/E.CN.4.Sub.2.2003.12.Rev.2.En

que les entreprises veillent au respect et à l'application des droits humains dans leurs activités partout dans le monde. Ruggie exige des gouvernements qu'ils accordent une place prioritaire à la problématique économie et droits humains. Leur tâche est maintenant de mettre en œuvre ce concept. L'un des défis est de combler les lacunes de leur législation, afin de permettre aux victimes de violations des droits humains d'obtenir justice et réparation⁶.

Les limites de l'autorégulation

Toutes les initiatives de l'économie pour le respect des droits humains et la protection de l'environnement ne sont jusqu'ici pas contraignantes. La mise en œuvre de principes bien intentionnés dépend de la bonne volonté des entreprises qui les ont adoptés. Les codes de conduite sont souvent élaborés par les firmes elles-mêmes, sans participation d'autres parties prenantes (syndicats, ONG, etc.). Leurs contenus sont fréquemment formulés d'une manière générale, donc peu précise, et sans référence explicite aux traités internationaux existants (conventions de l'ONU et de l'OIT): Ils sont souvent lacunaires : les normes ne se réfèrent souvent qu'à quelques droits humains spécifiques et pour des situations particulières. Leur champ d'application est par là-même réduit. De plus, les standards ne sont pas vraiment ancrés dans les structures et processus de l'entreprise dans son ensemble. Ils ne font pas l'objet d'une information / formation suffisante du personnel concerné et des partenaires d'affaires (fournisseurs). Partant, la mise en œuvre est déficiente. Enfin, les entreprises qui n'assument pas leur responsabilité – ou seulement de manière insuffisante – et qui ignorent les droits humains ainsi que les standards environnementaux, ne doivent guère s'expliquer ou rendre des comptes. Les mécanismes de contrôle prévus dans les concepts de RSE sont lacunaires et ne répondent pas aux critères d'indépendance.

Les pays qui dépendent fortement des investissements étrangers n'ont souvent pas l'autorité et le pouvoir nécessaires pour imposer leurs lois aux multinationales. Ils ferment souvent les yeux pour ne pas effaroucher l'investisseur. Il en résulte un espace de non-droit qui ne peut pas être comblé de manière adéquate par les principes volontaires des entreprises. John Ruggie a plus d'une fois montré les faiblesses d'un système qui repose exclusivement sur la bonne volonté. Il estime que ni les Etats ni les entreprises n'épuisent la marge de manœuvre à leur disposition. Les firmes qui désirent garantir qu'elles ne violent pas les droits humains doivent mettre en œuvre des processus de diligence raisonnable et effectuer les contrôles requis.

www.droitsansfrontieres.ch | info@droitsansfrontieres.ch

« Droit sans frontières » | c/o Alliance Sud | Monbijoustrasse 31 | case postale | 3001 Berne | +41 31 390 93 36

⁶ Sur les travaux de John Ruggie, voir www.ohchr.org/EN/Issues/TransnationalCorporations/Pages/SRSGTransCorpIndex.aspx ; www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home



Fiche

Economie et droits humains : que fait la Suisse ?

La Suisse s'engage dans diverses initiatives internationales pour que les entreprises privées respectent mieux les droits humains et protègent l'environnement. Le problème est que toutes ces initiatives reposent sur des mécanismes volontaires et visent une autorégulation des firmes. La politique suisse est jusqu'ici restée fermée à une régulation contraignante qui obligerait les entreprises à respecter les droits humains et les standards environnementaux, et prévoirait des sanctions en cas de non-respect.

Absence d'un concept global

La Suisse, à l'inverse de nombreux autres Etats, ne dispose pas – sur le thème économie et droits humains – d'un concept global qui pourrait servir de référence pour les divers offices fédéraux qui collaborent avec le secteur privé. Le seul document officiel est un concept très général et non contraignant du Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) sur la responsabilité sociale des entreprises.

La définition d'une politique de la Suisse sur le thème économie et droits humains constituerait un premier pas pour mettre un peu d'ordre et de cohérence dans les activités éparpillées des offices fédéraux : Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco), Direction du développement et de la coopération (DDC), Division politique IV du DFAE, Office fédéral de l'environnement, etc. Il permettrait d'atténuer certaines contradictions, en particulier entre les positions de la politique étrangère et celles de la politique économique extérieure.

L'impact d'un tel concept global dépendra cependant largement de la manière dont il aura été élaboré et de la façon dont il sera mis en œuvre. Tant que les mécanismes de promotion du respect des droits humains et standards environnementaux par le secteur privé resteront volontaires, le résultat dépendra de l'interprétation et du bon vouloir des entreprises.

Une posture aussi molle envers l'économie ne permettra pas à la Suisse de remplir son « obligation de protéger » (*'duty to protect'*) telle que John Ruggie, le représentant spécial des Nations Unies pour la question des droits humains et des entreprises, l'a définie dans son cadre de référence (« Protéger, respecter et remédier ») et ses Principes directeurs¹ d'application adoptés en juin 2011 par le Conseil des droits de l'homme. Le respect des droits humains dans le secteur privé ne peut être laissé au bon vouloir des entreprises.

Initiatives soutenues par la Suisse

La Suisse participe actuellement aux initiatives et processus suivants² :

➤ Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales

Les Principes directeurs de l'OCDE définissent des standards pour les firmes actives au plan international. Chaque Etat signataire est tenu d'instaurer un point de contact national (PCN) comme instance de plainte. Le PCN de la Suisse est faible. Situé à la section de promotion des investissements du Seco, proche des milieux d'affaires, il ne dispose pas de l'indépendance requise. Le Seco n'a traité qu'avec beaucoup de réserve les plaintes déposées contre des entreprises suisses (Triumph, Xstrata ou Nestlé, par exemple). Les déclarations finales sont

¹ Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011. www.business-humanrights.org

² Sur les initiatives en particulier, voir également les fiches : « Responsabilité sociale des entreprises : les limites de l'autorégulation » et « Responsabilité sociale des entreprises : quelques exemples ».

maigres, les éventuelles violations des principes par les entreprises sont passées sous silence. Il serait urgent que le PCN suisse – à l’instar de ceux des Pays-Bas et du Royaume-Uni – élargisse sa base institutionnelle en intégrant de manière structurelle d’autres offices fédéraux et en associant différents *stakeholders* (organisations de la société civile et syndicats). Il devrait être doté de ressources supplémentaires afin de pouvoir traiter les plaintes de manière plus efficace.

➤ **Processus Ruggie du Conseil des droits de l’homme (ONU)**

La Suisse a soutenu – financièrement et par des ressources en personnel – les travaux de John Ruggie, le représentant spécial des Nations Unies pour la question des droits humains et des entreprises. Pendant les six années qu’a duré le processus, elle n’a cependant rien fait de réellement significatif pour sa propre politique à l’égard du secteur privé.

➤ **Pacte mondial de l’ONU (Global Compact)**

La Suisse a dès le début – via la Direction du développement et de la coopération (DDC) – contribué au financement du bureau du Pacte mondial de l’ONU à New York, notamment en payant le salaire d’un collaborateur suisse. Elle a, entre autres, soutenu financièrement l’initiative *Who Cares Wins* visant à rallier le secteur de la finance aux principes du Pacte mondial.

➤ **Centre suisse de compétence pour les droits humains**

Nombre de pays européens disposent d’une institution nationale pour les droits humains. La Suisse a été longtemps réticente. En 2009, sous la pression des ONG et du Conseil des droits de l’homme, elle a décidé – plutôt à contre-cœur – de lancer un centre de compétence pour les droits humains sous la forme d’un projet-pilote d’une durée initiale de cinq années. Ce centre de prestations universitaire travaille depuis le printemps 2011 sur six domaines thématiques, dont économie et droits humains³.

➤ **Concept « responsabilité sociale des entreprises » (RSE) du Seco**

Le concept RSE du Seco⁴ est le seul document officiel de l’administration fédérale sur la responsabilité sociale et environnementale des entreprises. Plus de la moitié du texte consiste en une introduction thématique générale. Le concept ne contient que deux points concrets. D’abord, il relève plusieurs fois que le rôle de l’Etat consiste exclusivement à soutenir le développement de mécanismes visant à promouvoir une politique d’entreprise socialement et écologiquement responsable. Ensuite, il souligne que le thème de la RSE est, au sein de l’administration fédérale, clairement un domaine de compétence du Seco. D’autres offices – par exemple la division Politique IV du DFAE – s’occupe également intensivement de ce thème.

➤ **Code de conduite international des entreprises de sécurité privées**

La Suisse a participé très activement à l’élaboration du Document de Montreux (2008)⁵ visant à promouvoir le respect du droit international par les sociétés de sécurité privées. Il en a résulté – avec également l’appui de la Suisse – un code de conduite (2010) formulé par les entreprises⁶. Le Conseil fédéral entend présenter encore en 2011 des propositions visant à interdire certaines activités et à imposer un devoir d’informer aux sociétés de sécurité sises en Suisse.

➤ **Business dans les régions de conflit**

Parallèlement au processus Ruggie au sein du Conseil des droits de l’homme, la Suisse a soutenu diverses initiatives sur le thème économie et droits humains dans les zones de conflit. Elle a, entre autres, financé :

- un processus interétatique informel sur le thème *Business and Human Rights in Conflict-affected Regions: the Role of the State* (2010);

³ www.skmr.ch

⁴ www.seco.admin.ch/themen/00645/04008/index.html?lang=fr

⁵ www.eda.admin.ch/eda/fr/home/topics/intla/humlaw/pse/psechi.html

⁶ www.admin.ch/aktuell/00089/index.html?lang=fr&msg-id=36144

- un processus de formulation politique en collaboration avec l'Institute for Human Rights and Business (Londres). Cela a fourni les bases d'un rapport de John Ruggie sur le thème *Business and Conflict : Human Rights Due Diligence in Conflict Situations* (2010);
- une étude de l'Institute for Human Rights and Business (Londres) sur la responsabilité des entreprises dans les pays à haut risque : *From Red to Green Flags, The corporate responsibility to respect human rights in high-risk countries* (2011).

La Suisse soutient par ailleurs diverses initiatives comme :

- **les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme**
- **la Global Business Initiative on Human Rights**
- **l'Initiative pour la transparence dans les industries extractives**
- **le processus de Kimberley**

Conventions internationales et standards environnementaux

A l'exception du domaine des entreprises de sécurité (voir plus haut), la Suisse ne montre guère d'intérêt à définir des règles juridiquement contraignantes pour l'économie. Elle a cependant signé diverses conventions relevant du droit international public et qui sont contraignantes.

- **Conventions sur les droits humains** (ratifiées en 1992)
 - **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels**

Il contient entre autres :

 - le droit au travail et des droits relatifs au monde du travail (conditions de travail, droits des travailleurs et travailleuses, droit de grève) ;
 - le droit à une existence sûre (standard de vie approprié, sécurité sociale).
 - **Pacte international relatif aux droits civils et politiques**

Il contient entre autres :

 - le droit à la protection de l'intégrité personnelle (droit à la vie, interdiction de la torture, de l'esclavage et du travail forcé, droit à la liberté et à la sécurité, droit à un traitement conforme à la dignité humaine dans l'exécution d'une peine) ;
 - le droit à la liberté (liberté de mouvement et d'établissement, liberté d'expression, liberté de réunion et droits syndicaux, droit à l'information et à l'accès à l'information, liberté de pensée, de conscience et de religion).
- **Les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT)**

Elles comprennent l'interdiction du travail forcé, de la discrimination et du travail des enfants, le droit à la liberté d'organisation et à la négociation collective.

Par ailleurs, la Suisse a adhéré à divers **standards environnementaux** :

- **Protocole de Nagoya** pour la sauvegarde de la biodiversité (signé en 2011)
- **Convention de Stockholm** sur les polluants organiques persistants (ratifié en 2003)
- **Protocole de Carthagène sur la sécurité biologique** (ratifié en 2002)

- **Convention PIC de Rotterdam** sur la procédure de consentement préalable applicable à certains produits chimiques et pesticides dangereux qui font l'objet d'un commerce international (ratifié en 2002)
- **Convention-cadre sur les changements climatiques** (ratifiée en 1993) et **Protocole de Kyoto** (ratifiée en 2003 et entrée en vigueur en 2005)
- **Convention sur la diversité biologique** (ratifiée en 1994)
- **Convention de Bâle** sur le contrôle des mouvements transfrontaliers de déchets dangereux et de leur élimination (ratifiée en 1990)



Fiche

Economie et droits humains : que font les autres pays ?

Le débat sur la responsabilité sociale et écologique des entreprises est plus avancé dans l'Union européenne qu'en Suisse. Une raison est la campagne « Des droits pour tous, des règles pour les multinationales » de la Coalition européenne pour la responsabilité sociale et environnementale des entreprises (ECCJ, www.corporatejustice.org).

Cette campagne regroupe quelque 250 organisations de 15 pays. Elle demande concrètement que :

- les entreprises (y compris les filiales et les fournisseurs) doivent répondre des conséquences négatives de leurs activités sur les droits humains et l'environnement ;
- les victimes aient accès à la justice dans les pays d'origine des entreprises ;
- les firmes doivent publier des rapports sur les effets de leurs activités sur les droits humains et l'environnement.

Etat des lieux dans l'Union européenne

Cela fait une dizaine d'années déjà que l'Union européenne (UE) a mis sur pied une table ronde '*multistakeholder*' sur les questions de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Il en a résulté une étude qui clarifie et évalue le cadre légal – en matière de protection de l'environnement et de droits humains – relatif aux activités des entreprises européennes dans le monde. On attend encore en 2011 une communication de la Commission européenne sur la RSE.

Les jalons du débat sur la RSE dans l'UE sont les suivants :

- 2001 : La Commission européenne publie un *Livre vert – Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*¹.
- 2002 à aujourd'hui : établissement d'un forum '*multistakeholder*' sur la RSE qui discute annuellement des objectifs, obstacles et défis relatifs à la mise en œuvre de la RSE au sein de l'UE².
- 2007 : adoption par le Parlement européen d'une résolution sur la RSE, qui souligne la nécessité de lier les mesures volontaires à des règles contraignantes, y compris des mécanismes de sanction³.
- 2009 : publication d'une étude de l'université d'Edinburgh – mandatée par la Commission européenne – sur le cadre légal existant en matière de droits humains et d'environnement, et applicable aux entreprises européennes opérant à l'extérieur de l'UE⁴.
- 2009 : organisation par la Suède et l'Espagne d'une conférence sur la mise en œuvre dans l'UE des travaux de John Ruggie, le représentant spécial des Nations Unies pour la question des droits humains et des entreprises.
- Le 25 octobre 2011, dans le cadre de sa nouvelles stratégie de RSE, la Commission européenne a proposé d'obliger les entreprises de matières premières et de bois à déclarer, par pays et par projet, ce qu'elles paient aux gouvernements en taxes, concessions et impôts.

¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0366:FIN:FR:PDF>

² Voir http://ec.europa.eu/entreprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/multi-stakeholder-forum/index_en.htm

³ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P6-TA-2007-0062&language=FR>

⁴ www.law.ed.ac.uk/euenterpriseslf

Etat des lieux dans différents pays

- Le **Canada** dispose d'une stratégie nationale sur la RSE dans le secteur de l'extraction minière⁵. Un poste de conseiller en RSE a été créé ; il surveille les activités des entreprises minières canadiennes et reçoit des rapports. Il n'existe pas cependant de critères juridiquement contraignants pour de tels rapports. Seuls des individus ou des groupes touchés par les activités des entreprises minières canadiennes peuvent exiger une procédure de contrôle.
- L'**Allemagne** a une stratégie nationale de RSE⁶ qui souligne avant tout, comme principe de base, le caractère volontaire des initiatives des entreprises. La stratégie ne prévoit donc pas de mécanisme d'évaluation ou de surveillance. Elle doit servir à la sensibilisation des firmes. La dimension de RSE doit également être renforcée dans la politique de développement. Les indicateurs non financiers ne doivent être pris en considération dans les rapports d'activités que s'ils sont significatifs pour les affaires. Les entreprises sont libres du choix des indicateurs ainsi que de l'évaluation de leur importance.
- Le **Danemark** dispose d'un organe de conseil pour la RSE et d'une politique officielle de RSE⁷. Celle-ci oblige les 1100 plus grandes entreprises danoises à informer. Elles sont tenues de rendre compte de leur politique de RSE dans leurs rapports financiers annuels, selon le principe '*Comply or explain*' : « Agis selon les prescriptions ou explique pourquoi tu ne le fais pas. » Le '*reporting*' est censé suivre des standards comme le Pacte mondial de l'ONU, la Global Reporting Initiative et les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales.
- Les **Pays-Bas** disposent également d'une politique nationale de RSE⁸. Les sociétés cotées en bourse et celles dont la somme du bilan dépasse 500 millions d'euros doivent rendre des comptes à leur organe de surveillance et à leurs '*stakeholders*' sur les questions de RSE, selon le principe '*Comply or explain*'. Le gouvernement hollandais promeut activement l'utilisation de la Global Reporting Initiative.
- La **France** a nommé un ambassadeur pour une meilleure articulation des questions économie et droits humains. Les entreprises cotées en bourse doivent rendre des comptes sur les questions d'intérêt pour l'environnement et les travailleurs/travailleuses. Elles doivent pour cela intégrer les filiales et succursales ainsi que leurs partenaires d'affaires à l'étranger⁹. La base pour définir les intérêts des employé-e-s est constituée par les normes fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT).
- La **Norvège** a également sa propre politique de RSE¹⁰, axée spécifiquement sur les droits humains. Elle fait référence ainsi aux Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales, au Pacte mondial de l'ONU, à la Global Reporting Initiative, aux normes fondamentales de l'OIT, à l'Initiative pour la transparence dans les industries extractives (EITI), etc. Cette politique ne comprend cependant aucune directive concrète. Les entreprises sont juste encouragées à développer leurs propres lignes directrices. Les sociétés cotées en bourse sont tenues de fournir des rapports sur la RSE ; il n'y a cependant ni directives claires ni mécanisme de sanction.

www.droitsansfrontieres.ch | info@droitsansfrontieres.ch

« Droit sans frontières » | c/o Alliance Sud | Monbijoustrasse 31 | case postale | 3001 Berne | +41 31 390 93 36

⁵ Renforcer l'avantage canadien : Stratégie de responsabilité sociale des entreprises (RSE) pour les sociétés extractives canadiennes présentes à l'étranger, 2009.

⁶ Nationale Strategie zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen – Aktionsplan CSR – der Bundesregierung, 2010

⁷ Action Plan for Corporate Social Responsibility, 2008.

⁸ Government Vision on Corporate Social Responsibility 2008 – 2011, 2007.

⁹ Code de commerce, Article L225-102-1.

¹⁰ Corporate social responsibility in a global economy, Report No.10 (2008-2009).



Fiche

La Suisse, repaire des multinationales

Le pouvoir et l'influence des multinationales se sont fortement accrus avec la libéralisation des marchés. Le nombre de sociétés mères a augmenté de 6'000 à 82'000 entre 1967 et 2009, celui de leurs filiales à l'étranger est passé de 27'000 à 810'000 de 1980 à nos jours. Les multinationales réalisent plus du quart du produit intérieur brut mondial et dominant, directement ou indirectement, les deux tiers du commerce mondial¹.

En même temps, le contrôle de ces firmes par la politique et la justice au plan national n'a pas suivi le rythme de la globalisation économique. Dans les pays en développement, en particulier, l'Etat n'est souvent pas en mesure de garantir la protection des populations et de l'environnement face aux activités des multinationales. Il en découle une responsabilité pour les pays qui, comme la Suisse, abritent le siège de ces entreprises.

Multinationales suisses traditionnelles et sociétés immigrantes

Nombre de multinationales sont domiciliées en Suisse. Par habitant, notre pays détient le record mondial en matière de concentration de multinationales et est le numéro deux en investissements directs à l'étranger². Figurent parmi les sociétés opérant depuis la Suisse des noms connus comme Nestlé, Novartis, Holcim, Roche, Syngenta ou Triumph.

Les avantages fiscaux et le droit des actionnaires rendent la Suisse très attrayante pour un nombre croissant d'entreprises. Entre 2003 et 2009, quelque 269 firmes étrangères ont déplacé leur siège central ou régional vers la Suisse³. Font partie de ces sociétés immigrantes ('*Corporate Immigrants*') par exemple des entreprises d'ingénierie dans le secteur pétrolier : des groupes comme Weatherford, Foster Wheeler ou Schlumberger sont même entrés à la bourse suisse.⁴ En 2008, la société de forage pétrolier Transocean a élu domicile en Suisse. Elle a fait grand bruit dans les médias moins par son entrée en bourse le 20 avril 2010 que par l'explosion au même moment de sa plateforme « Deepwater Horizon » dans le golfe du Mexique. Nombre de ces sociétés immigrantes demeurent cependant largement inconnues, en particulier celles qui ne sont pas cotées en bourse et restent en quelques mains privées. Certaines utilisent cette ombre pour poursuivre leurs activités en toute discrétion.

Arrière-cours peu reluisantes

Les multinationales suisses disposent en général d'un vaste réseau de filiales, succursales et joint-ventures à travers le monde. Alors que la gestion, la recherche et le marketing sont localisés en Suisse, la production se déroule en premier lieu dans les pays émergents et en développement. Ces régions regorgent de matières premières très convoitées et de main-d'œuvre bon marché. Swisscom, par exemple, effectue pour plus de 5 milliards de francs d'achats annuels auprès de 6'500 fournisseurs dans le monde⁵.

¹ Laurent Carroué, « Entreprises : le règne des transnationales », L'Atlas des mondialisations, Le Monde/La Vie, Hors-Série, 2010-2011, p. 84.

² CIA, World Factbook, www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2199rank.html?countryName=Switzerland&countryCode=sz®ionCode=eur&rank=5#sz

³ Arthur D. Little, Headquarters on the Move – Benchmarking of Global and Regional Headquarters in Switzerland, 2009.

⁴ www.six-swiss-exchange.com/shares/companies/issuer_list_de.html

⁵ <http://www.swisscom.com/fr/gestion-des-acquisitions.html>

Dans les pays émergents et en développement, les risques de violations des droits humains et des normes environnementales sont plus élevés que dans le monde industrialisé. Les structures judiciaires sont souvent opaques et dotées de ressources insuffisantes pour effectuer leurs tâches de manière indépendante et neutre. La corruption fleurit et la protection des intérêts des puissants est monnaie courante. Les victimes de violations des droits humains, de dégradations de l'environnement et de conditions de travail indécentes n'ont pratiquement aucune chance d'obtenir réparation. C'est le cas, par exemple, dans des pays à faible gouvernance comme la République Démocratique du Congo ou la Côte d'Ivoire, où sont actives des sociétés suisses – minières, pétrolières ou de négoce des matières premières. C'est le cas également dans les zones franches des pays en développement, où sont installées les usines qui fabriquent les biens de consommation (téléphones portables, ordinateurs, t-shirts, chaussures de sport, jouets, etc..) vendus en Suisse. Dans ces zones industrielles, la liberté d'association est le plus souvent restreinte ou n'existe pas ; les autorités n'hésitent pas à fermer les yeux sur les abus du droit du travail, afin de ne pas effrayer les investisseurs étrangers.

Multinationales suisses sous le feu de la critique

Les entreprises suisses sont fréquemment confrontées à des violations des droits humains et de l'environnement dans leur chaîne de production. Glencore, par exemple, a été dénoncée pour abus des droits humains et pollution de cours d'eau en République démocratique du Congo⁶. Elle a également porté gravement atteinte à la santé de centaines de personnes vivant aux environs de ses mines de cuivre en Zambie. Nestlé a une longue tradition de polémique : parmi les affaires les plus récentes, on peut mentionner notamment le non-respect des droits syndicaux en Indonésie⁷ et en Russie⁸ ainsi que les conditions de travail indignes qui règnent dans les plantations de cacao en Afrique de l'Ouest⁹. Trafigura s'est faite une triste réputation quand, en 2006, le « Probo Koala » – un cargo affrété par ses soins – a déversé des déchets pétroliers très toxiques en Côte d'Ivoire. Ces déchets ont fini leur course dans des décharges à ciel ouvert autour d'Abidjan. Il en a résulté une énorme catastrophe sanitaire qui a empoisonné des dizaines de milliers de personnes et fait officiellement 15 morts¹⁰.

Roche et Novartis, enfin, ont été mis sur la sellette pour leurs séries de tests de médicaments liés à des transplantations d'organes en Chine. La plus grande part des dons d'organes en Chine provient de prisonniers condamnés à mort. Les entreprises suisses n'ont pas été en mesure de fournir des informations sur l'origine des organes transplantés¹¹.

Matières premières à hauts risques

Entre 1998 et 2010, le commerce des matières premières a littéralement explosé en Suisse. Ses revenus nets se sont multipliés par quinze. Aujourd'hui, 7 des 12 entreprises suisses les plus importantes proviennent de ce secteur (voir encadré). La Suisse, pauvre elle-même en matières premières, a acquis ces dix dernières années une prépondérance mondiale dans le commerce des matières premières. Genève a supplanté Londres comme plaque tournante du commerce pétrolier. Au moins 15-25% du commerce mondial de matières premières passe aujourd'hui par la Suisse.

⁶ Pain pour le prochain/ Action de Carême, Contrats, droits humains et fiscalité : comment une entreprise dépouille un pays. Le cas de Glencore en République Démocratique du Congo, 2011.

⁷ UITA, <http://cms.iuf.org/?q=node/851>

⁸ UITA, <http://cms.iuf.org/?q=node/739>

⁹ Déclaration de Berne, www.evb.ch/fr/p25015942.html

¹⁰ Conseil des droits de l'homme, Rapport du Rapporteur spécial sur les déchets toxiques et droits humains, juillet 2009 : www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/12session/A.HRC.12.26_fr.pdf

¹¹ Des détails sur ces sociétés et d'autres cas d'affaires sales impliquant des entreprises suisses se trouvent sur www.droitsansfrontieres.ch

Or, cette branche est la plus exposée en termes de risques pour l'humanité et la nature. L'extraction de matières premières accapare d'énormes surfaces de terre et pompe des quantités gigantesques d'eau. Elle affecte donc les bases existentielles de populations entières. Les deux tiers des matières premières métalliques et énergétiques proviennent de pays en développement et de régions souvent gangrenées par la corruption et les conflits armés. Les firmes suisses se trouvent aux avant-postes quand, comme en Lybie ou au Sud-Soudan, les cartes sont redistribuées. Glencore, Trafigura et Vitol – autrefois de pures sociétés de commerce – sont de plus en plus actives dans l'extraction et n'hésitent pas à prendre des risques extrêmes pour s'engager dans les marchés encore libres des régions de conflit.

Besoin d'une conscience globale du risque

La Suisse n'attire pas seulement les entreprises du secteur des matières premières. En 2010, Aegis Defence Services, l'une des plus grandes sociétés de mercenariat au monde, s'est installée à Bâle. Face à cette branche très controversée, la Suisse est sortie de sa réserve et a tenté d'affaiblir son attractivité par des directives claires et juridiquement contraignantes. Dans un nouveau projet de loi, le Conseil fédéral propose d'interdire en Suisse la participation directe à des hostilités dans le cadre d'un conflit armé à l'étranger (interdiction du mercenariat)¹². Il entend également obliger l'ensemble des entreprises concernées à annoncer à l'autorité fédérale compétente les activités qu'elles entendent mener à l'étranger.

Il est incompréhensible que la Suisse n'agisse pas d'une manière aussi engagée et déterminée quand il en va de réalités aussi fondamentales que la protection des droits humains et de l'environnement dans le cadre des activités d'entreprises suisses à l'étranger.

¹² www.news.admin.ch/message/index.html?lang=fr&msg-id=41683

Annexe:

Entreprises les plus importantes domiciliées en Suisse, selon le chiffre d'affaires

Société	Branche	Chiffre d'affaires 2010 (milliards de dollars)
Vitol	Commerce de matières premières (pétrole avant tout)	195
Glencore	Commerce de matières premières et extraction	145
Nestlé	Alimentation	117
Trafigura	Commerce de matières premières et extraction	79
Gunvor	Matières premières (pétrole avant tout)	59
Novartis	Pharma	56
Litasco	Commerce de matières premières (pétrole avant tout)	52 (2009)
Roche	Produits pharmaceutiques	50
Mercuria	Matières premières (pétrole avant tout)	50 (ca.)
ABB	Machines	34
Xstrata	Extraction de matières premières (mines)	30
Migros	Commerce de détail	27

Source de données: Recherches propres; Handelszeitung 29.06.11; pour Mercuria: Bilanz 16.03.11



RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES ET DROITS DES FEMMES : UN ARGUMENTAIRE DU POINT DE VUE DES FEMMES POUR LA CAMPAGNE « DROIT SANS FRONTIÈRES »

1. En quoi les violations des droits humains par les entreprises ont-elles des conséquences spécifiques pour les femmes ?

a) **Les femmes sont directement concernées en tant qu'employées : lorsqu'elles sont exploitées pour des salaires de misère, qu'elles peuvent être licenciées du jour au lendemain, que leur santé n'est pas protégée en cas de grossesse (par exemple quand le travail implique des substances chimiques qui peuvent nuire à l'enfant à naître), lorsqu'elles sont exposées à des dangers en rentrant chez elles dans l'obscurité après des journées qui finissent tard ou du travail de nuit, que rien n'est fait pour empêcher le harcèlement sexuel, ou que celui-ci fait même « partie du job ».**

Exemple : Le cas de Triumph, en Thaïlande et aux Philippines

En 2009, en l'espace d'une semaine, la multinationale Triumph International a licencié plus de 3'600 employé·e·s en Thaïlande et aux Philippines. Il s'agissait en grande majorité de femmes.

En Thaïlande, sa filiale Triumph Body Fashion (Thailand) Ltd a licencié près de 2'000 employé·e·s le 29 juin. Certaines personnes travaillaient dans l'entreprise depuis 20 à 30 ans, étaient âgées ou handicapées. 28 femmes enceintes ont reçu leur congé. Durant la même période, Triumph a fermé deux usines aux Philippines, ce qui a mené au licenciement de 1'663 employé·e·s.

Certaines personnes licenciées aux Philippines ont rapporté que Triumph leur avait proposé de les réemployer dans la sous-traitance. Elles ont perdu les droits obtenus précédemment en tant qu'employé·e·s syndiqué·e·s et n'ont eu d'autre choix que d'accepter la précarisation de leurs conditions de travail. Dans l'industrie textile, la grande majorité des salarié·e·s sont des femmes, souvent mères de plusieurs enfants qu'elles élèvent seules. La détérioration de leurs conditions de travail a d'importantes conséquences pour les familles.

Les femmes constituent 85% des employé·e·s de l'industrie de l'habillement au niveau mondial. Ce secteur est parmi ceux qui versent les plus bas salaires.

Source : Campagne « Droit sans frontières », <http://www.droitsansfrontieres.ch>

b) **Les femmes sont directement concernées quand les entreprises font appel à la police et aux forces de sécurité pour imposer leurs intérêts et réprimer violemment les communautés qui leur résistent. Dans de telles situations, les femmes sont souvent victimes de violences spécifiquement dirigées contre leur sexe.**

Exemple : Le cas de Danzer en République démocratique du Congo (RDC)

L'entreprise forestière suisse Danzer, dont le siège est à Baar, exploite le bois tropical en RDC via sa filiale Siforco. Elle exporte notamment en Suisse. Le groupe s'était engagé en 2005 à dédommager les habitant·e·s de la région pour l'exploitation de leurs forêts et à construire une école et un centre médical. Ces promesses n'ont jamais été tenues, ce qui a conduit à des manifestations de

protestation en 2011. Suite à cela, près de 60 soldats et policiers ont brutalement attaqué la population du village de Yalisika, violant et battant plusieurs femmes et jeunes filles. Un homme est mort de ses blessures. L'entreprise Siforco avait assuré la logistique de l'incursion et payé les forces de sécurité.

Source : Campagne « Droit sans frontières », <http://www.droitsansfrontieres.ch>

c) Les femmes sont également directement concernées lorsque la pollution générée par les activités des entreprises sur l'environnement compromet gravement, voire annihile, leurs moyens de subsistance ou ceux de leur famille.

Exemple : Le cas de Shell, au Nigeria

Cecilia Teela vit à Bodo, dans le delta du Niger, au sud-ouest du Nigeria. Cette femme de 52 ans gagnait autrefois sa vie en vendant les coquillages qu'elle ramassait sur les rives du fleuve tout proche. Après que toute la région ait été polluée par une fuite de pétrole, elle devait se rendre en pirogue avec trois autres femmes dans l'Etat voisin de Bayelsa, un trajet qui leur prenait huit heures à pagayer non-stop. Elles restaient quatre ou cinq jours sur place, puis pagayaient à nouveau pour rentrer chez elles. Cecilia Teela peut désormais emprunter un bateau d'une compagnie publique et arriver plus rapidement à destination. Mais elle continue à lutter pour sa survie économique. Dans le temps, les coquillages étaient beaucoup plus abondants. « La fuite de pétrole a rendu ma vie très difficile », dit-elle.

La population de Bodo n'a jusqu'à présent pas reçu de compensations. Certes, des négociations sont en cours avec Shell et la législation nigériane prévoit un droit à des indemnités pour les communautés villageoises lésées par la pollution pétrolière. Mais pas forcément pour la pollution des eaux courantes, et rarement pour les atteintes à la santé. Les entreprises négocient souvent directement avec les communautés touchées, les procédures sont opaques et les femmes n'ont pratiquement jamais la possibilité de faire valoir leurs intérêts. Dans la plupart des cas, elles ne touchent donc rien des montants convenus.

Source: Rapport d'Amnesty International « The true tragedy », 2011, pages 17 à 21, www.amnesty.ch

d) On sait aussi que la pollution de l'environnement a des conséquences particulièrement négatives sur la santé des femmes. Immédiatement après la catastrophe chimique de Bhopal, en Inde, en 1984, un grand nombre de problèmes gynécologiques ont été diagnostiqués, et les études à long terme ont montré que les femmes en souffrent encore aujourd'hui.

Exemple : Le cas de Bhopal, Inde

Sitara BI, 40 ans, a des douleurs menstruelles chroniques. « Le médecin dit qu'il faut m'enlever l'utérus... Cela a commencé une année après la catastrophe chimique. Lorsque j'ai mes règles, j'ai tellement mal au dos que je ne peux pas sortir de la maison. Je souffre comme si je faisais une fausse couche. »

De nombreuses femmes enceintes au moment de l'accident ont effectivement eu des avortements spontanés – une femme enceinte sur sept selon les estimations. On a aussi constaté davantage de troubles psychiques chez les femmes.

Source: Rapport d'Amnesty International « India: Clouds of Injustice. Bhopal disaster 20 years on », 2004, www.amnesty.ch

e) Les femmes sont indirectement concernées comme épouses et cheffes de famille : par exemple lorsqu'elles se retrouvent seules à devoir subvenir aux besoins de leur famille – ce qui peut les pousser à accepter des conditions de travail indignes, voire à se prostituer ;

lorsqu'elles doivent soigner un proche malade ; ou lorsque leurs maris deviennent violents suite à la perte de leur travail.

f) Les femmes sont concernées de façon spécifique en raison de leurs rôles sociaux : par exemple lorsqu'une communauté est chassée de son lieu de vie et qu'elles doivent entièrement réorganiser la vie quotidienne, se procurer une partie du revenu familial, veiller à la santé de leurs enfants dans un environnement pollué, cuisiner avec des aliments empoisonnés, etc.

Exemple : Le cas de Trafigura en Côte d'Ivoire

La compagnie pétrolière Trafigura, implantée à Genève, Lucerne et Amsterdam, est à l'origine d'une grave catastrophe écologique survenue en 2006 dans les environs d'Abidjan, en Côte d'Ivoire. De grandes quantités de déchets toxiques déversés sans précautions par un sous-traitant ont durablement contaminé la région. Des dizaines de milliers d'habitants souffrent de douleurs au bas-ventre, d'infections de la peau et des yeux, et d'autres problèmes de santé. Plus de 107 000 personnes ont dû être traitées dans des centres médicaux, et une quinzaine d'entre elles sont décédées.

Pour les femmes, principales responsables du bien-être de la famille, une telle situation entraîne de nombreuses difficultés : elles doivent amener leurs enfants à l'hôpital, ne savent pas quel aliment elles peuvent cuisiner sans danger, et lorsqu'elles sont enceintes, quelles seront les conséquences pour leur bébé. Beaucoup d'entre elles n'ont reçu aucune compensation. Certains des endroits pollués par les déchets toxiques n'ont pas été totalement décontaminés à ce jour.

Source : Campagne «Droit sans frontières », <http://www.droitsansfrontieres.ch>

g) Les entreprises utilisent souvent délibérément les discriminations sociales pour exploiter les femmes.

Les enquêtes de la Déclaration de Berne montrent par exemple que nos supermarchés renforcent les discriminations existantes et que des jeunes filles indiennes forcées par leur famille de gagner leur dot sont soumises au travail forcé – entre autres par des fournisseurs de la Migros.

Source: Déclaration de Berne, <http://www.evb.ch/fr>

h) Finalement, les femmes sont souvent au premier rang des mouvements de résistance pour défendre les droits de leur communauté et s'opposer aux collaborations entre les entreprises, la police et les forces de sécurité. Elles s'exposent donc souvent à la répression et sont victimes de violences spécifiquement dirigées contre leur sexe.

Exemple de cas : Expulsions au profit d'une entreprise agro-industrielle au Cambodge

En 2009, Mai, cultivatrice de riz cambodgienne, a été violemment expulsée de son village car le gouvernement avait loué la terre qu'elle cultivait à une entreprise agro-industrielle. Une grande partie du village, dont la maison de Mai, a été réduite en cendres avec la complicité de policiers armés et de représentants du gouvernement.

Enceinte de 5 mois au moment des faits, Mai ne s'est pas laissé faire et a marché durant des jours avec sa famille jusqu'à Phnom Penh pour protester contre son expulsion auprès du Premier ministre. Au lieu d'être reçue en audience, elle a été arrêtée et jetée en prison pour violation des lois forestières. Ce n'est qu'au bout de 8 mois – durant lesquels elle a donné naissance à son fils – qu'elle a été remise en liberté, mais seulement après avoir été forcée de renoncer par écrit à tous droits sur sa terre. Elle mène aujourd'hui une existence précaire avec ses enfants dans la maison de sa fille adulte, partie pour la Thaïlande en laissant son bébé aux soins de sa grand-mère. Depuis son arrestation à Phnom Penh, Mai n'a plus jamais revu son mari.

2. Quels droits des femmes sont en jeu ?

Les femmes ont les mêmes droits que tous les êtres humains (!). Elles constituent cependant le plus grand groupe de personnes discriminées, sont le plus souvent touchées par la pauvreté et par l'analphabétisme, ont moins accès à la formation et sont les principales victimes de la violence domestique.

Dans l'histoire des droits humains, on constate de manière répétée qu'en raison de leur rôle spécifique dans la société, les femmes sont particulièrement exposées à certaines violations de leurs droits. C'est pourquoi des normes du droit international ont été établies pour définir et interpréter plus précisément les droits humains des femmes.

Le plus important catalogue de normes du droit international appliqué aux femmes est la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)¹. Elle comprend une interdiction de la discrimination sous toutes ses formes ainsi que des dispositions détaillées sur ce que les Etats signataires doivent faire pour empêcher la discrimination des femmes dans les institutions politiques et dans l'espace public (partie II), dans le domaines économique, social et culturel (partie III) et dans le droit civil, incluant le droit matrimonial et familial (partie IV).

Selon le principe de diligence raisonnable (« due diligence »), chaque Etat est tenu de respecter les droits des femmes, de les protéger et de les réaliser (« respect – protect - fulfil »).

Un bref aperçu des droits particulièrement importants pour les femmes :

Le droit à la **non-discrimination** – par exemple en ce qui concerne la formation, l'accès au travail, le salaire, l'auto-détermination en matière sociale et politique. Les Etats ont le devoir de protéger les femmes contre les discriminations.

Le droit à l'**intégrité physique et psychique** et le droit à être protégée contre la violence (spécifiquement dirigée contre leur sexe) sous toutes ses formes, contre les agressions sexuelles et le harcèlement, le viol, la contrainte sexuelle et l'exploitation par la prostitution.

Le droit à la **santé** y compris le droit à une protection de la santé sur le lieu de travail, surtout en ce qui concerne la sexualité, la grossesse, la naissance et la maternité.

Le droit à **participer à la vie publique et politique**, y compris le droit de s'engager dans une association, un syndicat, une organisation non-gouvernementale ou une organisation internationale, sans avoir à subir des conséquences négatives.

Le droit à **des conditions de travail et d'existence dignes**, à la sécurité sociale et à des prestations en cas de maladie, accident ou incapacité quelconque de travailler, ainsi que le droit à un logement, un approvisionnement en eau et en électricité, des moyens de transport et de communication.

Le droit à la **liberté d'expression**, qui n'est souvent pas reconnu aux femmes ou pour l'exercice duquel elles sont durement punies.

Il est inadmissible que des entreprises ayant leur siège en Suisse puissent (laisser) violer ces normes du droit : obligeons-les à les respecter. Exigeons que les multinationales soient soumises à des règles contraignantes ! Signez AUJOURD'HUI MÊME la pétition de la campagne « Droit sans frontières » sur www.droitsansfrontieres.ch .

¹ Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDAW), adoptée en 1979, entrée en vigueur en 1981.

Responsabilité sociale des entreprises : quelques exemples

En plus du Pacte mondial de l'ONU et des Principes directeurs de l'OCDE pour les multinationales, il existe nombre d'autres initiatives plus ou moins importantes dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises (RSE). Il s'en crée toujours de nouvelles. Elles ont toutes en commun d'être volontaires et de ne pas prévoir de sanctions juridiques en cas de violation de leurs principes. Il manque également souvent une instance de contrôle indépendante. Les rapports sur le (non)-respect des standards ne sont fréquemment pas publiés. Cela affaiblit considérablement l'impact de ces initiatives.

Voici un panorama (non exhaustif) des principales initiatives de RSE :

- **Voluntary Principles on Security and Human Rights – Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (2000)**
Les VPSHR constituent une initiative des gouvernements, des organisations non gouvernementales (ONG) et des entreprises. Ils définissent des principes pour le respect des droits humains et de la sécurité par les firmes actives dans le secteur des matières premières. Ils prévoient, entre autres, que les entreprises effectuent une évaluation complète des risques et qu'elles doivent rendre des comptes en cas de plaintes pour des violations des droits humains. Toutes les parties signataires doivent établir un rapport annuel. Les rapports sont destinés au seul '*Steering Committee*' et ne sont pas publiés. Un mécanisme d'arbitrage n'est activé qu'avec l'accord de l'entreprise concernée. Il n'existe pas d'autre voie de recours pour rappeler à l'ordre une entreprise fautive.
(www.voluntaryprinciples.org)
- **Global Reporting Initiative (1997) / Sustainability Reporting Guidelines**
La Global Reporting Initiative est un service aux entreprises pour leur permettre de mesurer – sur la base de critères spécifiques – l'impact de leurs activités d'affaires sur les droits humains et l'environnement. La troisième édition des lignes directrices pour le *reporting* sur le développement durable – élaborées par la GRI – contient des indicateurs de performance économiques, sociaux et écologiques. Les entreprises cependant sont libres dans le choix et l'usage des différents critères. Elles peuvent orienter leurs rapports selon les indicateurs qui leur conviennent.
(www.globalreporting.org)
- **International Council on Mining and Minerals – Conseil international des mines et métaux (2001)**
L'ICMM regroupe quelque 20 entreprises et une bonne trentaine d'organisations nationales, régionales et globales des industries extractives et des métaux. Son objectif est d'améliorer le '*reporting*' en matière de développement durable. Les rapports doivent répondre aux lignes directrices de la Global Reporting Initiative (voir ci-dessus). Cela n'empêche pas nombre de firmes signataires du code d'être aujourd'hui encore impliquées dans des violations des droits humains et dans des atteintes à l'environnement.
(www.icmm.org)
- **Extractive Industries Transparency Initiative – Initiative pour la transparence dans les industries extractives (2003)**
L'EITI entend rendre plus transparents les flux financiers entre les sociétés extractives et les gouvernements des pays d'extraction. Le but est d'éviter les détournements de fonds destinés aux budgets publics (avant tout des pays en développement). Les ONG critiquent le fait que les pays

en développement sont quasiment les seuls à mettre en œuvre l'EITI et qu'il n'existe pas de possibilité de sanction. De plus, tout ce qui se passe en amont (par exemple l'octroi des licences et les contrats) et en aval (l'utilisation de la rente des matières premières) reste dans l'ombre. (www.eiti.org)

➤ **Code of Conduct for Private Military and Security Companies – Code de conduite international des entreprises de sécurité privée (2010)**

Ce code de conduite doit servir de guide aux gouvernements et aux entreprises pour leurs mandats aux sociétés de sécurité. 160 entreprises l'ont signé jusqu'ici. Il contient notamment des règles de comportement pour le personnel quant à l'utilisation des armes. Les employés des firmes de sécurité ne sont pas autorisés à participer à des opérations militaires de type offensif. Une convention de l'ONU est actuellement en voie d'élaboration pour réguler l'engagement de sociétés de sécurité ; contrairement à l'initiative de la branche, elle vise un caractère juridiquement contraignant. (www.icoc-psp.org)

➤ **Equator Principles – Principes de l'Equateur (2003)**

Les Principes de l'Equateur constituent un référentiel de quelque 70 banques pour le respect de critères sociaux et environnementaux dans le financement de projets. Le nom symbolise la visée planétaire des principes. Or, l'initiative ne couvre de fait qu'un type de financement peu utilisé : le '*non-recourse project finance*' qui limite le recours des prêteurs aux fonds propres des initiateurs de projet. Cela ne représente que 5% des financements des grands projets d'infrastructure. Les Principes de l'Equateur sont alignés sur les standards environnementaux de la Banque mondiale et sur les standards sociaux d'une de ses filiales, la Société financière internationale (IFI). Ils n'ont jusqu'ici pas empêché que des banques suisses continuent de financer des projets très controversés en termes écologiques et de droits humains. (www.equator-principles.com)

➤ **Système de certification du processus de Kimberley (2003)**

Cette initiative porte sur la certification de l'origine des diamants. Le processus de Kimberley a été initié suite au scandale du commerce des « diamants de sang ». A la fin des années 1990, les revenus de ce trafic ont permis le financement de la guerre civile par des groupes armés dans des pays comme le Libéria, l'Angola, la Sierra Leone ou la République démocratique du Congo. A l'époque, diverses ONG et 74 Etats, dont la Suisse, ont participé au processus de Kimberley avec l'association mondiale du diamant. L'euphorie des débuts, liée à des succès à court terme, n'a pas duré. De plus en plus de « diamants de sang » ont refait surface ces dernières années. Plusieurs pays producteurs n'ont pu apporter la certification d'origine exigée par les principes de l'initiative. (www.kimberleyprocess.com)

➤ **Global Network Initiative – Initiative mondiale des réseaux (2008)**

Cette initiative est née de la critique répétée adressée aux entreprises dominantes du secteur des technologies de l'information et de la communication pour leur soutien direct ou indirect aux efforts de censure de certains Etats (la Chine, par exemple) ou pour la transmission de données privées à des offices gouvernementaux. Le transfert de données avait conduit à une dure répression des activistes des droits humains et sur la toile. Les sociétés initiatrices – dont Microsoft, Yahoo et Google – se sont engagées à protéger la liberté d'expression *online*, la sphère privée des utilisateurs d'Internet ainsi que leurs données personnelles. Selon les principes de la GNI, les entreprises doivent réduire la coopération avec les gouvernements quand la liberté d'expression et les droits humains sont menacés. Les ONG doutent de l'efficacité de ces principes qui restent très vagues. La pression de divers gouvernements – par exemple l'Iran et la Syrie – sur les fournisseurs d'accès ne s'est pas relâchée depuis le lancement de l'initiative. Et la branche elle-même reste très réservée. Des leaders comme Facebook et Twitter n'ont jusqu'ici pas réagi pour se soumettre à un contrôle volontaire. (www.globalinitiative.org)