



# Rétrospective 2006 – 2016

## 10 ans d'action

Les droits de l'homme et ses responsabilités  
face aux défis de la globalisation

---

«La seule voie qui offre quelque espoir d'un avenir meilleur pour toute l'humanité est celle de la coopération et du partenariat.»

---

**Kofi Annan**

Ancien Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies

# Le mot du Président

Boncourt, janvier 2016

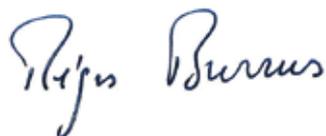
Chère lectrice, cher lecteur,

En tant que représentant de la septième génération de la famille Charles Burrus, c'est un immense plaisir et grand honneur d'avoir repris les rênes de la Fondation Guilé en 2011, avec pour mission de répondre au mieux à la volonté de mes parents, de donner en retour à la société, et d'œuvrer pour la paix ainsi que la justice dans le but d'inspirer les dirigeants de demain.

Je puise ma motivation dans le principe universel de la dignité humaine, ancré au plus profond de l'ADN de notre histoire familiale et au cœur de nos valeurs. De ce fait la Fondation Guilé adhère entièrement aux dix principes du Global Compact et soutient les dix-sept objectifs de développement durable des Nations Unies, fondements essentiels de la Responsabilité Sociétale des Entreprises.

La vocation de la Fondation Guilé est aujourd'hui de promouvoir le développement durable, notamment au sein des entreprises. Nous souhaitons, par nos actions, créer de la valeur et réaliser, à travers chaque activité, un réel impact. Il est temps de prendre du recul et de porter, en toute humilité, un regard rétrospectif sur nos dix dernières années d'activité car il nous semble primordial d'explorer le passé pour mieux appréhender l'avenir et continuer à servir la société.

Avec mes sincères remerciements,

A handwritten signature in blue ink that reads "Régis Burrus". The signature is fluid and cursive, with the first name "Régis" and the last name "Burrus" clearly distinguishable.

**Régis Burrus**

Président du Conseil de fondation  
Fondation Guilé

La Fondation Guilé a été créée par une famille d'entrepreneurs industriels suisses, la famille de Charles Burrus, qui a joué un rôle pionnier en Suisse en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises.

---

**1814**

---

**1916**

---

**1928**

---

**1979**

---

**1996**

---

**2011**



# L'HISTOIRE DE LA FAMILLE DE CHARLES BURRUS

---

Martin Burrus s'installe à Boncourt, dans le canton du Jura, où il se lance dans la manufacture de produits du tabac. Son fils François-Joseph Burrus reprend le flambeau et baptise l'entreprise FJB. L'usine FJB restera dans la famille durant près de 200 ans, soit 6 générations.

---

En tant que première entreprise à aménager des allocations familiales en Europe, des assurances de santé ainsi que des plans de retraite (dès 1936) pour ses employés, F.J. Burrus devient rapidement un acteur précurseur de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) en Suisse.

---

L'un des successeurs de Martin, Léon et son épouse Marguerite (surnommée Guigui) construisent, en 1930, une grande demeure dont le nom « Guilé » est une combinaison de leurs prénoms respectifs.

---

Le fils aîné de Léon, Charles, reprend la direction de l'entreprise familiale. FJB est, à cette époque, le plus grand employeur du secteur privé dans le Jura.

---

Suite à la vente de l'entreprise familiale, Charles et Bernadette, son épouse, créent la Fondation Guilé afin d'offrir aux responsables économiques les outils nécessaires pour devenir des acteurs engagés sur le plan éthique.

---

A la suite du décès de Charles, les activités de la Fondation Guilé passent dans les mains de son fils Régis, Président du Conseil de Fondation.

---

”

**«Depuis 1814, chaque génération de notre famille a voulu apporter quelque chose de concret en termes de responsabilité sociétale.»**

Régis Burrus

# MOBILISER LES ACTEURS DE L'ÉCONOMIE POUR UN MONDE JUSTE ET DURABLE

**Nous sommes face à de nombreux défis sociaux et environnementaux. Qui est responsable de quoi et envers qui ?**

Une entreprise est-elle responsable du fait qu'une famille de fermiers indienne ou africaine préfère que ses enfants travaillent aux champs plutôt que d'aller à l'école ? Peut-elle modifier cette pratique en interdisant la présence des enfants dans les champs des fermiers ? Doit-elle aller encore plus

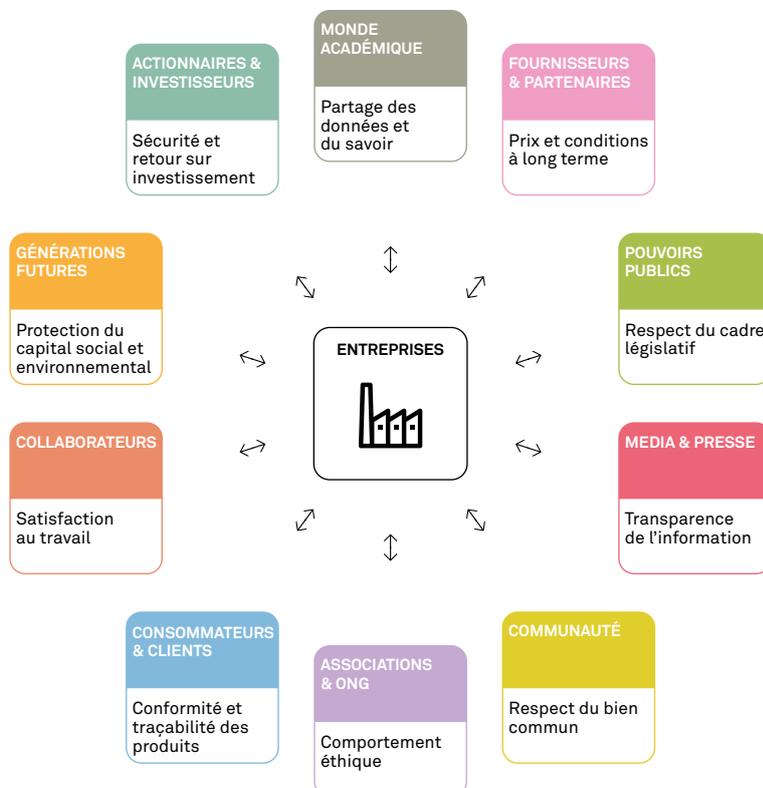
loin en investissant dans l'éducation des enfants au sein des communautés où elle opère ?

Le schéma ci-dessous montre la complexité des enjeux et des attentes, parfois antagonistes, liés aux parties prenantes en relation avec les entreprises.

Une chose est certaine: on attend une implication très active des entreprises dans la résolution des problèmes du monde, car elles ont

aujourd'hui un pouvoir économique qui influence les vies à l'instar du pouvoir politique des gouvernements.

**La Fondation Guilé a donc pour vocation d'aider les futures générations à relever ce défi : un monde où les entreprises se concentrent bien entendu sur le profit économique qu'elles doivent produire, mais aussi sur la valeur sociale et environnementale qu'elles peuvent créer ou détruire.**



## La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

La RSE est une démarche volontaire de conduite des affaires des entreprises, qui reflète la prise en compte de préoccupations sociales et environnementales dans leur stratégie et leurs activités opérationnelles.

Le développement de la RSE a permis de considérer que l'entreprise doit aussi tenir compte des intérêts de ses parties prenantes, à savoir tous les acteurs concernés par son activité (ci-contre une vue générique de ces intérêts).

## Vision

Consciente de l'influence que les entreprises peuvent exercer sur le bien commun, et nourrie par l'histoire entrepreneuriale de la famille de Charles Burrus, la Fondation Guilé est convaincue que le secteur privé représente un moteur essentiel de changement afin d'assurer l'avenir de la planète pour les générations futures.

## Missions



Inciter les multinationales à communiquer de manière transparente sur la façon dont elles respectent les droits de l'homme, l'environnement et l'éthique des affaires.



Encourager la co-crédation de valeur, soit la collaboration entre des initiatives sociales et des entreprises privées.



Aider les entreprises à améliorer leur système de gestion interne pour répondre aux enjeux de la RSE.



Sensibiliser les parties prenantes aux meilleures pratiques de gouvernance et former les dirigeants et les nouvelles générations sur les thèmes de RSE.



Comprendre le contexte dans lequel s'inscrivent les stratégies mises en place par les entreprises pour répondre à leurs dilemmes de RSE et partager les leçons tirées.

## Valeurs

La Fondation Guilé est guidée par le respect de la dignité humaine et de l'intégrité des personnes. Elle défend la création de valeur pour toutes les parties prenantes, notamment les entreprises et les actionnaires, mais en préservant le patrimoine naturel et en assurant l'épanouissement de tous les hommes.



	<b>ANALYSE DE L'INFORMATION RSE</b>	<b>DIALOGUE AVEC LES MULTINATIONALES</b>
<b>Objectifs</b>	Meilleure compréhension des enjeux extra-financiers d'une entreprise par ses parties prenantes.	Amélioration du système de management RSE au sein de l'entreprise.  Consolidation de sa légitimité vis-à-vis des parties prenantes externes.
<b>Actions</b>	Analyse selon la méthodologie GuileReportingAssessment de toute l'information sociale, environnementale et de lutte contre la corruption publiée par les multinationales.	Dialogue avec les multinationales sur leurs enjeux sociaux, environnementaux et de lutte contre la corruption.  Recommandations pour la mise en œuvre et la communication de pratiques responsables.
<b>Résultats</b>	Rapport d'analyse envoyé au Directeur Général et au Directeur RSE de la société.  Benchmark annuel de l'évolution de la communication RSE pour chaque entreprise.	Relation privilégiée avec la multinationale afin de suivre ses progrès et de challenger ses faiblesses en matière d'engagement RSE.  Etablissement d'un large réseau de Directeurs RSE.
<b>Bénéfices</b>	Transformation positive de l'entreprise par la mise en évidence des forces et des faiblesses de l'information publiée.  Identification des meilleures pratiques parmi toutes les entreprises analysées.	Spécification des enjeux de RSE les plus matériels pour l'entreprise, en apportant une perspective externe à long terme.  Motivation au changement grâce à une interaction constructive et au partage des meilleures pratiques.



## ÉTUDE DES ENJEUX DE RSE

Optimisation de la cohésion dans l'entreprise autour des défis RSE.

Efficacité accrue de la stratégie RSE.

Formation des futures générations par l'enseignement de cas pratiques de RSE.

Recherche appliquée sur les défis de RSE d'une multinationale, selon la méthodologie Guilé AcademicAssessment et avec une gouvernance tripartite (entreprise, université et Fondation Guilé).

Publication de tous les résultats de la recherche et des leçons tirées de l'analyse.

Réunion à huis-clos avec les acteurs de l'étude et des Directeurs RSE pour échanger sur les résultats de la recherche.

Contextualisation des dilemmes de RSE, pour permettre un regard plus objectif et partagé entre l'entreprise et ses parties prenantes.

Enseignements concrets pour les praticiens et les futurs dirigeants.

P. 22

## CO-CRÉATION DE VALEUR

Collaboration plus systématique entre des initiatives sociales et les grandes entreprises.

Première participation en 2014 à un concours de co-création (collaboration du secteur privé avec des entrepreneurs sociaux).

Communication d'idées novatrices pour concilier impact sociétal et bénéfices financiers.

Distinction des meilleures initiatives.

Intensification des activités et de l'impact des entrepreneurs sociaux.

Innovation et accès potentiel à de nouveaux marchés pour les multinationales.

P. 26

## PROMOTION DES DROITS DE L'HOMME

Adoption progressive de lois et de pratiques pour les mesures de respect universel et effectif des droits de l'homme.

Co-organisation d'événements conçus pour les entreprises, les investisseurs, les politiques, les chercheurs universitaires et les médias.

Conférences privées lors du World Economic Forum de Davos.

Événements Investisseurs / Entreprises.

Ateliers multi-parties prenantes et débats publics.

Partage de visions, d'expertises et d'expériences, notamment entre les acteurs économiques et politiques.

Éducation sur les thèmes de RSE.

P. 30



---

Inciter les multinationales à communiquer de manière transparente sur la façon dont elles respectent les droits de l'homme, l'environnement et l'éthique des affaires.

---



# ANALYSE DE L'INFORMATION RSE

GuiléReportingAssessment est une analyse qui se penche sur toute l'information publique d'une multinationale ayant trait à sa Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE).

Cette analyse permet d'identifier les informations manquantes pour ensuite inciter l'entreprise à les compléter. La Fondation Guilé a en effet la conviction que la transparence de l'information constitue un puissant vecteur de transformation de l'entreprise.

Le simple fait de devoir formuler une communication RSE implique de se poser des questions et de chercher des informations sur ses enjeux sociaux et environnementaux.

→ Transformation au sein de l'entreprise.

Puis le fait de devoir transmettre ces informations oblige à prendre en compte les attentes des parties prenantes qui liront le rapport.

→ Transformation par influence externe à l'entreprise.

La finalité de cette démarche est de permettre aux parties prenantes d'avoir accès à la stratégie et à la performance RSE d'une entreprise pour s'en faire une bonne compréhension.

Que ce soit pour un investisseur, un futur employé, un partenaire d'affaires, un sous-traitant ou une ONG, il est devenu capital de pouvoir évaluer les facteurs de développement durable propres à chaque entreprise.

## GuiléReportingAssessment

### Méthodologie

---

Neutre

---

Basée uniquement sur l'information publiquement disponible

---

“Miroir” tendu à l'entreprise pour qu'elle évalue son degré de transparence

---



**Il est impossible d'enseigner quelque chose à quelqu'un; vous ne pouvez que l'aider à le découvrir en lui.**

Galileo Galilei

Les multinationales communiquent leurs engagements en matière de développement durable selon un cadre normatif voire législatif de plus en plus exigeant. Toutefois cette communication RSE n'est pas standardisée à travers le monde, chaque entreprise ayant sa propre façon de mettre en valeur son approche des enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance.

La méthodologie d'analyse systématique GuiléReportingAssessment a pour objectif de scanner la communi-

cation RSE officielle des multinationales afin d'évaluer, dans la forme et dans le contenu, si l'information offerte aux parties prenantes est suffisamment complète et crédible pour leur permettre de juger de la stratégie et de la performance RSE de l'entreprise.

Comme toute méthode d'analyse systématique, GuiléReportingAssessment couvre donc le contenant aussi bien que le contenu, à savoir la qualité aussi bien que l'exhaustivité des informations publiées.

# Analyse de la qualité de l'information



Cette première partie de l'analyse définit, selon 6 critères, si la façon dont l'information est délivrée par l'entreprise est crédible :

heures de travail pour l'analyse du reporting de 90 entreprises en 2015.

## 1 Accessibilité

Trouve-t-on aisément les informations recherchées ?

## 2 Clarté

L'information est-elle détaillée et facile à comprendre ?

## 3 Comparabilité

Les éléments d'information permettent-ils de comparer les données dans le temps, ou par rapport à la concurrence, et d'analyser des changements dans la performance ?

## 4 Exactitude

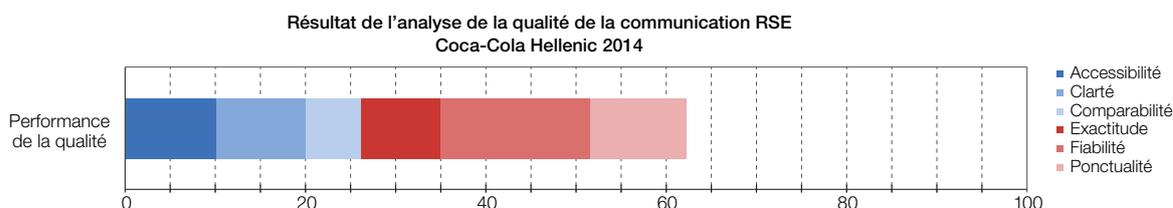
Comment l'entreprise explique-t-elle la façon dont l'information a été collectée voire mesurée ?

## 5 Fiabilité

A quel point peut-on avoir confiance dans l'information, a-t-elle par exemple été vérifiée par un auditeur ?

## 6 Ponctualité

Le rapport de RSE est-il délivré de façon coordonnée avec les résultats financiers de l'entreprise ?



« Ces sept dernières années, Coca-Cola Hellenic Bottling Company a bénéficié de l'évaluation de la Fondation Guilé de son reporting de développement durable. Compte tenu de l'engagement de la fondation envers les principes du Global Compact, et son éclairage unique sur ces enjeux, nous avons mis à profit sa vision sur la transparence et l'exhaustivité de notre information pour améliorer notre approche de la durabilité. »

Gary Brewster

Operational Sustainability and Primary Packaging Director  
Coca-Cola Hellenic Bottling Company AG

# Cadre de l'analyse

## Les principes du Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact)

Le Global Compact engage les dirigeants des entreprises à « embrasser, promouvoir et faire respecter » un ensemble de dix valeurs fondamentales dans le domaine des droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Ces dix principes sont inspirés de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (Organisation internationale du Travail), de la Déclaration de

Rio sur l'environnement et le développement, et de la Convention des Nations Unies contre la corruption.

En 2006, la Fondation Guilé a signé un Memorandum of Understanding avec le Global Compact qui lui confère un rôle de catalyseur dans la promotion de ces 10 principes universels, et elle a décidé de baser sa méthodologie d'analyse sur le cadre de cette initiative d'auto-régulation qui compte près de 12'000 signataires à ce jour.

Voici le détail de ces principes qui couvrent les enjeux de RSE les plus significatifs pour toutes les entreprises du monde.



analyses menées depuis 2006 en Europe, en Asie, en Amérique du Sud et en Afrique.

### Droits de l'homme

- 1 Promouvoir et respecter les droits de l'homme reconnus sur le plan international.
- 2 Veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits fondamentaux.

### Normes de travail

- 3 Respecter l'exercice de la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective.
- 4 Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- 5 Abolir le travail des enfants.
- 6 Éliminer la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession.

### Environnement

- 7 Appliquer une approche de précaution face aux grands problèmes touchant l'environnement.
- 8 Prendre des initiatives en faveur de pratiques environnementales plus responsables.
- 9 Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

### Lutte contre la corruption

- 10 Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

# Analyse de l'exhaustivité de l'information

Cette seconde partie de l'analyse évalue, selon 8 critères, la façon dont l'entreprise communique sa gestion des 10 principes du Global Compact.

## 1 Importance

Comment l'entreprise explique l'impact de ce principe sur ses activités et sa performance.

## 2 Engagement

L'engagement émis par l'entreprise vis-à-vis du principe : à quel point elle se sent responsable de faire respecter ce principe, par un engagement explicite, concret et prioritaire.

## 3 Stratégie

L'intégration du principe dans une stratégie d'entreprise : comment le principe est incorporé dans la politique de l'entreprise et dans ses processus.

## 4 Objectifs

A quel point l'entreprise définit des objectifs clairs et tangibles pour appliquer sa stratégie.

## 5 Mesures

Les mesures prises : comment sont décrites les actions mises en place pour intégrer le principe dans les activités quotidiennes et atteindre les objectifs.

## 6 Indicateurs

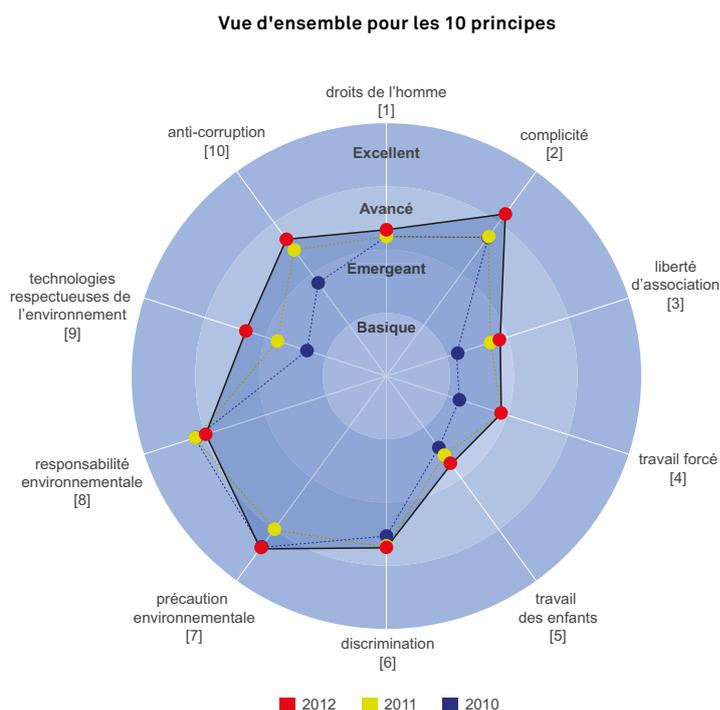
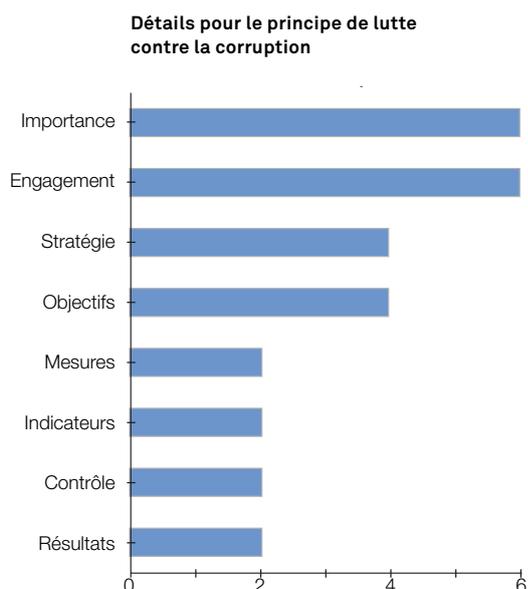
Comment et combien d'indicateurs l'entreprise a définis pour permettre d'évaluer la performance des mesures prises.

## 7 Contrôle

Le système de contrôle : comment sont organisées les procédures de surveillance, d'audit et de correction nécessaires au respect du principe.

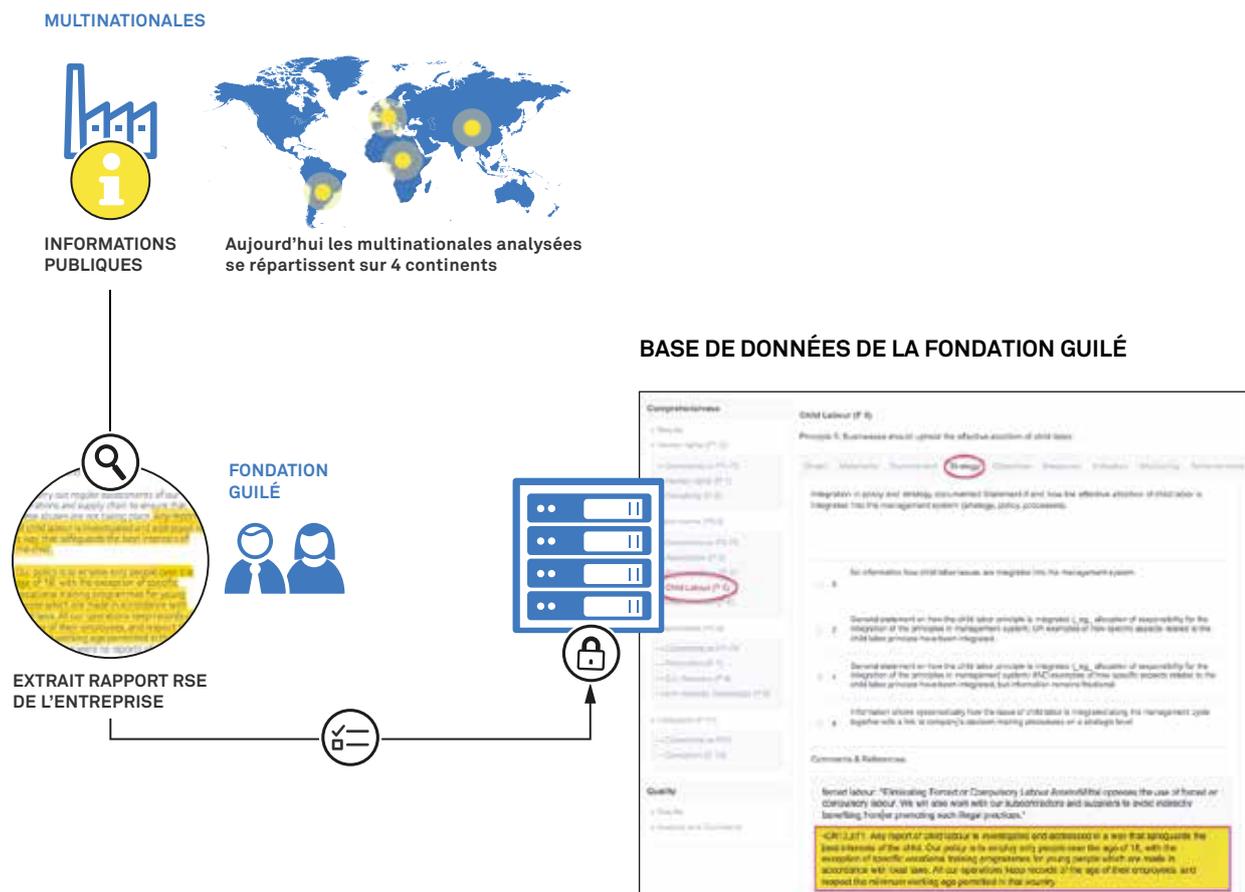
## 8 Résultats

Les résultats atteints : à quel point la société communique sur les résultats obtenus, réussites ou échecs, et leur évolution.



# Outil d'analyse

Les experts de la Fondation Guilé vont prendre, dans toutes les sources d'informations publiques, les éléments nécessaires pour mener leur analyse. L'ensemble des informations récoltées est ensuite évalué, selon les 6 critères de qualité et les 8 critères d'exhaustivité, puis sauvegardé dans une base de données sécurisée.



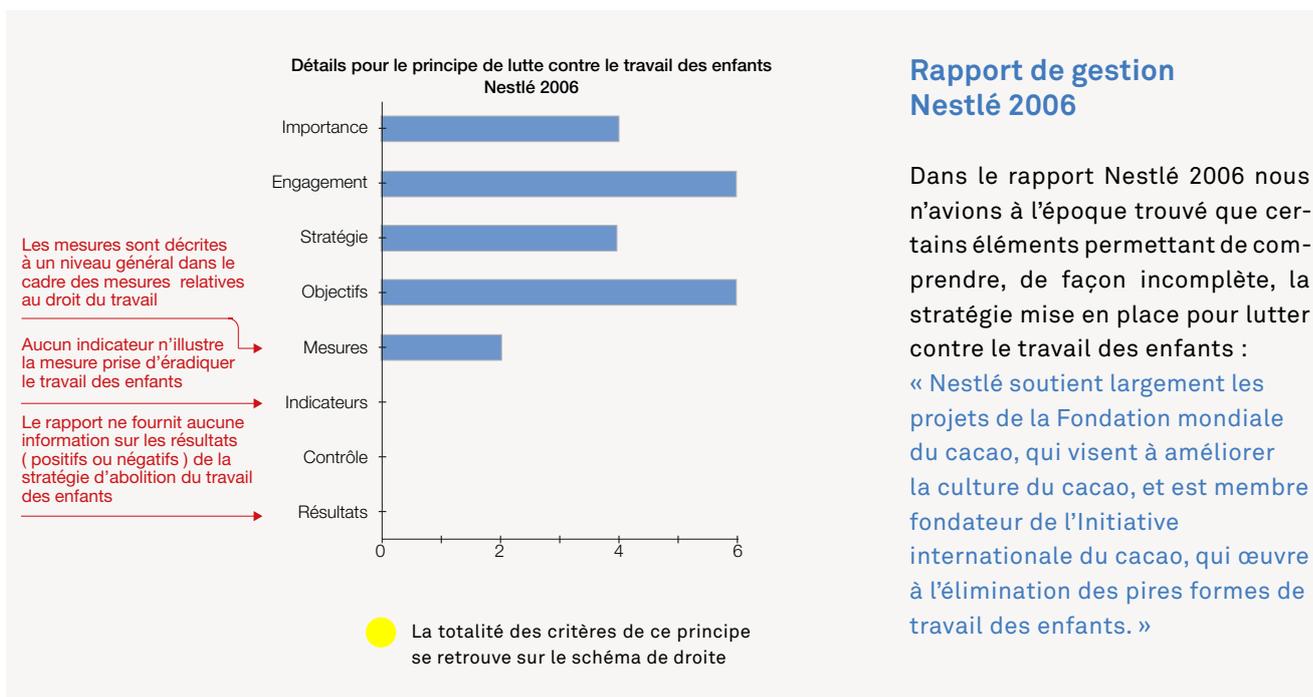
”

« L'analyse détaillée et le point de vue qu'offre la Fondation Guilé sur notre reporting a été inestimable. Même si un rapport n'est pas une fin en soi, il nous a permis d'améliorer nos processus, nos réalisations, et nous a forcés à mieux examiner certaines mesures. Cela a également contribué à élever le débat autour de la matérialité des enjeux. »

François Adriaan  
Head Group Corporate Affairs  
Sanlam, Afrique du Sud

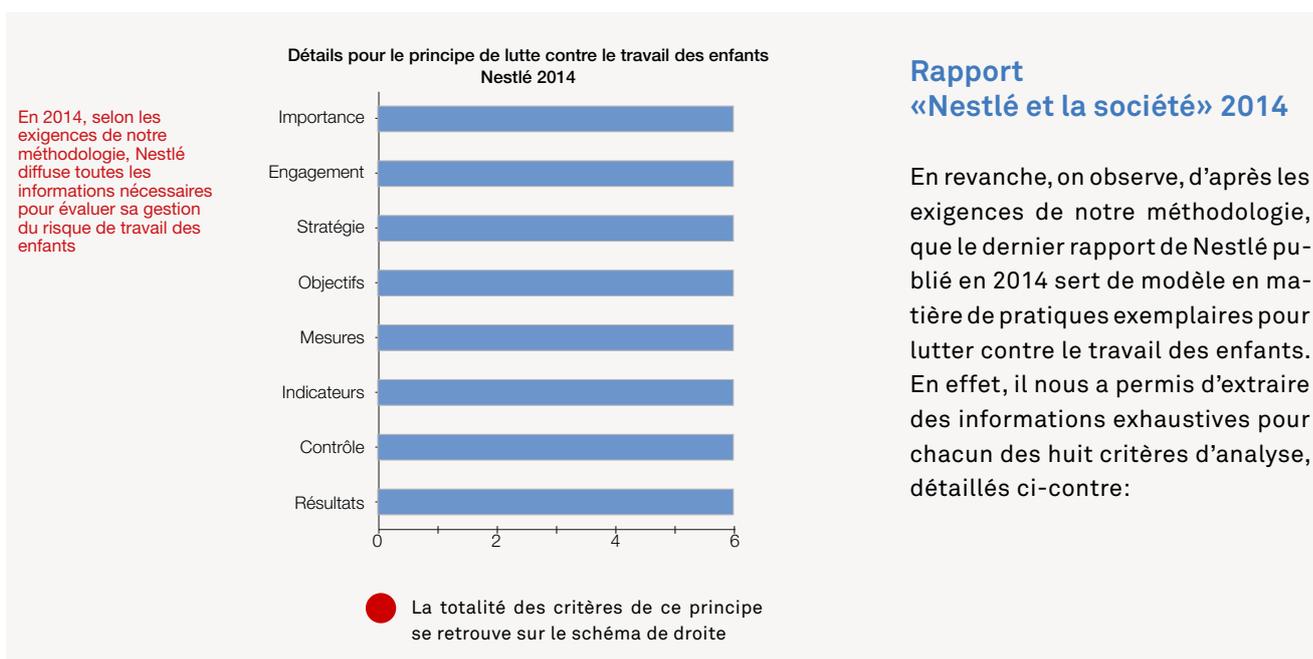
# Etude de cas

La Fondation Guilé dialogue avec Nestlé depuis 2006. L'évolution du reporting de Nestlé, entre 2006 et 2014, représente un exemple indéniable de l'amélioration des informations publiées, autant au niveau de la qualité que de l'exhaustivité.



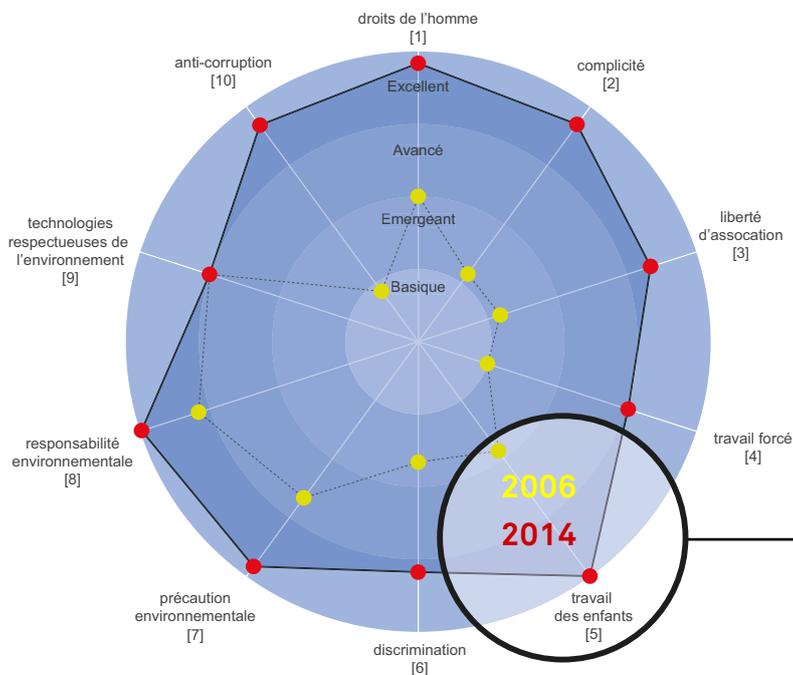
## Rapport de gestion Nestlé 2006

Dans le rapport Nestlé 2006 nous n'avions à l'époque trouvé que certains éléments permettant de comprendre, de façon incomplète, la stratégie mise en place pour lutter contre le travail des enfants : « Nestlé soutient largement les projets de la Fondation mondiale du cacao, qui visent à améliorer la culture du cacao, et est membre fondateur de l'Initiative internationale du cacao, qui œuvre à l'élimination des pires formes de travail des enfants. »



## Rapport «Nestlé et la société» 2014

En revanche, on observe, d'après les exigences de notre méthodologie, que le dernier rapport de Nestlé publié en 2014 sert de modèle en matière de pratiques exemplaires pour lutter contre le travail des enfants. En effet, il nous a permis d'extraire des informations exhaustives pour chacun des huit critères d'analyse, détaillés ci-contre :



Nous avons choisi d'illustrer cette évolution en particulier dans le principe de lutte contre le travail des enfants pour lequel Nestlé atteint aujourd'hui notre notation maximale, alors qu'en 2006 leur gestion de cet enjeu était encore très inachevée.

**Extraits du contenu des rapports publics de Nestlé 2014 sur l'abolition du travail des enfants pour illustrer notre évaluation maximale sur chaque critère de notre méthodologie.**

### 1 Importance du principe

« Nous sommes tributaires d'un approvisionnement en ingrédients garanti sur le long terme et voulons être sûrs qu'ils sont produits de manière responsable. En sachant où et comment nos matières premières sont produites et en alignant nos activités sur les priorités locales, nous apportons une contribution dans des domaines importants comme (...)l'éradication du travail des enfants (...). »



multinationales analysées en 2015 sur 4 continents, dont 18 qui ont été analysées de façon constante et annuelle depuis 2006 :

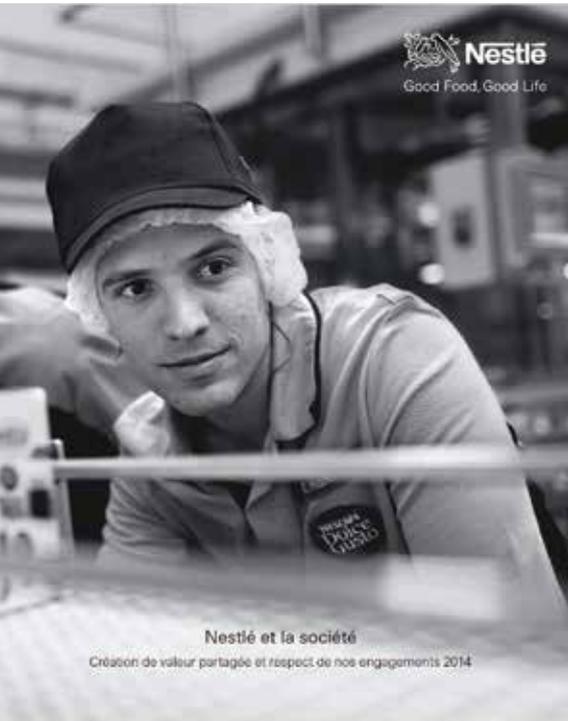
ABB, AXA, BP, Credit Suisse, Essilor, GDF Suez, Danone, Heineken, H&M, Holcim, HSBC, Nestlé, Novartis, Royal Dutch Shell, Société Générale, Standard Chartered, Total, UBS.

### 2 Engagement émis par l'entreprise vis-à-vis du principe

«(...) éradiquer le travail des enfants lié aux matières premières clés (...) »

### 3 Intégration du principe dans la stratégie d'entreprise

- Programme d'approvisionnement responsable de Nestlé
- Rapport Nestlé sur les progrès en matière d'approvisionnement responsable en vanille à Madagascar
- Rapport Nestlé sur les progrès en matière d'approvisionnement responsable en noisettes en Turquie
- Plan d'action de Nestlé sur l'approvisionnement responsable en cacao en Côte d'Ivoire :
  - « D'ici 2016 – Acheter 120 000 tonnes de cacao via le Nestlé Cocoa Plan et achever le déploiement de notre système de surveillance et d'éradication du travail des enfants afin d'identifier les cas concrets dans toutes les coopératives du Nestlé Cocoa Plan en Côte d'Ivoire. »
- Adhésion à la Fair Labor Association



#### 4 Définition des objectifs

« D'ici 2015 former 60'000 producteurs sur le travail des enfants, construire ou rénover 60 écoles et couvrir 80% des coopératives avec un système de surveillance et de remédiation du travail des enfants (SSRTE) (100% d'ici 2016). »

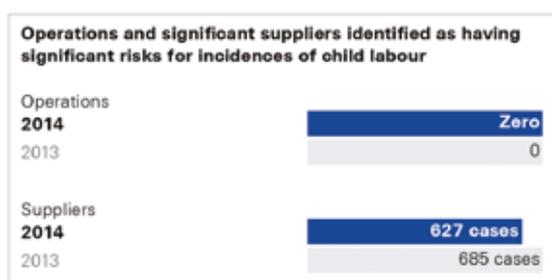
#### 5 Mesures prises

« Notre système de surveillance et de remédiation du travail des enfants (SSRTE) identifie l'étendue du travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement du cacao afin d'en comprendre les principales causes et de développer des mesures appropriées. »

« Le SSRTE ne fonctionnerait pas correctement sans le support de International Cocoa Initiative (ICI) et de la Fair Labour Association (FLA) (...) ICI est impliqué dans un travail de terrain et a augmenté le nombre de ses collaborateurs afin d'étendre le déploiement du système. La FLA (...) joue un rôle différent, en veillant à ce que Nestlé, en tant qu'entreprise, devienne progressivement conforme avec son propre code de conduite. La FLA organise ses propres audits externes et envoie des auditeurs dans les coopératives afin d'assurer notre conformité avec le code de conduite de la FLA ainsi que le Plan d'Action de Nestlé. »

#### 6 Indicateurs

« Fin 2014 le SSRTE couvrait 22 coopératives de cacao et nous avait permis d'identifier plusieurs cas de travail des enfants dans notre chaîne et de mettre en place des mesures correctives. »



## 7 Système de contrôle

« D'ici la fin de l'année 2014, les principaux acteurs du SSRTE sont:

---

### 1. Relais communautaires :

332 relais communautaires recrutés par Nestlé ont interrogé 9'059 producteurs, ce qui comprend 23'426 enfants dans ces évaluations.

12'458 producteurs et 35'736 membres de communautés ont été sensibilisés aux problèmes du travail des enfants.

---

### 2. Agents de Coopérative :

18 agents et 699 managers de coopératives ont été formés par ICI sur le travail des enfants.

---

### 3. Les fournisseurs :

68 employés de nos fournisseurs ont été formés par ICI sur le travail des enfants.

9'326 visites de terrain ont été effectuées dans des plantations de cacao.

---

### 4. Nestlé :

64 membres du personnel de Nestlé ont été formés par ICI sur le travail des enfants.

Un manager dédié à la lutte contre le travail des enfants coordonne la mise en œuvre et le fonctionnement du SSRTE. »

## 8 Résultats atteints

« Le SSRTE nous a permis d'identifier 2'965 enfants (environ 13% des enfants interrogés) impliqués dans des tâches dangereuses; classifiées comme « travail des enfants ».

« (...) Suivi systématique de 1'677 enfants à ce jour dont 616 ont déjà bénéficié d'actions de remédiation, y compris en distribuant des kits scolaires, des certificats de naissance et grâce au développement d'activités génératrices de revenus pour 312 familles d'enfants identifiés. Le reste des cas fera l'objet d'un examen plus approfondi. »



**« Nous remercions la Fondation Guilé de prendre le temps, chaque année, d'évaluer et de challenger les résultats de notre rapport Creating Shared Value et des autres informations que nous publions relatives au développement durable.**

**Notre engagement avec la Fondation Guilé est l'une des relations de confiance que nous entretenons avec nos parties prenantes. Nous prenons en compte ses recommandations dans notre mise en œuvre et dans notre communication.**

**Le travail de la Fondation Guilé est très utile dans la mesure où son évaluation, neutre et annuelle, nous permet de suivre les progrès accomplis. »**

Janet Vouïte  
Global Head of Public Affairs  
Nestlé



---

Aider les entreprises à améliorer leur système de gestion interne pour répondre aux enjeux de la RSE.

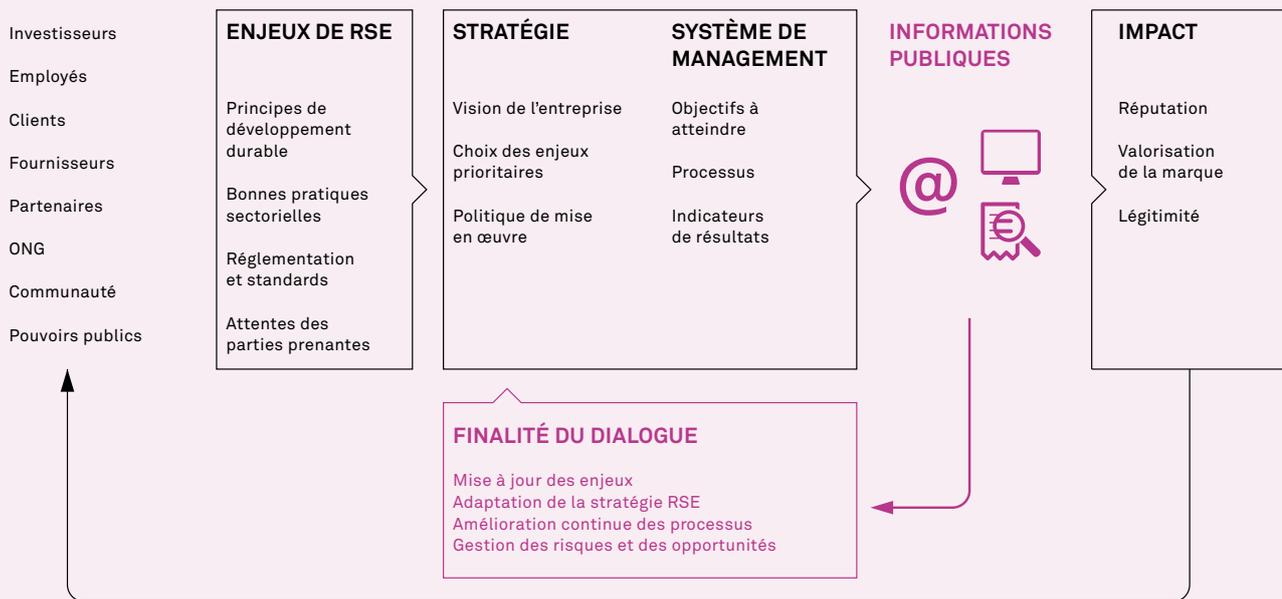
---



# DIALOGUE AVEC LES MULTINATIONALES

L'objectif de la Fondation Guilé est de convaincre les responsables d'entreprises de créer de la valeur non seulement pour leurs actionnaires, mais aussi pour les autres parties prenantes de leur écosystème: employés, communauté, clients et fournisseurs.

Nous dialoguons depuis 10 ans avec bon nombre de multinationales, car c'est le moyen le plus efficace de les encourager au changement. Les résultats de notre analyse de reporting constituent la base de cette interaction constructive.



Cette démarche a montré sa capacité à engendrer une transformation positive des multinationales. L'exemple des pairs, et le souci d'une bonne gestion

de la réputation, sont de puissants facteurs de motivation pour ces entreprises.

À l'issue de l'analyse GuiléReporting-Assessment, la Fondation identifie les lacunes dans l'information publique de l'entreprise et fournit des recommandations de progrès qui sont remises au CEO et aux responsables de la RSE.

→ Si ces lacunes peuvent être comblées car l'information existe, la discussion portera sur la pertinence des éléments à fournir, voire parfois sur la gestion des risques et opportunités liés à la transparence en prenant en compte des contraintes telles que la réaction des ONG ou les directives du service juridique interne.

→ Si les lacunes sont le reflet d'une absence de mesures, le dialogue abordera un angle plus stratégique afin d'initier une réflexion auprès des dirigeants.

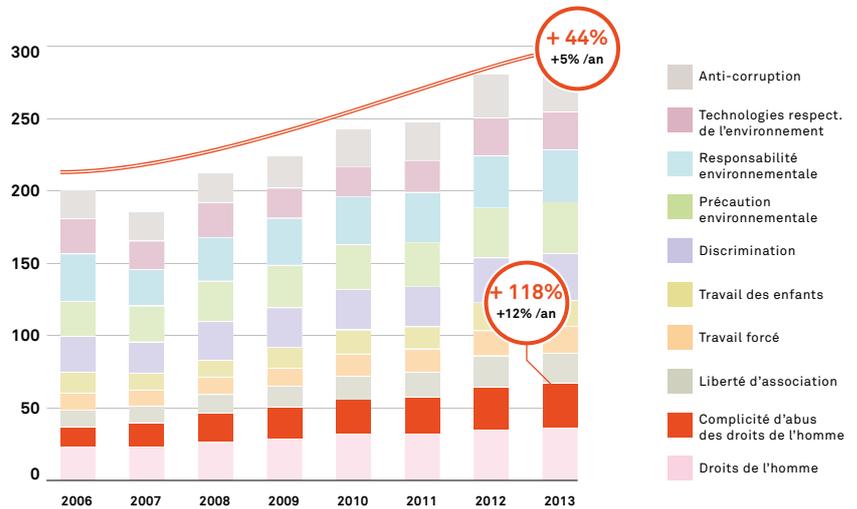
La Fondation Guilé a pu observer une amélioration régulière et substantielle des informations publiées par les entreprises depuis le début de son action. Cette tendance se vérifie pour tous les enjeux des droits de l'homme, du droit du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption, couverts par les 10 principes du Global Compact.



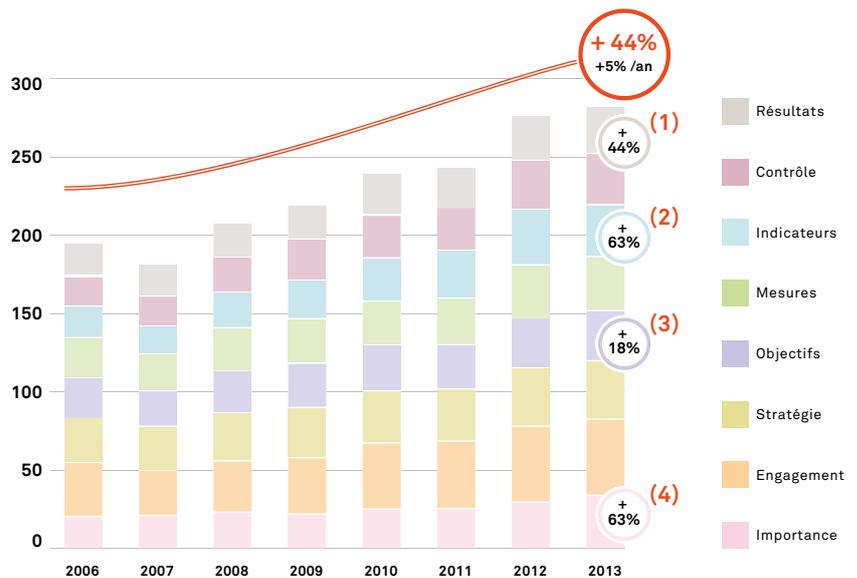
de progression moyenne par année dans l'exhaustivité des informations publiées par un échantillon de 50 entreprises analysées.

### Echantillon de 50 entreprises analysées par la Fondation Guilé

La plus forte amélioration (12% par année) se situe dans le cadre du Principe 2 du Global Compact : « les entreprises ne doivent pas se rendre complices de violations des droits de l'homme ». C'est un progrès extrêmement révélateur du virage qui a dû être pris par les entreprises; il n'est plus question de responsabilité uniquement intra muros, mais bien de répondre également (même si pas forcément légalement) des actes commis dans la chaîne de valeur de l'entreprise.



Cette amélioration de 5% par année en moyenne peut être lue à travers les critères d'exhaustivité de la méthodologie GuiléReporting-Assessment.



Ainsi nous avons pu observer que la communication d'indicateurs-clés (2) a fortement augmenté (+63%), notamment grâce au cadre de reporting GRI (Global Reporting Initiative), et permet désormais aux parties prenantes externes d'évaluer de façon plus concrète la performance de RSE.

Nous avons également pu noter que les entreprises apprennent à mieux exprimer l'importance (4) des enjeux sociaux, environnementaux et de lutte contre la corruption en fonction de l'impact que ces derniers peuvent avoir sur leurs activités et leurs résultats financiers.

Enfin, si bon nombre de sociétés affichent plus clairement les résultats (1) obtenus par leur stratégie de RSE, elles peinent encore à fixer des objectifs (3) de progrès précis et systématiques (seulement 18% de progrès), essentiellement par crainte de ne pas les atteindre et de voir leur image en pâtir.

**Illustration :** une multinationale qui compte plus de 90'000 fournisseurs dans 160 pays doit se mettre à l'abri des risques de corruption dans son organisation tentaculaire. La gestion de cet enjeu passe par des processus de management très stricts qu'on doit pouvoir bien comprendre pour mesurer le risque encouru. Des indicateurs comme le nombre d'employés recevant une formation de lutte contre la corruption, ou le nombre de cas de fraude suspectés/avérés et leur incidence financière, sont des éléments importants pour toute personne cherchant à évaluer la bonne gestion de l'entreprise.

**Illustration :** pour une société produisant du chocolat, il est essentiel de savoir évaluer l'impact que pourraient avoir des cas avérés de travail forcé ou de travail des enfants sur sa réputation, sur la marche de ses affaires et in fine sur ses résultats financiers. Les gérants de fonds d'investissement, par exemple, sont de plus en plus nombreux à examiner la façon dont une entreprise documente ces éléments stratégiques à long terme.



heures de dialogues et 250 heures de préparation pour 72 entretiens avec les responsables RSE en 2015.

”

**«Nous apprécions beaucoup les évaluations de reporting de la Fondation Guilé: elles sont fondées sur un cadre clair et précis. Et last but not least, il y a toujours un dialogue honnête et constructif entre la Fondation Guilé et Geberit.»**

**Christian Buhl**  
CEO de Geberit



---

Comprendre le contexte dans lequel s'inscrivent les stratégies mises en place par les entreprises pour répondre à leurs dilemmes de RSE et partager les leçons tirées.

---



# ÉTUDE DES ENJEUX DE RSE

Après plusieurs années de dialogue avec les responsables d'entreprises en Europe et dans les pays émergents, la Fondation Guilé a réalisé qu'il était souvent difficile pour les multinationales d'obtenir une évaluation objective de leur stratégie de RSE et de son impact. En effet, elles font face à des dilemmes pour lesquels un prisme binaire (juste ou faux, bien ou mal) n'est de loin pas suffisamment raffiné.

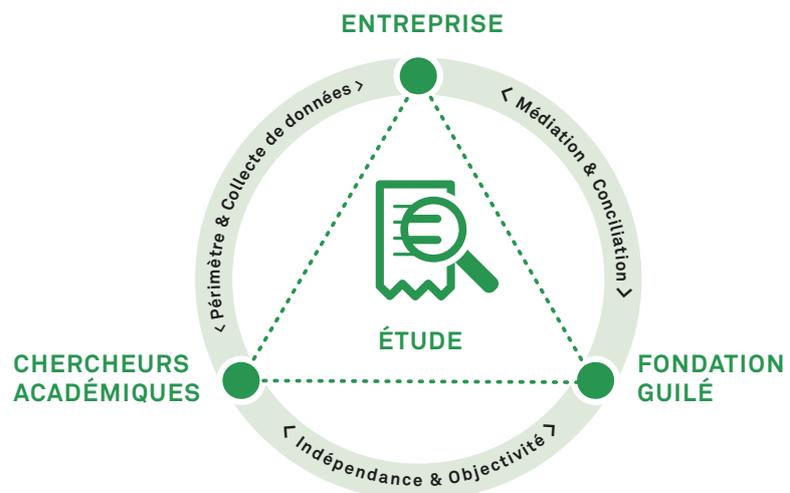
C'est pourquoi la Fondation Guilé s'est associée à la Faculté des Hautes Etudes Commerciales (HEC) de l'Université de Lausanne pour créer une approche de recherche appliquée: le GuiléAcademicAssessment. Ce dernier a pour objectif de construire un pont entre la perception de l'entreprise et la perception du public, c'est-à-dire de contextualiser les dilemmes de RSE. L'impartialité des preuves produites lui donne

une grande crédibilité. Cette analyse permet aux parties prenantes de dialoguer sur la base d'un point de référence objectivement étudié, et à l'entreprise analysée de tirer des leçons de sa stratégie RSE pour prendre les mesures nécessaires à un impact optimisé à long terme.

C'est une démarche sans préjugés et personnalisée, lors de laquelle les chercheurs académiques couvrent un large éventail de questions et de parties prenantes, et intègrent toute une variété de sources différentes. La multinationale s'engage quant à elle à un principe d'«open book» en donnant un accès privilégié à ses données, ses employés, et son écosystème. La Fondation a réalisé le projet pilote avec la multinationale Chiquita.

## GuiléAcademicAssessment

L'approche du GuiléAcademic Assessment repose sur une gouvernance tripartite qui assure à cette recherche appliquée la plus grande impartialité:



# Méthodologie

## 1 Analyse de l'entreprise et de l'industrie

en identifiant les enjeux les plus matériels ainsi que les dilemmes passés, potentiels ou actuels.

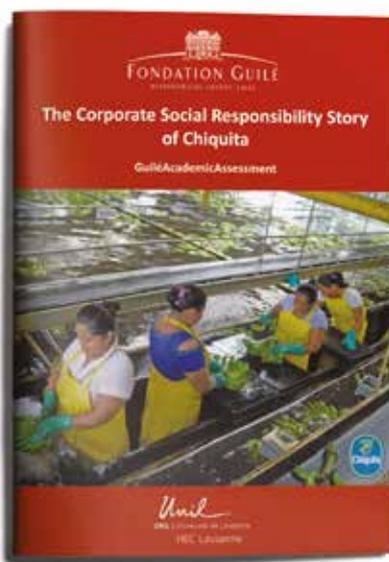
## 2 Recherche documentaire intensive

en tenant compte de différentes sources disponibles allant des blogs d'ONG aux publications académiques en passant par la presse.

## 3 Interviews avec les parties prenantes

en particulier avec les ONG, et compilation des sources de perception négative.

La Fondation Guilé a publié un rapport complet du GuiléAcademicAssessment mené avec Chiquita et l'Université de Lausanne.



**Lessons learned**

Chiquita's engagement with its difficult past is insufficient and undermines the credibility of its CSR. Attempts at pointing out the positive aspects of Chiquita's past, at least in consumer markets, or risk to exacerbate Chiquita's wrongdoings. Public perception by resentments towards Chiquita's past.

Chiquita's past is much less of an isolated incident. It is characterized by entitled behavior and a lack of transparency. The provision of public information is insufficient.

Le GuiléAcademicAssessment de Chiquita sera enseigné dans le cours « Entreprise et Société » du programme exécutif (EMBA) à HEC Lausanne.

”

«Les cas pratiques contribuent à convaincre les entreprises de s'engager plus activement en faveur du développement durable. A défaut d'un tel engagement, nous ne pouvons espérer trouver des solutions aux enjeux actuels de durabilité.»

Guido Palazzo  
Professeur de Business Ethics  
Université de Lausanne :  
Faculté des Hautes Etudes Commerciales

”

« C'était la première fois que nos actions étaient évaluées non seulement avec une grande objectivité mais aussi avec une grande expertise. »

George Jaksch  
Responsable de la RSE  
Chiquita international

#### 4 Identification des écarts

entre l'auto-perception de l'entreprise et la perception du public, puis liste des points qui doivent être abordés plus en détail.

#### 5 Corroboration

des commentaires recueillis avec des visites sur le terrain auprès des parties prenantes ( syndicats, direction locale, représentants, clients et fournisseurs ).

#### 6 Elaboration du rapport

dans un esprit de collaboration, impliquant des réunions régulières avec l'entreprise, les chercheurs et la Fondation Guilé.

Afin de partager les enseignements de cette première analyse académique, la Fondation Guilé a organisé en 2015 une réunion à Zurich avec une quinzaine de dirigeants RSE de multinationales européennes.

Tenue sous la règle de confidentialité «Chatham House Rule», la journée a été consacrée à partager les expériences et les leçons, et surtout à aborder ouvertement les dilemmes auxquels font face les entreprises.

La Fondation en a profité pour interroger les participants sur le contexte dans lequel ils mettent en œuvre leur stratégie de RSE. Les avis étaient souvent partagés, et les discussions animées :

#### Avez-vous déjà subi une atteinte à votre réputation à cause d'un de vos partenaires externes ?

1 jamais	40 %
2 oui, une fois	20 %
3 oui, plus d'une fois	40 %

#### Les rankings, indices et mesures de RSE sont souvent trop techniques et complexes. Etes-vous d'accord ?

1 pas du tout	0 %
2 plutôt non	30 %
3 assez d'accord	17 %
4 plutôt oui	36 %
5 totalement	17 %

#### Pensez-vous que les entreprises devraient orienter les consommateurs vers plus de durabilité et croyez-vous qu'elles peuvent le faire ?

1 non, elles ne le doivent pas	19 %
2 elles devraient, mais ne le peuvent pas	4 %
3 elles devraient, mais c'est en partie irréalisable	4 %
4 elles devraient et peuvent le faire	83 %

#### Les débats publics tendent à interpréter les enjeux de RSE en blanc ou noir. Etes-vous d'accord ?

1 pas du tout	0 %
2 plutôt non	20 %
3 assez d'accord	27 %
4 plutôt oui	43 %
5 totalement	0 %

”

«La journée d'hier fut très riche et j'ai pu à la fois beaucoup apprendre au milieu de pairs de qualité, et échanger sur des sujets complexes avec une liberté de ton et de contenu rare.»

Charles Chaussepied  
Vice-Chair Responsible Jeweller Council  
Piaget – Groupe Richemont



---

Encourager la co-création de valeur,  
soit la collaboration entre des initiatives  
sociales et des entreprises privées.

---



## CO-CRÉATION DE VALEUR

En collaboration avec la Fondation Guilé, la Fondation Zermatt Summit, DPD et Boehringer Ingelheim, Ashoka a organisé une compétition européenne d'innovation sociale, visant à identifier, mettre en avant et soutenir des projets de « co-création » visionnaires et exemplaires en Europe. Afin de répondre à d'importants défis sociétaux, ceux-ci ont dû mettre en place des modes de collaboration novateurs entre des entrepreneurs sociaux et des entreprises en créant à la fois de la valeur pour la société et pour les entreprises.

Ce fut l'occasion pour la Fondation Guilé de contribuer à mettre en exergue de nouveaux types de stratégie, de leadership et d'organisation dans le monde de l'entreprise.

La Fondation souhaite favoriser le développement de ces projets, augmenter leur visibilité, encourager ces collaborations innovantes pour inspirer et fédérer les bonnes pratiques de co-création à l'échelle européenne.



### 1<sup>er</sup> Prix (20'000€)

Ecole Sociale Ana Bella pour l'autonomisation des femmes  
Danone Espagne et la Fondation Ana Bella



### 2<sup>ème</sup> Prix ex-aequo (10'000€)

Autisme au travail  
SAP et Specialisterne



### 2<sup>ème</sup> Prix ex-aequo (10'000€)

Faire progresser le traitement de la myopathie de Duchenne  
Merck Serono et EspeRare



### Prix "LastMile"

Voisin Malin  
Veolia Eau et Voisin Malin



### Mention spéciale du Jury

Farmers'Club  
Vodafone Turquie et Tarimsal Pazar lama

”

«Les entrepreneurs sociaux sont proches des besoins de la société auxquels ils apportent des réponses innovantes. Quant aux multinationales, elles peuvent apporter à ces entrepreneurs visionnaires une capacité d'exécution qui bien souvent leur manque. Ce rapprochement, que nous appelons de nos vœux, sera capable de créer tant de la valeur sociale qu'économique.»

Dr. Melchior de Muralt  
Membre du Conseil  
Fondation Guilé

# Projet Fondation Ana Bella & Danone

Etude de cas Ashoka  
« Co-création Social & Business »

Ana Bella Estévez, fondatrice de la Fondation Ana Bella - elle même victime de violence conjugale - et Danone ont co-crée une solution sociale qui répond aux besoins des deux parties prenantes.



## Problème social

Une femme sur trois est victime de violence domestique dans le monde. 22% des femmes sont victimes de violence domestique en Espagne mais seulement 14% d'entre elles dénoncent leur calvaire\*. Même à ce moment là, il en résulte une exclusion sociale, des emplois « invisibles », des faibles salaires et aucune reconnaissance sociale.

## Besoin de l'entreprise

Promoteurs des ventes hautement motivés et performants.

Taux de rétention des employés élevé.

## Solution de co-création

Les femmes victimes de violence conjugale bénéficient d'une formation professionnelle en vente et marketing et d'un encadrement personnel à la suite de quoi Danone leur offre des emplois gratifiants dans lesquels elles excellent.

## Impact sociétal

- Ces femmes évitent l'exclusion sociale
- Elle sont revalorisées grâce à la création d'emplois utiles et qualifiés
- 550 femmes ont reçu une formation pour devenir promotrices des ventes chez Danone
- 150 d'entre elles ont trouvé un emploi stable et gagnent leur vie en tant qu'ambassadrices des marques de Danone

## Impact sur l'entreprise

- Augmentation des ventes
- Réduction du taux de renouvellement du personnel de 63 % à 4%
- Réduction du taux d'absentéisme de 40% à 1%
- Service de qualité supérieure fourni par ces femmes
- Croissance économique et sociale

”

**« Nous avons besoin de plus d'entreprises comme Danone pour atteindre les 1'200 millions de femmes victimes de violence dans le monde et, ensemble, co-créer une société exempte de violence contre les femmes. »**

\*Source: The European Union Agency for Fundamental Rights (France), 2014.

# Projet Specialisterne & SAP

Etude de cas Ashoka  
« Co-création Social & Business »

Thorkil Sonne, dont le fils a été diagnostiqué autiste, a fondé la Fondation Specialisterne, après avoir été confronté au manque d'allocations sociales au Danemark. SAP et Specialisterne ont co-créé une solution sociale qui répond aux besoins des deux parties prenantes.



## Problème social

La prévalence de l'autisme ou « trouble du spectre autistique » affecte 1% de la population mondiale. Presque la moitié des personnes souffrant d'autisme ont un Quotient Intellectuel normal ou supérieur à la moyenne et 79% d'entre eux souhaitent travailler. Les autistes sont vulnérables, souvent victimes de stigmatisation et de discrimination ce qui a pour conséquences un accès à l'emploi limité et un manque de soutien.

## Besoin de l'entreprise

Valorisation de la diversité en milieu de travail.

Haute qualité des services.

Taux de rétention des employés élevé.

## Solution de co-création

Etant donné que les autistes ont des capacités intellectuelles bénéfiques pour les entreprises (précision, fiabilité, accomplissement méticuleux des tâches routi ni res), Specialisterne a développé une méthodologie « Autisme au travail » pour recruter et placer ces personnes dans les entreprises. Pour SAP, leur talent constitue une pierre angulaire de l'innovation.

## Impact sociétal

- « Autisme au travail » assure l'accès à un emploi à plein temps pour les personnes atteintes d'autisme et diminue leur niveau de chômage
- Amélioration de leur bien-être et valorisation de leurs compétences
- Depuis 2013, 90 personnes souffrant d'autisme ont été employées par SAP à travers le monde

## Impact sur l'entreprise

- Milieu de travail diversifié
- Equipes plus performantes et innovantes
- Avantage concurrentiel
- Amélioration de la qualité des services
- Augmentation du taux de rétention des employés
- Amélioration de la réputation de l'entreprise

”

**«Chez SAP, nous nous engageons à employer des personnes souffrant de troubles du spectre autistique dans notre entreprise car nous sommes convaincus qu'elles nous apportent des compétences et des talents particuliers.»**

Stefanie Nennstiel  
SAP



---

Sensibiliser les parties prenantes aux meilleures pratiques de gouvernance et former les dirigeants et les nouvelles générations sur les thèmes de RSE.

---



## PROMOTION DES DROITS DE L'HOMME

La Fondation Guilé a co-organisé de multiples événements afin de favoriser l'adoption de pratiques respectueuses des droits de l'homme.

Il y a 10 ans, nous avons pris notre bâton de pèlerin pour promouvoir les principes du Global Compact auprès des leaders économiques et politiques, en organisant pendant six années consécutives un événement en marge du World Economic Forum (WEF) à Davos.

Dans le même esprit pionnier, la Fondation a collaboré avec les fonds d'investissement socialement responsables Cadmos, dont elle est conseillère sur la partie

RSE, afin de sensibiliser les investisseurs aux enjeux sociaux et environnementaux lors de rencontres entre les investisseurs et les multinationales.

Il s'agit désormais de se tourner vers un plus large public avec des conférences comme celle donnée par le Professeur J. Ruggie dans un auditoire de 500 places début 2015.

Ces événements participent tous à un objectif de partage de visions et d'expertises pour mettre en œuvre un développement économique durable et pour former les futures générations à ces enjeux dont elles vont hériter.

Lors de la conférence « Human rights « without borders »: risks and challenges for Swiss companies » au Graduate Institute de Genève, la Fondation Guilé a invité le Professeur J. Ruggie de l'Université de Harvard, ancien Rapporteur Spécial du Conseil des Droits de l'homme et auteur des Principes directeurs qui portent son nom. Il est venu réaffirmer les Principes directeurs de l'ONU et débattre du rôle que la Suisse peut jouer dans la problématique des droits de l'homme.

Les nouveaux Principes directeurs de l'ONU ou « principes de Ruggie », reposent sur trois piliers du cadre de référence des Nations Unies. Ces principes ont été approuvés par le Conseil des droits de l'homme à l'unanimité en 2011 et sont devenus une norme mondiale qui fait aujourd'hui autorité. →

Il résulte du débat public que les principes de l'ONU et une conduite responsable des affaires deviennent la règle malgré la difficulté de certaines entreprises de petite et moyenne taille, en particulier dans les pays émergents, à les appliquer. Ainsi, des mécanismes de motivation et une formation ad hoc aux entreprises paraissent indispensables afin de réconcilier objectifs économiques et éthiques.

”

**«La Suisse doit se positionner sur ce sujet sensible et rayonner (...)  
C'est aux entreprises de prendre le relai. L'initiative de cette conférence est d'ouvrir le débat en Suisse.»**

Régis Burrus

Agefi 23 janvier 2015

### 1 Protéger

Obligation qui incombe aux États de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits de l'homme et les libertés fondamentales.

### 2 Respecter

Rôle dévolu aux entreprises en qualité d'organes spécialisés de la société remplissant des fonctions particulières, tenues de se conformer à toutes les lois applicables et de respecter les droits de l'homme.

### 3 Réparer

Nécessité que les droits et obligations s'accompagnent des voies de recours appropriées et efficaces en cas de violation.

# HUIT ANS DE DIALOGUES ET DE RENCONTRES



**CONFÉRENCE**  
Global Compact : Partage de perspectives et d'expériences

 15

**ATELIER**  
Gouvernance mondiale et locale dans le secteur énergétique: le cas du pétrole et des mines

 15

**CONFÉRENCE**  
Global Compact 2020 : Leadership pour une croissance durable

 30

**ÉVÉNEMENT INST. CADMOS**  
Avec Coca-Cola Hellenic Bottling Company

 15



2008

09

10

11

**CONFÉRENCE**  
Global Compact : A l'approche d'une seconde décennie

 30

**ÉVÉNEMENT INSTITUTIONNEL CADMOS**  
Avec Nestlé

 15

**CONFÉRENCE**  
Blueprint : Leadership pour le développement durable des entreprises au sein du Global Compact

 50

**ATELIER**  
Réunion pour les cadres des industries extractives

 50

 **Conférences privées lors du World Economic Forum de Davos**

 **Événements Investisseurs / Entreprises**

 **Ateliers multi-parties prenantes**

 **Débats publics**

 **Nombre de participants**

 **CONFÉRENCE**  
Engagement des parties prenantes :  
Avantages pour les investisseurs,  
les sociétés émettrices et la société

 **50**



 **ÉVÉNEMENT  
INSTITUTIONNEL  
CADMOS**

Avec Novo Nordisk

 **15**

 **CONFÉRENCE**  
Responsabilité sociétale des entreprises :  
Création de valeur pour les investisseurs,  
les sociétés émettrices et la société

 **20**

 **ÉVÉNEMENT  
INSTITUTIONNEL  
CADMOS**

Avec Geberit

 **70**

  
**12**

  
**13**

  
**14**

  
**2015**

 **ATELIER**  
Elaboration des politiques et  
stratégies d'application des principes  
du Global Compact organisé à Taipei,  
Taïwan

 **80**

 **DÉBAT**  
Droits de l'homme  
« sans frontières » :  
risques et enjeux pour  
les entreprises suisses

 **500**



# INITIATIVES ET RÉSEAU

La Fondation Guilé participe à plusieurs initiatives promouvant la RSE dans l'économie globale et une gouvernance accrue dans les entreprises et chez les investisseurs.

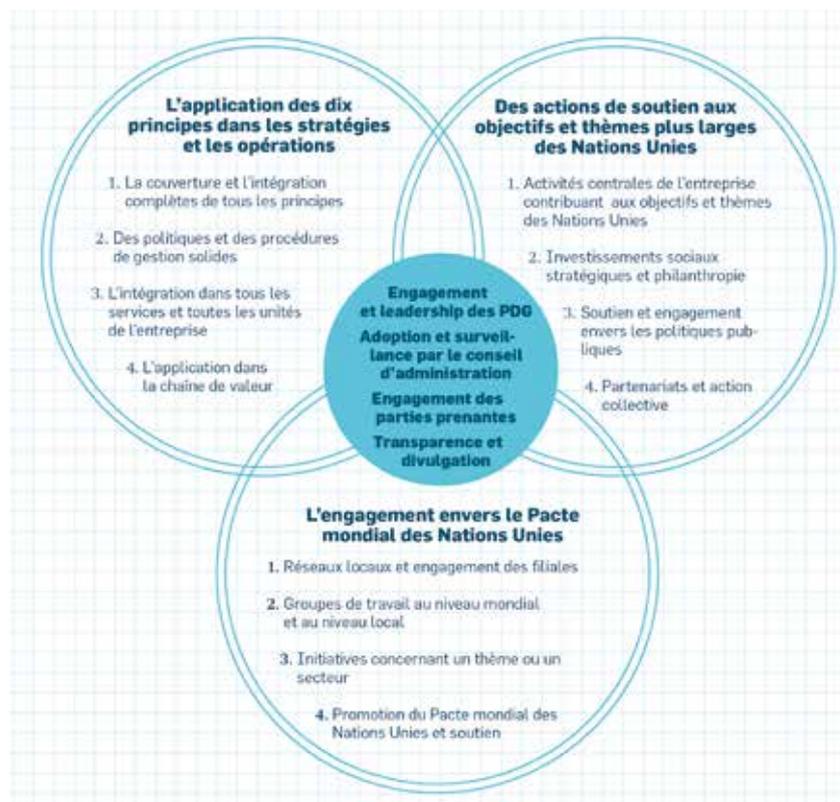
Ces initiatives permettent l'échange d'informations pour nourrir les compétences et montrer l'exemple. Elles sont également à l'origine de groupes de travail

qui définissent les meilleures pratiques à mettre en œuvre, comme par exemple la UN PRI Sustainable Stock Exchanges Initiative (SSE) : cette dernière tente d'influencer les places boursières pour qu'elles exigent une plus grande transparence des entreprises cotées par rapport aux enjeux extra-financiers et pour qu'elles encouragent des approches d'investissement responsable.

La Fondation Guilé a substantiellement contribué à la conception du « Blueprint de leadership pour le développement durable des entreprises » édité en 2010 par le Global Compact. C'est un modèle de leadership pour le développement durable qui s'adresse aux entreprises et qui leur propose un ensemble de 50 actions concrètes à mettre en œuvre afin d'atteindre un niveau supérieur de performance en matière de durabilité.



langues disponibles, dont l'arabe, le russe et le mandarin.



Le Secrétaire général des Nations Unies Ban Ki-Moon a salué le débat initié par la Fondation Guilé car celui-ci aidera à faire avancer le Global Compact dans sa deuxième décennie.

Conférence privée  
WEF de Davos, janvier 2009



”

« Garder une vue à long terme est une condition essentielle du développement durable. Au cours des dix dernières années, la Fondation Guilé a démontré avec succès, à travers son engagement pour la RSE, les mérites d'un mode de pensée et d'action tourné vers l'avenir et je suis persuadé qu'elle continuera sur cette lancée. »

Dr. Thomas Streiff  
Partner BHP

# REMERCIEMENTS

Dix ans déjà que la Fondation s'est pleinement consacrée à diffuser les valeurs universelles du Global Compact.

Mes premiers remerciements vont à mes parents, Charles et Bernadette, pour avoir su mettre sur pied l'ambitieux projet de la Fondation Guilé et y insuffler leur vision des valeurs humanistes qu'ils n'ont eu de cesse de promouvoir. Je remercie également les membres actuels du Conseil de fondation, les anciens membres, les collaborateurs et les partenaires qui ont contribué depuis 2006 au rayonnement de la Fondation Guilé. J'ai été sensible à la façon dont chacun a mis son cœur et son talent au service de la fondation pour la faire avancer et l'aider à diffuser les meilleures pratiques pour assurer un développement durable de l'économie globalisée.

Je tiens à remercier en particulier les personnes suivantes pour leur contribution majeure au développement de la fondation :

Le **Dr. Melchior de Muralt** qui, avec l'aide du **Dr. Ernst Brugger**, a réussi à faire prendre, en 2006, un nouveau virage à la fondation vers la promotion des valeurs universelles du Global Compact. Depuis, cette idée novatrice a permis d'engager plus de 600 dialogues dans le monde avec des multinationales. Le Dr. de Muralt a su, dès son entrée au Conseil fin 2005, trouver les initiatives porteuses comme le partenariat avec les fonds d'investissement socialement responsables Cadmos, ou encore l'organisation annuelle de conférences en marge du WEF à Davos. La Fondation Guilé lui doit beaucoup, en tant que membre du Conseil, mais aussi en tant qu'ami de la famille.

Le **Dr. Walter Fust** qui, arrivé au Conseil en 2008, a souvent alimenté les réflexions et les discussions de la fondation avec pour objectif un meilleur impact des actions entreprises. Ses remarques pertinentes ont maintes fois nourri la stratégie et l'ambition de la Fondation Guilé. Je le remercie aussi pour tout le temps passé à titre privé avec moi à Soleure, et pour nos nombreux échanges toujours enrichissants.

La première directrice, **Dr. Barbara Rigassi**, qui a dû gérer simultanément des challenges très variés comme la mise en place des premiers dialogues avec les entreprises et la gestion du Domaine de Guilé. J'ai beaucoup apprécié son humour et son professionnalisme. Avec le **Dr. Thomas Streiff**, ils ont donné corps, avec un grand esprit d'initiative, à cette démarche unique de la Fondation Guilé permettant d'accompagner les multinationales vers une plus

grande transparence et responsabilité sur les enjeux des droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

La directrice actuelle, **Mme Doris Rochat Monnier**, qui a su restructurer en profondeur l'organisation de la fondation afin de gagner en productivité et en bonne gouvernance, développer avec talent les actions d'engagement de la Fondation Guilé sur une plus grande échelle, structurer nos dialogues avec les entreprises, et enfin diversifier nos compétences et nos services pour davantage d'impact. Sans son engagement exemplaire, plusieurs initiatives n'auraient pas vu le jour dont cet ouvrage rétrospectif des 10 ans d'action de la fondation.

Je remercie enfin les nombreux et talentueux contributeurs qui ont chacun apporté leur expertise et leur enthousiasme pour faire rayonner la Fondation :

**Membres du Conseil de fondation à fin 2015** : Roland Burrus, Vice-Président, Dr. Melchior de Muralt, Walter Fust, Yves Claude Aubert, Bénédicte Burrus et Bernadette Burrus.

**Anciens membres du Conseil de fondation depuis 2005** : Dr. Klaus Leisinger, Dr. Ernst Brugger, Dr. André Schneider et Hardouin Burrus.

**Contributeurs et collaborateurs** : Christian Budry, représentant des fondateurs Charles et Bernadette Burrus, Me Jean-Marc Christe, secrétaire du Conseil de la fondation, Ben Sapin, Directeur des opérations de la fondation, Paola Abdelnour, responsable de l'administration de la fondation, Stéphane Henry, qui prend soin du Domaine de Guilé à Boncourt (ancien centre de conférences de la fondation), Inès Burrus pour toute la gestion du projet de cette rétrospective, et aussi tous les membres du Guilé Engagement Team.

Pour terminer j'aimerais adresser tout particulièrement ma reconnaissance à M. Ban Ki-moon, Secrétaire général des Nations Unies, à M. Kofi Annan, ancien Secrétaire général des Nations Unies, et à M. Georg Kell, Directeur du Global Compact jusqu'en 2015, pour leur support dans le cadre du Memorandum of Understanding entre la Fondation Guilé et le Global Compact des Nations Unies.

**Régis Burrus**

Président du Conseil de fondation  
Fondation Guilé



Le papier utilisé est certifié Forest Stewardship Council (« Conseil pour la bonne gestion des forêts »), qui assure que la production du bois respecte les procédures censées garantir la gestion durable des forêts.

Conception : [createur.ch](http://createur.ch)  
Impression : Imprimerie Bailloz

**Fondation Guilé**  
Bureau de Lausanne :  
Rue de Bourg 30  
CH - 1003 Lausanne

+41 (0)21 351 23 23  
[contact@guile.org](mailto:contact@guile.org)  
[www.guile.org](http://www.guile.org)