

# **Le devoir de vigilance des entreprises dans la lutte contre le travail forcé**

Claude Mathieu (Ph. D.), Professeur titulaire, Département de finance, Responsable du DESS en LCCF, Université de Sherbrooke.

## **Résumé**

*Le travail forcé est un fléau international. Depuis près de 15 ans, plusieurs autorités dans le monde ont adopté des lois et directives visant à éliminer cet abus contre les droits humains. Une des façons d'atteindre cet objectif est via le devoir de vigilance des entreprises.*

*Cet article procède à une recension de littérature quant au processus de vigilance des entreprises contre le travail forcé. Après une courte introduction sur le concept du travail forcé, un survol des principes directeurs reconnus internationalement de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et de l'Organisation des Nations Unies (ONU) est d'abord suggéré. Par la suite, les principaux éléments du devoir de vigilance issus de textes législatifs internationaux pouvant intéresser les entreprises canadiennes sont présentés, qui seront suivis des bonnes pratiques en la matière. Une application canadienne complète cet article, qui sera suivi d'une conclusion.*

Mots clés : devoir de vigilance, gestion des risques, principes directeurs, OCDE et ONU.

## **Abstract**

*Forced labor and child labor remain a persistent global human rights violation. Over the past fifteen years, numerous jurisdictions have enacted legal frameworks and policy instruments aimed at eradicating this practice. Among the mechanisms promoted to combat forced labor and child labor is the due diligence process, which imposes obligations on firms to identify, prevent, and mitigate human rights risks within their own operations and supply chains.*

*This paper presents a structured literature review on due diligence processes in relation to forced labor and child labor. Following a conceptual overview of forced labour, the article examines internationally recognized guiding principles, notably those of the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) and the United Nations (UN). It then analyzes key components of the due diligence as articulated in various international legislative instruments relevant to Canadian businesses and identifies emerging best practices. The discussion is complemented by a Canadian case study, providing applied insight into national implementation. The article concludes with a synthesis of findings and implications for policy and practice.*

Keywords: Due diligence, risk management, guiding principles, OECD and UN.

La mouvance environnement – social – gouvernance (ESG) fait maintenant partie de notre vocabulaire et de nos pratiques. Tel que dit Miville-Dechêne et Lussier (2023, page 152), « *Le mouvement ESG cherche, par divers moyens, à réconcilier l'activité économique et le progrès social et environnemental.* » Les organismes internationaux, les médias, les institutions financières, les organisations de la société civile, les consommateurs et les utilisateurs des biens et services, les organismes non gouvernementaux (ONG) et les regroupements d'investisseurs sont de plus en plus vigilants et critiques quant à l'inclusion de l'ESG dans les stratégies et objectifs corporatifs (Abrahams et Wyss, 2011; Industrie Canada, 2014; World Vision, 2016; Gouvernement du Royaume-Uni, 2017; Business & Human Rights, 2017). De plus, des certifications internationales ont été mises en place afin de guider les entreprises quant aux informations à divulguer dont Global Reporting Initiative (GRI, 2024), International Organization for Standardization (ISO, 2017) et Morgan Stanley Capital International (MSCI, 2018).

Une des composantes de la dimension sociale de l'ESG est sans aucun doute les droits de l'homme<sup>1</sup>. L'adoption en 1948 de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, de la *Charte internationale des droits de l'homme* (1987) et des deux pactes<sup>2</sup>, le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* (1966) et le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* (1966) a permis à l'Organisation des Nations Unies (ONU) de définir l'encadrement international. Quant à l'Organisation internationale du travail (OIT<sup>3</sup>), elle a adopté la *Déclaration relative aux droits et principes fondamentaux au travail* (1998).

Ces déclarations, les deux pactes et la charte ont trouvé leur écoute à l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) qui a publié en 1976, puis mis à jour en 2011 et 2023, les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises* (OCDE, 2023b). La conduite responsable des entreprises englobe les dimensions suivantes (OCDE, 2018a, page 11) :

- *Droits de l'Homme;*
- *Emploi et relations professionnelles;*
- *Environnement;*
- *Lutte contre la corruption, la sollicitation de pots-de-vin et d'autres formes d'extorsion;*
- *Intérêts des consommateurs;*
- *Publication d'informations;*
- *Concurrence;*
- *Fiscalité et*
- *Science, technologie et innovation.*

---

<sup>1</sup> L'annexe présente la liste des droits de l'homme.

<sup>2</sup> La Charte et les deux pactes constituent les éléments principaux de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*.

<sup>3</sup> Ou son acronyme en anglais ILO (International Labour Organization).

En 2011, l'ONU a aussi publié ses principes directeurs, mais cette fois relativement aux droits de l'homme. Cette publication a mis de l'avant les trois piliers « *protéger, respecter et réparer* ».

Les principes directeurs de l'OCDE et de l'ONU jumelés aux chartes, pactes et déclarations précités deviennent ainsi les instruments reconnus internationalement mis à la disposition des entreprises et organisations afin de promouvoir une conduite responsable et de respecter les droits de l'homme et de ceux des travailleurs. Dès qu'une déclaration ou convention internationale est signée par les représentants d'un pays, ces derniers sont invités à concrétiser ces principes par l'adoption de lois et textes législatifs. Il ne faut donc pas se surprendre de la prolifération de textes législatifs (lois, règlements et lignes directrices) au cours des années autour de ces sujets.

Dans cet article, nous allons nous intéresser aux droits de l'homme<sup>4</sup> en contexte des entreprises (droit des travailleurs) et à la lutte à l'esclavage moderne et au travail forcé<sup>5</sup>. Tel que le précisent Taken Smith et Betts (2015, page 232), « *human trafficking and slavery also fall under the umbrella of social responsibility* »<sup>6</sup>. Les entreprises ont donc une obligation morale (adoption des principes internationaux) et légale (si présence de textes légaux dans leur pays) à protéger les droits de l'homme et plus particulièrement ceux des travailleurs. Ces obligations morale et légale passent par la mise en place d'un processus de vigilance<sup>7</sup> (ou de diligence).

Cet article est le premier d'une série de deux. L'objectif de ce premier article est de recenser les obligations légales des entreprises, mais aussi particulièrement les pratiques exemplaires afin de réaliser un devoir de vigilance en contexte d'esclavage moderne et de travail forcé. Selon Business & Human Rights (2017, page 1) : « *Due diligence and transparency is the key to ending modern slavery in supply chains* ». L'objectif du 2<sup>e</sup> article sera de construire une mesure de performance des pratiques exemplaires à partir de documents publics des entreprises.

La structure de cet article est comme suit. L'introduction permettra de définir les termes et de mettre en contexte la problématique de l'esclavage moderne et du travail forcé (section 1). Un survol des principes directeurs de l'OCDE et de l'ONU sera par la suite réalisé dans la section 2. Les obligations légales des principaux textes législatifs internationaux seront abordées (section 3), qui seront suivies des pratiques exemplaires en contexte du devoir de

<sup>4</sup> Fukuda-Parr (2003, cité dans Taken Smith et Betts, 2015, page 226) souligne que « *Some governments have declared human trafficking as one of the worst abuses of human rights of our time* ».

<sup>5</sup> Officiellement, la lutte contre le travail forcé remonte à 1930 lorsque l'OIT a adopté la Convention no 29 sur le travail forcé.

<sup>6</sup> « *La question du travail forcé, de l'esclavage moderne et de la traite des personnes figure depuis longtemps parmi les enjeux ESG* » (Miville-Dechêne et Lussier, 2023, page 154).

<sup>7</sup> Selon l'OCDE (2023b, page 19),

*on entend par devoir de diligence le processus qui, en tant que partie intégrante de leurs systèmes de prise de décisions et de gestion des risques, permet aux entreprises d'identifier, de prévenir et d'atténuer les impacts négatifs, réels ou potentiels, de leurs activités, ainsi que de rendre compte de la manière dont elles abordent cette question.*

vigilance des entreprises (section 4). Un exemple canadien sera présenté à la section 5 afin d'illustrer le processus. Une conclusion complètera cet article.

### **Section 1 : introduction**

L'expression esclavage moderne (*modern slavery*) se confond souvent avec la traite de personnes (*human trafficking*)<sup>8</sup>. Dans cet article, les deux expressions seront considérées comme des synonymes. De plus, l'esclavage moderne n'a pas de définition unique (Pease, Chandra et Enright, 2021); c'est un terme général qui est utilisé pour « *describe practices that deprive an individual of their liberty and exploit them for personal or commercial gain using threat, violence, coercion, deception, or a combination of these tactics* » (Pease et al., 2021, page 2).

En contexte d'entreprise, l'esclavage moderne inclut le travail forcé<sup>9</sup>, la traite des travailleurs, le trafic à des fins d'exploitation sexuelle et le travail des enfants<sup>10</sup> (Pease et al., 2021, page 2). Spécifiquement quant au travail forcé, il a été défini par l'OIT dans la Convention 29 sur le travail forcé de 1930. L'article 2 de cette convention stipule « *Aux fins de la présente convention, le terme travail forcé ou obligatoire désignera tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré* ».

<sup>8</sup> L'annexe II de la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et protocoles s'y rapportant intitulée *Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée* (2000) définit la traite de personne :

- a) *L'expression “traite des personnes” désigne le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation.*
- b) *L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes;*
- c) (...)
- d) *Le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil d'un enfant aux fins d'exploitation sont considérés comme une “traite des personnes” même s'ils ne font appel à aucun des moyens énoncés à l'alinéa a du présent article (...) (ONU, 2000, article 3, pages 48-49)*

<sup>9</sup> « *Forced labor is estimated to be the largest category of human trafficking, with sexual exploitation ranking second* » (Farrell, 2012, cité dans Taken Smith et Betts, 2015, page 226).

<sup>10</sup> Selon Bureau international du Travail et Fonds des Nations Unies pour l'enfance (2021, page 18), « *Le travail des enfants comprend les travaux que les enfants sont trop jeunes pour effectuer et/ou les travaux qui, par leur nature ou leurs circonstances, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants.* »

Les conventions no 138 (*Convention sur l'âge minimum*<sup>11</sup>, 1973) et 182 (*Convention sur les pires formes de travail des enfants*<sup>12</sup>, 1999) de l'OIT encadrent le travail des enfants. Le Bureau international du Travail (BIT) et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (FNUE; 2021) estiment à 160 millions le nombre d'enfants (soit l'équivalent d'un enfant sur 10) qui sont astreints de travailler au début de 2020, dont 79 millions réalisent des travaux dangereux<sup>13</sup> qui mettent leur santé, leur sécurité ou leur développement moral en péril. D'ici 2022, ces organismes estiment qu'il y aura 8,9 millions d'enfants additionnels qui travailleront. Toujours selon BIT et FNUE (2021), les pourcentages sont plus importants dans (1) les zones rurales, (2) le secteur de l'agriculture et (3) auprès de la cellule familiale (dont les travaux dangereux prédominent cette 3<sup>e</sup> catégorie).

Considérant le caractère caché (*hidden*; Verité, 2011; Gouvernement du Canada (2012 et 2019); Business & Human Rights, 2017; Chambre des Communes du Canada, 2018; Ylinen, Jokinen, Pekkarinen, Ollus et Jenu, 2020; Jackson, 2020) de cette forme d'exploitation, et du non-respect des droits de l'homme et des droits des travailleurs, le nombre exact de victimes est difficile à déterminer. L'OIT estime à 20,9 millions de victimes de travail forcé qui permettent de générer 51 MDS USD par an pour les contrevenants responsables de ces activités d'esclavage ou de travail forcé en 2015 (ILO, 2015, page 9). Selon leurs données de 2017, cet organisme estime qu'il y aurait plus de 24,9 millions de victimes, dont 16 millions se retrouvent à effectuer du travail forcé dans des organisations du secteur privé. Les données les plus récentes sont encore plus alarmantes. En 2021, OIT estime qu'il y a 27,6 millions de victimes de travail forcé qui ont permis de générer 63,9 milliards de USD aux contrevenants, soit environ 3 700 USD par victime (OIT, 2024). Ces profits illégaux estimés excluent les frais de recrutement et autres frais imposés aux victimes de travail forcé qui génèrent un autre 2,5 milliards de USD aux contrevenants (OIT, 2024).

---

<sup>11</sup> Selon cette Convention, l'âge minimal est établi à 18 ans (article 3). Toujours selon la Convention, cet âge « ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans ».

<sup>12</sup> Article 3. Aux fins de la présente convention, l'expression les pires formes de travail des enfants comprend :

(a) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés;

(b) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques;

(c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes;

(d) les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

<sup>13</sup> Lewchuk (2017, page 5) précise « Le travail dangereux peut comprendre le travail de nuit et les longues heures de travail, l'exposition à la maltraitance psychologique, physique ou sexuelle, le travail dans des environnements dangereux ou malsains ; et/ou travailler avec des équipements ou des machines dangereuses. »

En 2015, les pays membres de l'ONU ont établi 17 objectifs (incluant 169 cibles) pour atteindre un développement durable d'ici 2030 (ONU, 2015). La cible<sup>14</sup> 8.7 est particulièrement pertinente pour le présent article. L'énoncé de cette cible est :

*Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats, et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes (page 10).*

Mises à part les promesses diverses non tenues des contrevenants afin d'attirer des individus (Verité, 2011; Gouvernement du Canada, 2012; Sikka, 2013; Lietonen et Ollus, 2018; Ylinen et al., 2020), les indicateurs d'exploitation en contexte de travail forcé se trouvent à différents niveaux dont (Sikka, 2013; Beatson et Hanley, 2015; ILO, 2015; Lietonen et Ollus, 2018; Jackson, 2020; Lietonen, Jokinen et Ollus, 2020; Ylinen et al., 2020; Pease et al., 2021) :

- Travail non sécuritaire (sans équipement adéquat);
- Conditions de travail inadéquates (absence ou très peu de journées de congé, longues heures travaillées, etc.);
- Faible ou absence de rémunération (rétention des salaires; salaire versé très en dessous du niveau normal; présence de nombreuses déductions illégales; etc.);
- Documents officiels retenus, détruits ou confisqués (visa, passeport, permis de travail, etc.);
- Dette (*debt bondage*) liée aux remboursements des frais de recrutement<sup>15</sup>, de transport, de logement, de nourriture, etc.;
- Restriction dans les déplacements, isolation des autres travailleurs.

Le travail forcé existe partout dans le monde (ILO, 2015; Business & Human Rights, 2017; OIT, 2024), et il est très souvent en amont de la chaîne d'approvisionnement (Verité, 2011; Allain, Crane, LeBaron et Behbahani, 2013; Jackson, 2020; Lietonen et al., 2020) : dans les mines (surtout les mines familiales), dans les fermes (surtout les petites en régions éloignées) et dans l'exploitation des ressources naturelles.

De plus, le recours à des agences de recrutement (ou de placement ou d'emploi) hausse le risque de travail forcé ou d'esclavage moderne, d'autant plus que ces agences n'ont pas toujours de permis (il est donc question d'économie informelle)<sup>16</sup>. Si en plus il y a des sous-traitants qui travaillent avec des sous-traitants de fournisseurs directs ou indirects, la complexité et l'opacité dans la chaîne d'approvisionnement sont de plus en plus grandes (Allain et al., 2013; Lietonen et Ollus, 2018; Lietonen et al., 2020).

<sup>14</sup> L'objectif 8 est : « promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous » (ONU, 2015, page 10).

<sup>15</sup> L'article 7 de la Convention no 181 sur les agences d'emploi privé de l'OIT (1997) interdit aux agences d'emploi de faire payer aux travailleurs des frais de recrutement.

<sup>16</sup> Selon Allain et al. (2013), les agences de l'économie informelle sont très difficiles pour ne pas dire impossibles à retracer. Ces agences peuvent être dirigées par une seule personne ou des organisations non enregistrées.

Tel que dit plus haut, le travail forcé est présent dans tous les pays. Il existe quelques secteurs qui sont internationalement reconnus pour être plus à risque. Ainsi, les secteurs à risque sont<sup>17</sup> :

- L'agriculture (forêt, chasse et pêche) et les fermes;
- Le secteur du vêtement (particulièrement celui des accessoires);
- La construction, la rénovation et le paysagement;
- Le travail domestique;
- Les mines (extraction);
- La fabrication de produits électroniques;
- Les services de nettoyage et d'entretien;
- La restauration;
- Les grossistes et détaillants; et
- Le transport.

Des pays démontrent un plus grand risque d'esclavage moderne. Ces pays sont souvent caractérisés par : des conflits, une forte pauvreté, peu d'application des lois, la présence de corruption et de pots-de-vin, de faibles pratiques de gouvernance, un historique de travail forcé ou de violation du droit des travailleurs, un gouvernement central faible en présence d'organisations non gouvernementales fortes, une forte demande pour de la main d'œuvre peu dispendieuse (ILO, 2015; Financial Action Task Force, 2018; Lietonen et Ollus, 2018; Louannas, 2018; Mutaqin, 2018; Lietonen, Jokinen et Pekkarinen, 2020; Pease et al., 2021; Attorney-General du Royaume-Uni, 2023).

Les personnes vulnérables à l'esclavage moderne ou au travail forcé sont souvent (Gouvernement du Canada, 2012 et 2019; Sikka, 2013; Beatson et Hanley, 2015; ILO, 2015; Chambre des Communes du Canada, 2018; Lietonen et Ollus, 2018; Jackson, 2020; Lietonen et al., 2020; Ylinen et al., 2020; Pease et al., 2021) :

- Des groupes économiquement ou socialement marginalisés<sup>18</sup>,
- Des personnes avec peu d'instruction, ayant peu d'habiletés;
- Des personnes pauvres;
- Des réfugiés, des demandeurs d'asile;
- Des travailleurs étrangers ou saisonniers, ou
- Des personnes qui ne parlent pas la langue locale.

Le Canada n'est pas à l'abri du travail forcé et de l'esclavage moderne. La Gendarmerie Royale du Canada (2010), le Gouvernement du Canada (2012 et 2019), Sikka (2013) et Beatson et Hanley (2015) ont répertorié des cas canadiens. Dans son rapport de 2023, l'organisation Walk Free estime qu'il y a 69 000 personnes victimes d'esclavage moderne au

<sup>17</sup> Gendarmerie Royale du Canada, 2010; Sikka, 2013; Richard-Guay et Haley, 2014; Beatson et Hanley, 2015; ILO, 2015; Lietonen et Ollus, 2018; Mutaqin, 2018; Jackson, 2020; Lietonen et al., 2020; Ylinen, et al., 2020; Centre canadien pour mettre fin à la traite de personnes, 2021; Pease et al., 2021; Attorney-General du Royaume-Uni, 2023; OIT, 2024.

<sup>18</sup> « *These include individuals with limited skills, women, children, ethnic and religious minorities, persons with disabilities, refugees, and migrant workers* ». (Pease et al., 2021, page 4).

Canada. De plus, World Vision Canada a trouvé qu'en 2015, « *1200 entreprises présentes au Canada importent des biens qui sont susceptibles de provenir du travail des enfants ou du travail forcé. Ces entreprises représentent pratiquement tous les secteurs : alimentaire, vêtement, électronique et détaillants* » (Lewchuk, 2017, page 7). Plus récemment, World Vision (2023) a trouvé que les entreprises canadiennes importaient « *nearly \$48 billion in risky goods<sup>19</sup> in 2021, representing over 7.5 per cent of our total imports* » (page 2). Enfin, World Vision Canada a réalisé une enquête sur l'industrie des cosmétiques au Canada. Plus de 25 % de la production mondiale du mica, le principal minerai, provient de l'Inde, pays réputé pour avoir des mines illégales (environ 90 % des mines sont illégales) faisant travailler des enfants dans des conditions dangereuses (World Vision Canada, 2018, page 2).

Nous avons vu dans cette section que le travail forcé et l'esclavage moderne sont un fléau social qui touche tous les pays. Les droits de base de l'homme et des travailleurs sont bafoués (droit à un salaire respectable, droit à des heures justes, droit à la santé et sécurité au travail, etc.). Les victimes sont en grande partie des personnes vulnérables (marginalisées, pauvres, peu instruites, etc.). Les pays membres de l'OCDE et de l'ONU ont décidé de s'attaquer à cette forme d'abus par la signature de nombreuses déclarations, pactes et conventions.

La section suivante présente le cadre international de la lutte à l'esclavage moderne et le travail forcé.

---

<sup>19</sup> Selon World Vision (2023) :

*The term “Risky Goods” as identified in this report doesn’t necessarily mean that child and/or forced labour was used in the production of each of these products imported into Canada, it means there are well documented cases of worker exploitation in these supply chains. While these products “may contain” child and forced labour, the fact is, most Canadian companies are not being transparent enough to inform consumers about what, if anything, they are doing to address this issue. (page 4)*

## **Section 2 : les principes directeurs internationaux**

Les conventions, pactes et déclarations internationaux ont été les points de départ. Ils établissent les balises afin que les pays signataires adoptent des textes législatifs concrétisant leur engagement à respecter ces ententes. Toutes ces ententes sont régulièrement citées et référencées dans la littérature. Moss et Bales (2024) ajoutent que les nouvelles législations adoptées depuis 2010 reposent en grande partie sur les principes directeurs de l'OCDE et de l'ONU. Ces principes directeurs sont présentés dans deux documents principaux :

- ONU (2011), *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme – mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer ».*
- OCDE (2023b), *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises.*

En complément à ces deux références, l'OCDE a ajouté de nombreux guides d'interprétation et des documents sectoriels (agriculture, secteur extractif, minéraux et secteur du cacao) et en zone de conflits<sup>20</sup>.

Les principes directeurs de l'ONU (2011) et ceux de l'OCDE (2023b) seront présentés respectivement dans les sections 2.1 et 2.2. La section 2.3 résume des similarités au niveau des principes directeurs de ces deux organismes.

### **Section 2.1 : les principes directeurs de l'ONU**

Le focus des principes directeurs de l'ONU (2011) est la gestion des risques, la priorisation des risques et les plans d'action pour éviter ou réduire les risques réels et potentiels, ou réparer advenant qu'un événement négatif se soit produit. Le document de 2011 inclut 10 principes fondateurs s'adressant aux gouvernements et aux entreprises (dont 7 uniquement pour les entreprises) et 21 principes opérationnels s'adressant aussi aux gouvernements et aux entreprises (dont 12 exclusivement pour les entreprises).

Le premier principe fondateur de l'ONU (2011) qui s'adresse aux entreprises est (page 15; principe 11) : « *Les entreprises devraient respecter les droits de l'homme. Cela signifie qu'elles devraient éviter de porter atteinte aux droits de l'homme d'autrui et remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part.*

Le principe 11 stipule essentiellement que le respect des droits de l'homme est l'affaire de toutes les entreprises. Parmi les autres principes fondateurs et opérationnels retenus pour notre discussion, l'ONU mentionne (principe 13, pages 16 et 17) :

*La responsabilité de respecter les droits de l'homme exige des entreprises :*

*a) Qu'elles évitent d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, et qu'elles remédient à ces incidences lorsqu'elles se produisent;*

---

<sup>20</sup> Voir les références pour l'identification de ces guides (OCDE, 2016a; 2016b; 2017; 2018b et 2023a).

*b) Qu'elles s'efforcent de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences.*

Le principe 13 renforce l'idée du principe 11 et étend la responsabilité des entreprises à leurs relations commerciales.

Les principes opérationnels de l'ONU précisent aussi que les entreprises :

- Devraient avoir une déclaration de principe du respect des droits de l'homme disponible autant à l'interne qu'à l'externe de l'entreprise, approuvée par le conseil d'administration (ou la plus haute autorité). Cette approbation concrétise l'engagement de l'entreprise et établit les attentes de ses employés et de ses partenaires d'affaires (principes 15, 16 et 21);
- Devraient reprendre cette déclaration dans leurs politiques et procédures et que toutes les fonctions de l'entreprise y soient engagées (principe 16);
- Devraient faire preuve de diligence raisonnable (principes 17, 18, 19, 20, 21 et 24; voir ci-dessous);
- Devraient avoir des mécanismes de réparation (principe 22);
- Devraient avoir des mécanismes de réclamations disponibles et accessibles afin de pouvoir soulever des préoccupations (principe 29) et
- Devraient évaluer l'efficacité de ses mécanismes de réparation et rendre publics les résultats (principes 20 et 21).

Le concept de diligence (ou vigilance) raisonnable<sup>21</sup> est introduit lors du principe 17 qui expose les étapes du programme de diligence. Les grandes étapes sont :

- « (...) évaluer les incidences (négatives) effectives<sup>22</sup> et potentielles<sup>23</sup> sur les droits de l'homme que l'entreprise peut avoir ou auxquelles elle peut contribuer par le biais de ses propres activités, ou qui peuvent découler directement de ses activités, produits ou services par ses relations commerciales » (page 20);
  - Pour les incidences potentielles, mettre en place des mesures de prévention ou d'atténuation;
  - Pour les incidences réalisées, mettre en place des mesures correctives;
- Faire un suivi sur l'efficacité des mesures prises par des indicateurs qualitatifs et quantitatifs (principe 20) et

<sup>21</sup> Selon l'ONU (2012) :

(...) la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme comprend une procédure de gestion continue, qu'une entreprise raisonnable et prudente se doit de réaliser, à la lumière des circonstances (à savoir le secteur, le contexte d'exploitation, la taille et autres facteurs similaires) pour accomplir sa responsabilité en matière de respect des droits de l'homme (page 6).

<sup>22</sup> « Par « incidence réelle sur les droits de l'homme », on entend une incidence négative qui s'est déjà produite ou est en train de se produire » (ONU, 2012, page 8).

<sup>23</sup> « Une « incidence potentielle sur les droits de l'homme » est une incidence négative qui peut survenir mais ne l'a pas encore fait » (ONU, 2012, page 8).

- Communiquer de diverses façons à l'interne et à l'externe comment l'entreprise a remédié ou va remédier aux incidences négatives (principe 21).

L'ONU ajoute que ce processus devrait être incorporé au système de gestion des risques de l'entreprise et que tous les risques d'attente aux droits de l'homme devraient être répertoriés. Si le nombre de risques identifié est important et que l'entreprise ne peut pas tous les adresser en même temps, elle devrait les prioriser selon « *les attentes les plus graves ou celles auxquelles tout retard d'intervention donnerait un caractère irrémédiable* » (ONU, 2011, page 30). L'entreprise ne peut pas s'arrêter uniquement aux risques les plus graves; elle devrait tous les prévenir ou atténuer<sup>24</sup>.

Le processus de vigilance, selon l'ONU, devrait se réaliser en consultant les personnes qui sont ou qui pourraient être potentiellement touchées, particulièrement les travailleurs, leurs représentants et les personnes les plus vulnérables, mais aussi en consultant des experts indépendants crédibles, des ONG ou des organisations de la société civile.

Le principe opérationnel 17 spécifie que l'analyse des incidences négatives sur les droits de l'homme englobe autant les activités propres à l'entreprise (au sens large, en incluant les filiales et toutes entités sous son contrôle), que les activités de ses partenaires commerciaux, autant en amont qu'en aval. Cependant, il n'est pas précisé jusqu'où en aval et en amont l'analyse devrait se réaliser.

Deux concepts qui relèvent des principes directeurs de l'ONU méritent plus de précision. Les principes 13 et 17 mentionnent l'idée de relations commerciales qui est définie :

*(...) relations qu'une entreprise commerciale entretient avec ses partenaires commerciaux, les entités de sa chaîne de valeur et toute autre entité publique ou privée directement liée à ses activités, produits ou services commerciaux. Elles comprennent les relations commerciales indirectes dans sa chaîne de valeur, au-delà du premier niveau, ainsi que les positions minoritaires et majoritaires des actionnaires au sein des coentreprises.*

L'autre concept qui va s'avérer important est celui de la chaîne de valeur :

*La chaîne de valeur d'une entreprise commerciale englobe les activités qui transforment les entrées en sorties en additionnant une valeur ajoutée. Elle inclut des entités avec lesquelles elle entretient des relations commerciales directes ou indirectes et qui soit a) fournissent des produits ou des services qui contribuent aux propres produits et services de l'entreprise, soit b) reçoivent des produits ou services de l'entreprise. (ONU, 2012, page 5)*

---

<sup>24</sup> Selon l'ONU,

*L'atténuation de l'incidence négative sur les droits de l'homme désigne des mesures prises afin d'en réduire l'étendue, en ayant alors recours à la réparation pour toute incidence résiduelle. L'atténuation des risques pour les droits de l'homme désigne des mesures prises afin de réduire la probabilité que survienne une quelconque incidence négative (2012, page 5).*

La chaîne de valeur<sup>25</sup> inclut les partenaires commerciaux directs et indirects en amont<sup>26</sup>. La figure 1 illustre cette situation.

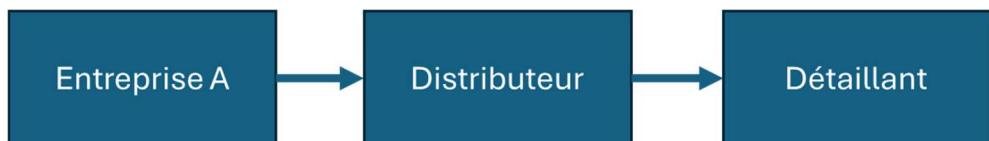
**Figure 1 : partenaires commerciaux directs et indirects en amont**



Le sous-traitant de la figure 1 est un partenaire commercial indirect à l'entreprise A (de rang 2), alors que le fournisseur est un partenaire commercial direct (de rang 1) à l'entreprise A.

La définition de chaîne de valeur inclut aussi les partenaires commerciaux directs et indirects en aval<sup>27</sup> (voir figure 2). Par rapport à l'entreprise A, le distributeur est un partenaire commercial direct et le détaillant est un partenaire commercial indirect.

**Figure 2 : partenaires commerciaux directs et indirects en aval**



Ce qui n'est pas clair dans les définitions de l'ONU est l'identification du point d'origine (sous-traitant et tous les autres plus en amont) et le point de terminaison (le détaillant, les consommateurs ou les activités de recyclage). Smit *et al.* (2020) précisent qu'il faudrait aller jusqu'au tout début en amont et jusqu'à la fin en aval.

## Section 2.2 : les principes directeurs de l'OCDE

En 2023, l'OCDE a mis à jour ses principes directeurs qui ont été publiés pour la première fois en 1976, puis une 2<sup>e</sup> fois en 2011. Le focus de ces principes directeurs est la conduite responsable des entreprises, notion plus générale que les droits de l'homme. En effet, la conduite responsable couvre : les droits humains, l'emploi et les relations professionnelles (travail forcé, travail des enfants, représentativité des travailleurs, discrimination, sécurité et santé au travail, conditions de travail), l'environnement, la lutte contre la corruption, les

<sup>25</sup> « *The value chain was defined as “the upstream and downstream life cycle of a product, process, or service, including material sourcing, production, consumption, and disposal/recycling »* (Smit *et al.*, 2020, page 65).

<sup>26</sup> « *“Upstream” activities were defined as including “operations that relate to the initial stages of producing a good or service, including material sourcing, material processing, and supplier activities »* (Smit *et al.*, 2020, page 66).

<sup>27</sup> « *“Downstream” activities were defined as including “operations that relate to processing the materials into a finished product and delivering it to the end user, including transportation, distribution, consumption and disposal/recycling »* (Smit *et al.*, 2020, page 66).

intérêts des consommateurs, la science, la technologie et l'innovation, la concurrence et la fiscalité (OCDE, 2023b, page 5).

Les 17 principes directeurs de l'OCDE vont dans le même sens que ceux de l'ONU (2011) et le point central est le devoir de diligence (principe 15). Selon OCDE (2023b, page 19), ce dernier « (...) permet aux entreprises d'identifier, de prévenir et d'atténuer les impacts négatifs, réels ou potentiels, de leurs activités, ainsi que de rendre compte de la manière dont elles abordent cette question ». Les étapes de ce processus, qui est fondé sur les risques, sont (voir aussi la figure 3 ci-dessous) :

- 1) intégrer la conduite responsable des entreprises dans les politiques et les systèmes de gestion;
- 2) identifier et évaluer les impacts négatifs réels et potentiels des activités, produits ou services des entreprises;
- 3) faire cesser, prévenir ou atténuer les impacts négatifs;
- 4) assurer le suivi de la mise en œuvre et des résultats des actions déployées;
- 5) rendre compte de la manière dont ces incidences sont gérées et
- 6) remédier aux effets négatifs ou participer aux efforts pour y remédier. (OCDE, 2023b, page 19)

Les impacts négatifs peuvent être issus des activités des entreprises, que les entreprises contribuent à ces impacts « ou qui sont directement liés à leurs activités, leurs produits et leurs services du fait de l'existence d'une relation d'affaires » (OCDE, 2023b, page 19). Par relation d'affaires, il est question de :

*toute relation avec des partenaires commerciaux, des sous-traitants, des franchisés, des entreprises bénéficiaires d'investissements, des clients, des associés dans des co-entreprises, des entités appartenant à la chaîne d'approvisionnement qui fournissent des produits ou services contribuant à la mise en œuvre des activités, des produits ou des services d'une entreprise ou qui reçoivent, utilisent sous licence, achètent, ou exploitent les produits ou services de l'entreprise, ou toute autre entité, publique ou non, directement liée à ses activités, ses produits ou ses services. (OCDE, 2023b, page 19)*

Contrairement à l'ONU qui parle de chaîne de valeur, l'OCDE annonce celui de la chaîne d'approvisionnement, soit ce qui est en amont :

*Une entreprise en aval de la chaîne d'approvisionnement (ex : un détaillant) peut mener des études sur les fournisseurs au milieu de la chaîne d'approvisionnement pour évaluer si ces derniers soumettent leurs propres fournisseurs en amont de la chaîne d'approvisionnement aux procédures du devoir de diligence pour identifier d'éventuels risques de travail des enfants. Une entreprise exerçant ses activités au milieu de la chaîne d'approvisionnement peut mettre en place des systèmes de traçabilité remontant jusqu'à ses relations d'affaires en amont de la chaîne d'approvisionnement exerçant dans des zones à hauts risques pour identifier d'éventuels risques de travail des enfants. (OCDE, 2018b, page 52)*

La définition précédente ouvre la porte aux entreprises quant à la possibilité de faire « escalader » les obligations et responsabilités du devoir de vigilance. La figure 3, tirée de l'OCDE (2018a), explicite et illustre le processus de vigilance. À chacune de ces étapes, il y a des éléments communs qui sont des pratiques exemplaires de gouvernance. Pour éviter une répétition à chaque étape, elles sont regroupées ci-dessus. Ainsi, l'entreprise devrait :

- nommer une personne qui s'occupera de fonctions précises grâce à l'attribution de responsabilités clairement définies. Il y aura autant de personnes responsables avec des rôles prédéterminés que l'entreprise le décidera;
- être transparente en divulguant le plus d'informations<sup>28</sup> possibles tant à l'interne qu'à l'externe<sup>29</sup>; et
- rendre des comptes à la haute direction, au conseil d'administration et aux autres parties prenantes internes et externes en communiquant ses politiques, ses plans d'actions et ses résultats (performance).

La collaboration et le partage d'information sont des dimensions importantes et elles devraient avoir lieu tout au long du processus de vigilance. Les parties prenantes qui sont, seront ou pourraient être potentiellement affectées, incluant naturellement les groupes vulnérables, devraient être les premières personnes à être consultées. La consultation et la collaboration de ces dernières devraient aussi avoir lieu lors de l'estimation des incidences, réelles ou potentielles, les mesures de prévention ou d'atténuation, et les mesures de réparation ou de réclamations. La collaboration et le partage d'information devraient aussi être réalisés avec des experts indépendants, les syndicats ou représentants des travailleurs, les organisations de la société civile, les communautés locales, les utilisateurs des produits, etc.

Une autre pratique exemplaire de gouvernance qui revient tout au long du processus est les ateliers de formation qui devraient être adaptés à l'audience et selon l'étape dans le déroulement du processus. Par exemple, au début du processus, les ateliers dédiés aux employés et gestionnaires mettraient l'accent sur la compréhension des droits de l'homme, du travail forcé, des indicateurs de l'esclavage moderne, etc. Cela permettrait une conscientisation et une mobilisation. Les politiques et attentes de la direction devraient aussi être des éléments de contenu. Par la suite, les ateliers de formation dédiés aux employés et gestionnaires devraient viser les mesures qui seraient mises en place et les indicateurs de suivi.

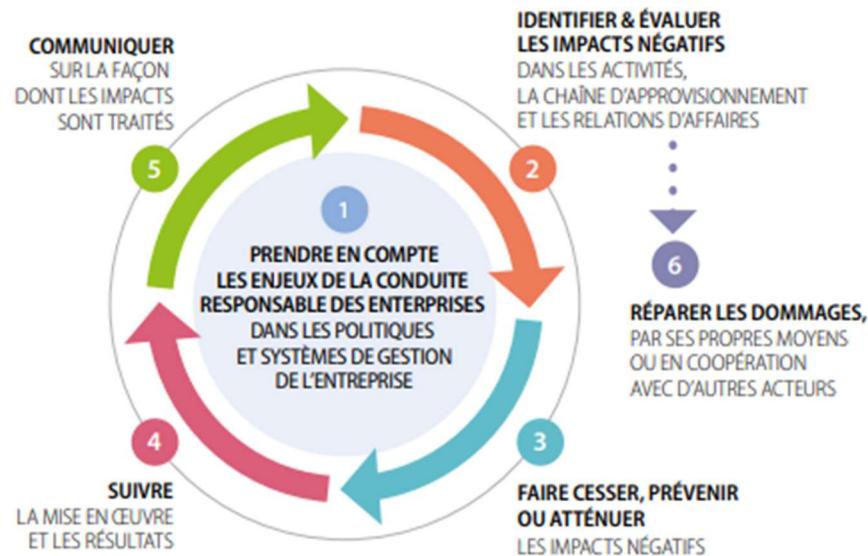
<sup>28</sup> Les informations qui pourraient être communiquées sont :

(...) sur les politiques relatives aux enjeux CRE de l'entreprise; sur les mesures que prend l'entreprise pour prendre en compte les enjeux CRE dans le cadre de ses politiques et systèmes de gestion; sur les types de risques particulièrement significatifs que l'entreprise a identifiés, classés par ordre de priorité et traités, ainsi que sur les critères de priorité; sur les mesures qu'a prises l'entreprise pour prévenir ou atténuer ses risques, en indiquant si possible le calendrier des dites mesures, leurs résultats et les pistes d'amélioration; sur les mesures de suivi mises en place par l'entreprise et leurs résultats; et sur toute réparation que l'entreprise a offerte ou à laquelle elle a collaboré (OCDE, 2018a, page 37).

<sup>29</sup> Il faudra naturellement être prudent quant aux informations sensibles et quant aux informations considérées comme des secrets d'affaires.

**Figure 3 : le processus de vigilance des entreprises selon l'OCDE**

SCHÉMA 1. MESURES À PRENDRE DANS LE CADRE DU PROCESSUS DE DILIGENCE



Source : OCDE (2018a), page 25.

Les ateliers de formation s'adressant aux partenaires commerciaux devraient mettre d'abord l'accent sur les attentes de l'entreprise et les exigences du code de conduite. Ultérieurement, il serait question des mesures prises pour prévenir, mettre fin ou atténuer les incidences négatives et les activités de support possibles mises à la disposition des partenaires commerciaux par l'entreprise.

Étape 1 : prendre en compte la conduite responsable des entreprises dans les politiques et systèmes de gestion

Les politiques de l'entreprise se devraient de faire références aux principes directeurs et aux conventions internationaux, et de naturellement s'orienter sur la base de ces principes et conventions. Durant toute la procédure et dès le départ, les responsables devraient documenter leurs décisions et leur méthodologie.

Pour s'assurer que les décisions, politiques et procédures soient insérées dans les différentes fonctions, un comité multifonction devrait être nommé afin de coordonner les différentes actions. En complément, il faudrait développer une procédure de plaintes (appelées réclamations) et une procédure de réparation pour corriger les incidences négatives qui se seraient produites.

Étape 2 : « *identifier & évaluer les impacts négatifs dans les activités de la chaîne d'approvisionnement et les relations d'affaires* » (page 25)

Avant de mettre en place différentes mesures particulières, l'entreprise devrait procéder à l'identification des activités, produits ou services qui pourraient avoir des incidences

négatives. Cette identification devrait se réaliser par une cartographie de la structure de l'entreprise, de ses activités, des liens avec ses fournisseurs et sous-traitants, et cela jusqu'à la collecte initiale de la matière première. La cartographie devrait se réaliser par secteurs d'activités, par région d'implantation, par produits ou services, selon les fournisseurs, etc. Il s'agirait d'établir un panorama initial et complet, ce qui signifie qu'il faudrait aller plus loin que les fournisseurs de rang 1 (voir figure 1).

À partir de cette cartographie, il s'agirait d'établir les domaines à risque de non-respect de la conduite responsable de l'entreprise. Il faut traiter tous les risques : les plus significatifs et les autres. Si l'entreprise ne peut adresser tous les risques simultanément, elle pourrait procéder à une priorisation. Elle devrait informer et documenter les critères utilisés pour cette priorisation. Des études d'évaluation itérative pour les risques significatifs ou prioritaires pourraient être menées afin d'identifier les impacts négatifs réels et potentiels.

Selon l'OCDE (2018a), la priorisation des incidences négatives devrait se baser sur la probabilité d'occurrence et la gravité (ou l'ampleur<sup>30</sup>). L'OCDE rajoute que la gravité est plus importante que la probabilité. Il est fortement suggéré de consulter des experts et les parties qui seront potentiellement affectées pour estimer les deux composantes.

Toute cette analyse constitue une vaste recherche. Pour se faire, l'entreprise devrait consulter des sources internes (rapports internes, mécanismes de réclamation, etc.) et externes (ONG, experts indépendants, etc.). La consultation d'experts indépendants crédibles et d'ONG serait fortement utile s'il est impossible d'avoir de l'information sur les fournisseurs de rang 2 et autres.

#### *Étape 3 : « faire cesser, prévenir ou atténuer les impacts négatifs » (page 25)*

Pour chaque situation où des incidences réelles se sont produites, il faut faire cesser ces pratiques. Pour chaque risque identifié (cas d'incidences négatives potentielles), l'entreprise devrait adopter une politique spécifique, identifier des responsables, établir une feuille de route pour les mesures (plans d'action) à prendre pour prévenir ou atténuer les risques identifiés. Ces plans d'action devraient être développés en collaboration avec les travailleurs et leurs représentants, ainsi que toutes parties prenantes pouvant être influencées par ces mesures.

Ces plans d'action pourraient être concrétisés par l'entreprise, conjointement par l'entreprise et ses partenaires d'affaires, ou exclusivement par ses partenaires d'affaires. À ces plans d'action, l'entreprise devrait mettre en place des indicateurs de progrès qualitatifs et quantitatifs. Le tout serait chapeauté par des ateliers de formation adaptés selon les risques dans chaque unité de l'entreprise et auprès de ses partenaires d'affaires.

#### *Étape 4 : suivi de la mise en œuvre et les mesures de l'efficacité des pratiques*

La(les) personne(s) responsable(s) des mesures du plan d'action devrai(en)t s'assurer de leur implantation, de surveiller les évolutions et de communiquer les résultats aux parties

---

<sup>30</sup> Qui peut être estimée par le nombre de personnes potentiellement ou réellement affecté, l'étendu des dommages et le caractère irrémédiable.

prenantes appropriées, dont naturellement la haute direction et les membres du conseil d'administration.

L'analyse des résultats devrait permettre de mettre à jour (au besoin) les politiques et procédures. L'efficacité des mesures pourrait être estimée par des indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Une appréciation des mesures par des sources externes devrait compléter l'analyse qui pourrait être réalisée par des sondages, des audits ou des études de performance.

#### Étape 5 : communiquer les efforts de l'entreprise (rendre des comptes, transparence)

La communication à toutes les parties prenantes est une dimension importante de la gouvernance de ce processus. Cette communication devrait se réaliser selon les différentes langues où l'entreprise a des activités ou aux endroits où ses partenaires commerciaux interviennent, et sous différentes formes (ateliers, site web, rencontres en personne ou en petits groupes, etc.).

#### Étape 6 : réparation des impacts négatifs que l'entreprise a causés ou a contribués

Si l'entreprise a causé, a contribué seule ou conjointement avec un partenaire d'affaires des incidences négatives, elle devrait rapidement remédier à la situation<sup>31</sup>. Le mécanisme des plaintes serait une source d'informations utile, surtout s'il a été développé avec la collaboration des représentants des travailleurs et des parties prenantes concernées.

### **Section 2.3 : similarités entre les principes directeurs de l'OCDE et ceux de l'ONU**

Les processus de vigilance de l'OCDE et de l'ONU ont plusieurs éléments en commun, mis à part le contexte où l'OCDE considère la conduite responsable des entreprises et l'ONU englobe les droits de l'homme. Cette section cherche à cibler les principaux points communs entre les deux séries de principes directeurs quant au processus de vigilance.

Les deux approches cherchent à répertorier les incidences négatives et à prévenir ou atténuer les effets des incidences négatives potentielles sur les parties prenantes. De plus, les deux approches mentionnent l'importance du degré d'implication de l'entreprise au niveau de ces incidences négatives : l'entreprise cause, contribue ou est liée. Ces niveaux d'implication font une différence quant à la procédure et les moyens d'intervention.

---

<sup>31</sup> Des exemples de réparation sont (OCDE, 2018a, page 38) :

(...) des excuses, une restitution, une réhabilitation (ex : réintégration de travailleurs congédiés, reconnaissance d'un syndicat aux fins de négociation collective), de compensations financières ou autres (ex : création d'un fonds d'indemnisation pour les victimes, financement d'opérations de sensibilisation et de programmes éducatifs), de sanctions punitives (ex : licenciement des membres du personnel responsables de actions dommageables) ou de mesures visant à prévenir d'autres impacts négatifs à l'avenir. »

Lorsque l'entreprise cause<sup>32</sup> à travers ses activités ou contribue<sup>33</sup> « (...) par le biais d'une entité externe aux incidences négatives » (ONU, 2012, page 17), elle doit mettre en place des mesures de prévention ou d'atténuation. Lorsque l'entreprise n'est pas directement liée<sup>34</sup>, mais que les incidences négatives sont causées directement par un partenaire commercial (et non directement par l'entreprise), la réaction de l'entreprise va dépendre de son degré d'influence<sup>35</sup>. Si l'entreprise exerce (ou pourrait exercer) une forte influence sur un partenaire commercial, elle devrait utiliser cette influence pour que ce dernier mette lui-même en place des mesures de prévention ou d'atténuation. La situation est plus compliquée lorsque le niveau d'influence d'une entreprise sur ses partenaires commerciaux est faible. Il est suggéré de renforcer son influence sur les partenaires commerciaux en<sup>36</sup> :

- Les informant de ses attentes;
- Mettant en place des incitatifs commerciaux qui relient leur performance à des ententes à long terme;
- Les incitant à adopter des politiques et codes de conduite, et codes de conduite auprès de leurs propres partenaires commerciaux;
- Offrant des ateliers de formation;
- Les aidant à améliorer leurs équipements et systèmes de gestion;
- Coopérant avec d'autres entreprises (par exemple, d'autres clients du fournisseur) pour adopter des normes communes;

<sup>32</sup> Par exemple :

*Faire couramment une discrimination raciale dans le traitement des clients dans un restaurant; Exposer des travailleurs en usine à des conditions de travail à risque sans équipement de sécurité adéquat; Être l'unique ou principale source de pollution de l'eau potable qui approvisionne une collectivité à cause de produits chimiques utilisés dans le processus de production.* (ONU, 2012, page 19)

<sup>33</sup> Des actions qui pourraient contribuer à une incidence négative sont :

*Fournir des données sur les utilisateurs des services internet à un gouvernement qui les utilise pour retracer et poursuivre les dissidents politiques, et ce en opposition avec les droits de l'homme; Assurer la construction et l'entretien d'un camp de détention où l'on prétend que des détenus sont soumis à des traitements inhumains; Miser sur des aliments et des boissons à forte teneur en sucre à l'attention des enfants, avec une incidence sur l'obésité infantile; Changer les exigences de production destinées aux fournisseurs à la dernière minute sans adapter les prix et les délais de production, poussant ainsi les fournisseurs à violer les normes du travail afin de pouvoir livrer.* (ONU, 2012, pages 19-20)

<sup>34</sup> Parmi les exemples d'actions qui pourraient être causées par un partenaire commercial, il y a :

*Offrir des prêts financiers à une entreprise pour ses activités commerciales qui, en violation des normes acceptées, proviennent de l'expulsion de collectivités; Confier en sous-traitance la broderie de pièces d'habillement d'un détaillant à un fournisseur qui fait travailler des enfants à domicile, en violation des obligations contractuelles; Recourir à l'imagerie auprès d'institutions médicales pour détecter les fœtus filles et provoquer des avortements, au profit des garçons.* (ONU, 2012, page 20)

<sup>35</sup> L'ONU définit l'influence comme étant « la capacité d'une organisation de provoquer des changements quant aux pratiques d'une autre organisation qui cause des tors » (traduction libre; Smit et al., 2020, page 75).

<sup>36</sup> ONU, 2011, 2012; Skrivankova et Berman, 2017; Ergon Associates et Ethical Trading Initiative, 2018; OCDE, 2018a, 2023b; Smit et al., 2020.

- Collaborant avec diverses associations et organisations sectorielles.

Pour hausser son influence, il existe aussi des moyens juridiques tels que les accords contractuels et les critères de préqualification (OCDE, 2023b, page 21)<sup>37</sup>.

La stratégie de mettre fin à la relation devrait être considérée en dernier recours (Ergon Associates et Ethical Trading Initiative, 2018; Smit *et al.*, 2020) et en agissant de manière responsable<sup>38</sup> (OCDE, 2018a, page 33; OCDE, 2023b, page 21). Smit *et al.* (2020) suggèrent de réaliser plus d'efforts pour réduire les impacts négatifs et accepter toutes conséquences (sur la réputation, financières, des poursuites) advenant que les impacts négatifs ne puissent pas être éliminés. Cela signifie de maintenir une relation d'affaires malgré la présence de conséquences négatives identifiées.

Un bref survol des principes directeurs de l'OCDE et de l'ONU a été effectué dans cette section. L'élément primordial quant à la conduite responsable des entreprises et du respect des droits de l'homme est le processus de vigilance qui est inspiré de la gestion des risques. Ce processus requiert de très fortes collaboration et consultations autant à l'interne qu'à l'externe.

La section suivante résume les obligations des principaux textes législatifs régionaux quant au respect des droits de l'homme et de la lutte contre l'esclavage moderne et le travail forcé.

### **Section 3 : les obligations légales**

Les conventions internationales et les principes directeurs de l'ONU et de l'OCDE n'ont pas force de loi et ces deux organisations ne peuvent pas imposer des sanctions. Cependant, ces organismes invitent les pays signataires des conventions et des principes directeurs à mettre en place un cadre législatif couvrant ces ententes. Ces principes directeurs et conventions constituent essentiellement des pratiques exemplaires à suivre. Les textes législatifs adoptés par les gouvernements constituent les obligations pour les entreprises et organisations sous leur juridiction.

Il existe plusieurs pays qui se sont dotés de textes législatifs en vue de combattre et d'éliminer le travail forcé et l'esclavage moderne, ou de promouvoir et protéger les droits de la personne dans la chaîne de valeur ou la chaîne d'approvisionnement. Chaque texte législatif a ses objectifs, ses conditions et ses obligations requises auprès des organisations sous sa juridiction. L'objectif de cette section n'est pas de faire une analyse de ces textes législatifs, ni de répertorier tous les textes législatifs. Le lecteur intéressé à une comparaison internationale des textes législatifs sur le sujet est invité à consulter les études de Business & Human Rights (2017), de Jackson *et al.* (2024) et de Gonzalez De Aguinaga (2024). L'objectif du présent article est de présenter les obligations quant au processus de vigilance des

<sup>37</sup> Les accords contractuels et les critères de préqualification sont plus facilement acceptables s'ils sont alignés sur les normes sectorielles (OCDE, 2018a, page 67) ou s'ils sont développés en collaboration avec les autres clients du fournisseur considéré (OCDE, 2023b, page 21).

<sup>38</sup> Il faudrait ainsi considérer l'impact économique sur les travailleurs; ils seront encore plus vulnérables si l'entreprise met fin à une relation avec un partenaire commercial qui ne respecte pas les droits de l'homme (Ergon Associates et Ethical Trading Initiative, 2018).

entreprises issues des principaux textes législatifs qui pourraient intéresser une grande majorité d'entreprises canadiennes.

Il est possible qu'un pays n'ait pas de texte législatif spécifique contre le travail forcé ou l'esclavage moderne, mais qu'il a adopté une série de textes législatifs qui couvrent l'une ou l'autre des dimensions du travail forcé ou de l'esclavage moderne. Par exemple, le pays pourrait avoir des lois sur l'importation de produits à haut risque, sur l'environnement, sur les changements climatiques, etc.<sup>39</sup>

Par ordre d'année de mise en application, le tableau 1 introduit les principaux textes législatifs qui visent explicitement à éliminer le travail forcé, le travail des enfants ou l'esclavage moderne. Moss et Bales (2024) mentionnent que les textes législatifs qui ont été adoptés dans les dernières années sont fortement inspirés des principes directeurs de l'OCDE et de l'ONU, et des conventions de l'OIT. Le concept de gestion des risques est commun à chacun des textes législatifs, que cela soit explicite dans les articles de textes législatifs ou implicite dans leur application. Cependant, quelques particularités distinguent les différents textes législatifs<sup>40</sup>.

La première distinction entre les textes législatifs est le champ d'application. Les lois du Royaume-Uni et de la Californie couvrent l'esclavage moderne et la traite de personne (qui inclut le travail forcé), celle de la France couvre les droits de la personne et l'environnement. La loi canadienne englobe le travail forcé, le travail des enfants, l'environnement et les droits de la personne. Quant à la Directive de l'Union européenne, elle couvre la durabilité qui est définie par la protection des droits de l'homme et de l'environnement.

**Tableau 1 : principaux textes législatifs adoptés au niveau international depuis 2010**

Année d'adoption	Année de mise en œuvre	Région	Nom du texte législatif
2010	1 <sup>er</sup> janvier 2012	États-Unis (Californie)	The California Transparency in Supply Chains Act
2015	2015	Royaume-Uni	Modern Slavery Act
2017	2019 (rapport sur 2 années)	France	Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre
2023	1 <sup>er</sup> janvier 2024	Canada	Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et modifiant le Tarif des douanes
2024	1 <sup>er</sup> janvier 2029	Union européenne	Devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité

<sup>39</sup> Avant l'adoption de sa nouvelle loi, le Canada avait une loi sur le tarif des douanes (évitement des produits réalisés par le travail forcé), une loi sur les mesures de transparence dans le secteur extractif, une loi sur l'exportation et l'importation de diamants bruts, la stratégie nationale de lutte contre la traite des personnes, etc.

<sup>40</sup> Plusieurs autres pays ont adopté des textes législatifs couvrant l'une ou l'autre de ces dimensions. L'Allemagne, les Pays-Bas, la Norvège, l'Inde et l'Australie, pour ne nommer que ces pays, ont adopté récemment de tels textes législatifs.

La 2<sup>e</sup> dimension distinctive entre les textes législatifs est l'étendue de la chaîne de valeur. La loi californienne s'intéresse aux fournisseurs directs et contractuels (*contractuals*), la loi anglaise couvre la chaîne d'approvisionnement, la France inclut les sous-traitants ou fournisseurs qui ont une relation commerciale établie. La Directive de l'Union européenne introduit le concept de chaîne d'activités qui selon European Coalition for Corporate Justice (2024) est un concept plus étroit que celui de la chaîne de valeur introduite par l'ONU, mais plus vaste que la chaîne d'approvisionnement de l'OCDE.

Selon la Directive européenne, « chaîne d'activités » signifie (Parlement européen, pages 130-131) :

- i) *les activités des partenaires commerciaux en amont d'une entreprise en lien avec la production de biens ou la prestation de services par cette entreprise, y compris la conception, l'extraction, l'approvisionnement, la fabrication, le transport, l'entreposage et la fourniture de matières premières, de produits ou de parties de produits et le développement du produit ou du service; et*
- ii) *les activités des partenaires commerciaux en aval d'une entreprise en lien avec la distribution, le transport et le stockage d'un produit de cette entreprise, lorsque les partenaires commerciaux exercent ces activités pour l'entreprise ou au nom de l'entreprise.*

Ainsi, selon la Directive européenne, la chaîne de valeur va jusqu'au début de la chaîne d'approvisionnement via les activités d'approvisionnement et d'extraction. Cependant, en aval, cette définition de chaîne d'activités ignore les possibilités de recyclage et les utilisateurs des produits.

La figure 4 illustre d'une façon agrégée le processus de vigilance (ou devoir de diligence) selon les différents textes législatifs abordés dans ce présent article. Il est important de souligner que ce processus doit être continu, proactif et se faire au moins une fois par année ou lorsqu'il y a des changements importants dans les activités de l'entreprise (nouveau produit, nouveau marché ou nouveau fournisseur) ou par l'apparition de nouveau risque. Les termes utilisés par les textes législatifs peuvent être différents, mais la logique est essentiellement la même.

### **3.1 The California Transparency in Supply Chains Act of 2010**

La loi californienne met l'accent sur la divulgation des efforts (*to what extent...* (Harris, 2015, page 4; Hirose, 2018, page 3; Business & Human Rights, 2017, page 9) des entreprises quant à la lutte contre la traite de personnes et l'esclavage moderne selon 5 dimensions (Harris, 2015; Hirose, 2018). Cette divulgation devrait (*shall*) inclure les éléments suivants :

- la **vérification**, soit l'identification, l'estimation et la gestion des risques dans les activités de production de l'entreprise (fréquence et si recours à des agences d'emploi (*labor brokers*));

- les activités **d'audit** et comment les fournisseurs directs audités sont choisis. L'entreprise devrait mentionner si les audits sont annoncés ou pas, et s'ils sont réalisés par l'entreprise ou par une entité indépendante;
- l'attestation (**certification**) des fournisseurs, soit comment l'entreprise s'assure que les fournisseurs directs respectent les lois, quelles sont les clauses contractuelles utilisées et quelles sont les sanctions si non-conformité;
- la **responsabilisation** : les procédures internes utilisées afin de faire respecter les politiques par les employés et les contractuels (incluant les mécanismes de signalement) et
- les séances de **formation** offertes aux employés et gestionnaires, incluant le contenu et la fréquence de ces séances.

Selon Verité (2011), les principales critiques de la loi californienne est qu'elle ne vise que les fournisseurs directs (de rang 1) en ignorant la considération des autres fournisseurs plus en amont, les sous-traitants et les agences d'emploi. De plus, les entreprises visées sont celles productrices de biens tangibles; elle ignore les entreprises de services. Enfin, cette loi met l'accent sur la divulgation d'informations (transparence) particulièrement auprès des consommateurs (Harris, 2015, page 5) et non sur l'obligation de vigilance. Business & Human Rights (2017) ajoute que cette loi n'oblige pas les entreprises à divulguer des incidences réelles ni à apporter des correctifs dans les politiques et procédures. De plus, aucune mention n'est précisée quant à la fréquence de la publication de l'énoncé (Business & Human Rights, 2017).

### **3.2 The Modern Slavery Act (Royaume-Uni)**

La loi du Royaume-Uni exige (*requires (...) to produce*, Gouvernement du Royaume-Uni, 2017, page 3) de la part des entreprises un énoncé annuel et, comme d'autres textes législatifs, elle exige que l'énoncé débute par une description de sa structure organisationnelle, de ses unités et de sa chaîne d'approvisionnement, en plus des différentes politiques en lien avec la traite des personnes et l'esclavage moderne<sup>41</sup>. Les fournisseurs directs et ceux plus en amont sont inclus.

Le processus de vigilance de la loi anglaise est bien représenté par la figure 4<sup>42</sup>. De plus, la loi exige de divulguer des informations sur les collaborations avec les parties prenantes, particulièrement les plus vulnérables, et l'identification des responsables des politiques et

<sup>41</sup> Par exemple, le code de conduite des employés, le code de conduite des fournisseurs, la politique d'embauche, la politique des achats et la politique de recours à des agences de recrutement (page 29).

<sup>42</sup> Les éléments du contenu selon The Modern Slavery Act sont :

a. *the organisation's structure, its business and its supply chains*; b. *its policies in relation to slavery and human trafficking*; c. *its due diligence processes in relation to slavery and human trafficking in its business and supply chains*; d. *the parts of its business and supply chains where there is a risk of slavery and human trafficking taking place, and the steps it has taken to assess and manage that risk*; e. *its effectiveness in ensuring that slavery and human trafficking is not taking place in its business or supply chains, measured against such performance indicators as it considers appropriate*; f. *the training and capacity building about slavery and human trafficking available to its staff* (Gouvernement du Royaume-Uni, 2017, page 12).

des plans d'action. La collaboration avec les parties prenantes devrait se faire autant au niveau de l'identification des risques, que des plans d'action et des mécanismes de réclamation. Enfin, l'énoncé doit être approuvé (par le conseil d'administration) et signé par un de ses représentants (par exemple, le président du conseil d'administration).

Une critique de cette loi est qu'elle considère les partenaires commerciaux en amont et ignore les partenaires commerciaux en aval de la chaîne de valeur. Business & Human Rights (2017) souligne les deux mêmes critiques pour cette loi que celle de la Californie : aucune obligation à divulguer des incidences réelles ni à apporter des correctifs dans les politiques et procédures.

### **3.3 Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (France)**

La France a adopté sa loi en 2017. Cette loi annonce l'obligation de publier un plan de vigilance qui :

*(...) comporte les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société (...) ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation. (Gouvernement de la République Française, 2017, page 1)*

Le plan de vigilance respecte les étapes de la figure 4<sup>43</sup>. Duthilleul et de Jouvenel (2020, page 18) ajoutent :

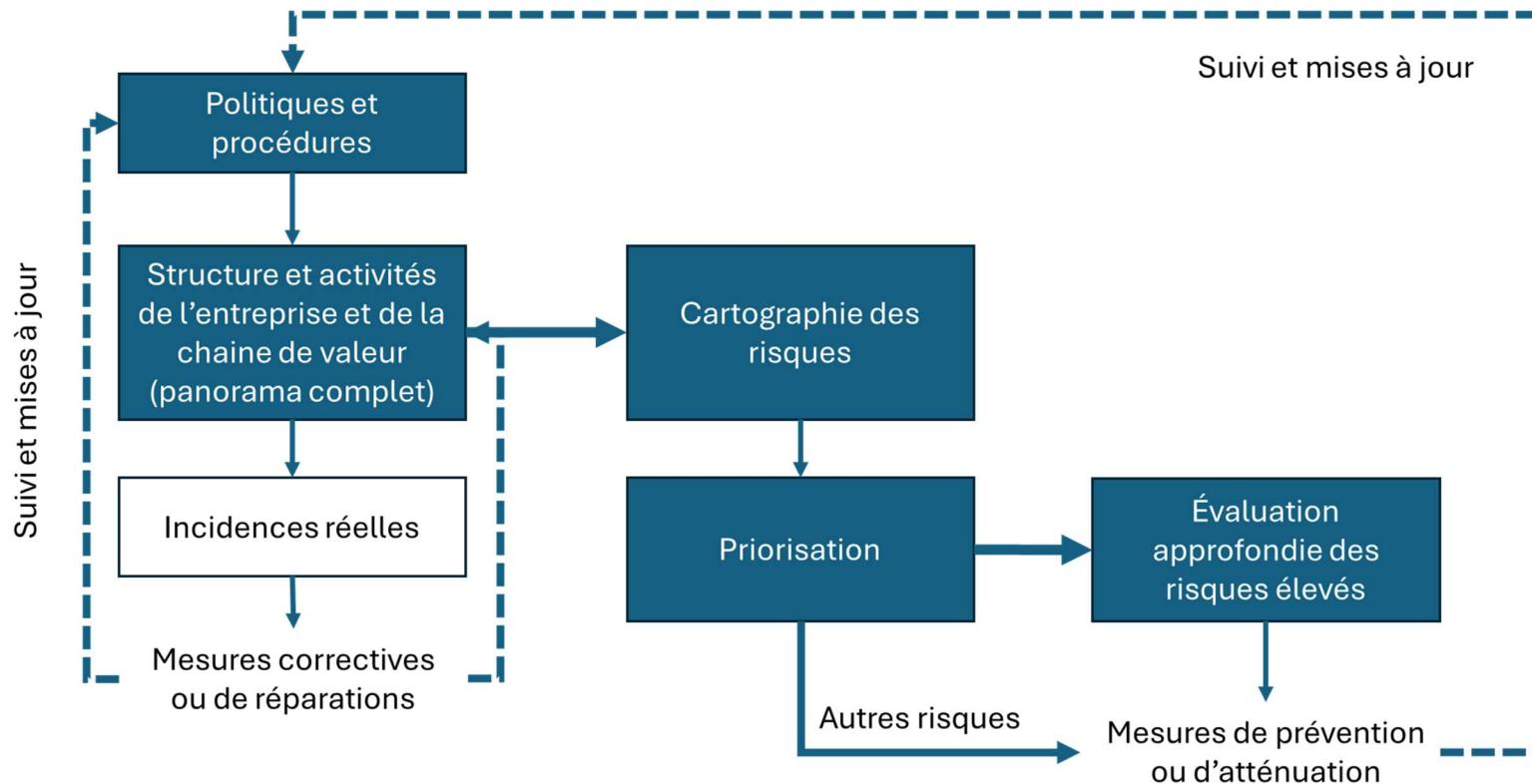
*L'appréciation du caractère établi fait l'objet d'une jurisprudence qui se fonde sur la durée, la fréquence et l'accroissement des relations commerciales. Ici, il faut aussi considérer les relations indirectes avec les sous-traitants, jusqu'à un rang indéterminé, sur toute la chaîne d'approvisionnement habituelle.*

---

<sup>43</sup> Selon le Gouvernement de la République Française (2017), le plan de vigilance inclut :

1. Une cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation; 2. Des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, au regard de la cartographie des risques; 3. Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves; 4. Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques (...); 5. Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

Figure 4 : illustration du processus de vigilance basé sur les textes législatifs recensés



Les particularités de la loi française sont (Duthilleul et de Jouvenel, 2020) :

- le plan de vigilance doit être élaboré avec les parties prenantes;
- l'obligation d'avoir un « *dispositif de suivi des mesures et d'évaluation de leur efficacité* » (page 6);
- la considération des « *activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie<sup>44</sup>* »;
- l'obligation d'avoir un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements établi avec les organisations syndicales;
- des « *relais doivent être organisés tant avec les fournisseurs de rang 1 ou 2 qu'avec les entreprises similaires en France ou à l'étranger* » (page 22).

Les principales critiques avancées sont (Duthilleul et de Jouvenel, 2020) :

- uniquement les risques graves sont mentionnés;
- ce n'est pas tous les fournisseurs qui sont considérés, uniquement ceux avec qui l'entreprise a une relation commerciale établie;
- il n'est pas clair jusqu'à quel niveau en amont les entreprises doivent faire les vérifications;
- ignore tout ce qui se passe en aval de la chaîne d'approvisionnement.

### **3.4 Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et modifiant le Tarif des douanes (Canada)**

En janvier 2024, la loi canadienne a pris effet. Tel que son nom l'indique, elle vise à éliminer le travail forcé et le travail des enfants. La structure du rapport annuel exigé ressemble à celle de la loi britannique et elle est bien illustrée par la figure 4<sup>45</sup>. Enfin, la loi canadienne vise les chaînes commerciales et les chaînes d'approvisionnement des entreprises.

<sup>44</sup> Selon le site Internet de Tous Droits Réservés,

*La relation commerciale ou relation d'affaires entre deux sociétés est établie si elle présente un caractère suivi, stable et habituel, peu important qu'elle ait été formalisée par un contrat ou non (...) pour laquelle la partie victime pouvait raisonnablement anticiper pour l'avenir une continuité. Cette continuité peut se déduire l'existence de contrats, d'une pratique passée, de la régularité, du caractère significatif du volant d'affaire et de la stabilité de la relation.*

<sup>45</sup> Le contenu du rapport canadien devrait inclure pour une entreprise canadienne :

*a) sa structure, ses activités commerciales et ses chaînes d'approvisionnement; b) ses politiques et ses processus de diligence raisonnable relatifs au travail forcé et au travail des enfants; c) les parties de ses chaînes commerciales et de ses chaînes d'approvisionnement qui comportent un risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants et les mesures qu'elle a prises pour évaluer ce risque et le gérer; d) l'ensemble des mesures qu'elle a prises pour remédier à tout recours au travail forcé ou au travail des enfants; e) l'ensemble des mesures qu'elle a prises pour remédier aux pertes de revenus des familles les plus vulnérables engendrées par toute mesure visant à éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de ses activités et dans ses chaînes d'approvisionnement; f) la formation donnée aux employés sur le travail forcé et le travail des enfants; g) la manière dont elle évalue l'efficacité de ses efforts pour éviter le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans ses chaînes commerciales et ses chaînes d'approvisionnement.* (Gouvernement du Canada, 2023, article 11, paragraphe 3)

Au niveau des principales critiques de la loi canadienne, le concept de chaîne commerciale n'est pas défini, il n'est pas clair jusqu'à quel niveau en amont les entreprises doivent faire les vérifications et la loi met l'accent sur la divulgation et non de l'enquête ou la prise de mesures correctives (Burkett *et al.*, 2023).

La 2<sup>e</sup> critique de Burkett *et al.* (2023) est en partie répondu par les informations additionnelles disponibles sur le site web de Sécurité publique Canada. Parmi les informations à fournir, les entités doivent préciser si elles ont déterminé les risques de travail forcé et de travail des enfants auprès des fournisseurs de niveau 1, 2 et autres fournisseurs. L'intention est donc d'aller jusqu'à l'origine des matériaux.

Les lignes directrices publiées en mars 2024 documentent davantage les éléments requis, dont le fait que (Sécurité publique Canada, 2024) :

- le rapport doit être approuvé par le corps dirigeant (par exemple, le conseil d'administration) et signé par un de ses représentants;
- le rapport doit être publié sur le site web de l'organisation et facilement accessible et
- que la chaîne d'approvisionnement considère les biens « *et les services utilisés à chaque étape* ».

Le concept de relations commerciales n'est pas clairement défini. Cependant, les lignes directrices énoncent les activités à considérer dont l'importation, la vente, la distribution ou la livraison, et les divers endroits où se trouvent les employés, les actifs corporels et incorporels de l'entité (Sécurité publique Canada, 2024).

Aux critiques de Burkett *et al.* (2023), nous pourrions ajouter que la loi ne considère pas les utilisateurs finaux ou les clients des entités.

### **3.5 Devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (Union européenne)**

Le dernier texte législatif qui sera couvert dans ce présent article est la Directive de l'Union européenne adoptée le 24 avril 2024 par le Parlement européen<sup>46</sup>. Cette Directive prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2029. Selon European Coalition for Corporate Justice (2024), cette directive deviendra le point de référence pour les entreprises dans le monde : « *a real game-changer and trigger a shift in business conduct* » (European Coalition for Corporate Justice, 2024, page 2).

Le processus de vigilance de la Directive européenne inclut les « *droits de l'homme et d'environnement au regard de leurs opérations, des opérations de leurs filiales et des opérations de leurs partenaires commerciaux dans les chaînes d'activités*<sup>47</sup> des entreprises ». Le devoir de vigilance devrait (page 42) :

- 1) être intégré « *dans leurs politiques et leurs systèmes de gestion des risques*,

---

<sup>46</sup> Après l'adoption de la Directive, les pays membres ont deux ans pour adopter des lois dans leur région respective afin de concrétiser la Directive (European Coalition for Corporate Justice, 2024, page 2).

<sup>47</sup> European Coalition for Corporate Justice (2024) précise que c'est « *a reduced form of the value chain* » (page 3).

- 2) *recenser et évaluer, et, au besoin, hiérarchiser, prévenir, atténuer, supprimer et réduire au minimum les incidences négatives réelles et potentielles sur les droits de l'homme et l'environnement,*
- 3) *réparer les incidences négatives réelles,*
- 4) *mettre en place des échanges constructifs avec les parties prenantes,*
- 5) *établir et maintenir un mécanisme de notification et une procédure relative aux plaintes,*
- 6) *contrôler l'efficacité des mesures prises (...) et*
- 7) *communiquer publiquement sur leur devoir de vigilance. »*

La Directive insiste sur plusieurs points quant au devoir de vigilance dont :

- avoir une politique spécifique sur le devoir de vigilance (article 7, page 145);
- collaborer avec les parties prenantes, incluant les employés et leurs représentants (article 7, page 145);
- hiérarchiser tous les risques en débutant par « *les plus graves et les plus probables* », pour ensuite considérer tous les autres incluant les moins graves et les moins probables (article 9, page 149);
- avoir des échanges constructifs durant toutes les étapes du processus de vigilance (article 13, pages 166-167);
- participer à des initiatives sectorielles et multipartites (article 10, page 151) et
- avoir une ligne de notification (de réclamation ou de dénonciation) pour accueillir les préoccupations des personnes atteintes ou qui pourraient potentiellement être atteintes (article 14, page 169).

Contrairement aux textes législatifs précités, la Directive européenne identifie plusieurs mesures appropriées pour prévenir ou atténuer les risques contre les droits de l'homme ou contre l'environnement. Voici les principales mesures identifiées :

- « *réaliser les investissements financiers ou non financiers, les ajustements ou les améliorations nécessaires, par exemple dans les installations, les processus et infrastructures de production ou d'autres processus et infrastructures opérationnels* » (Parlement européen, 2024, page 160);
- « *apporter les modifications ou améliorations nécessaires aux plans d'entreprise, stratégies globales et activités de l'entreprise, y compris les pratiques en matière d'achat, de conception et de distribution* » (Parlement européen, 2024, page 160);
- « *(...) obtenir de la part de leurs partenaires commerciaux directs et indirects des garanties contractuelles* » (pages 159 et 161);
- « *(...) fournir un soutien ciblé et proportionné à une PME qui est un partenaire commercial (...)*
  - *y compris en lui donnant accès à des possibilités de renforcement des capacités, de formation ou de mise à niveau des systèmes de gestion ou*
  - *(...) en lui fournissant un soutien financier ciblé et proportionné, par exemple un financement direct, des prêts à taux d'intérêt réduit, des garanties quant au maintien de l'approvisionnement ou une aide à l'obtention d'un financement.* » (page 160)

- (...) donner la priorité à leur engagement avec des partenaires commerciaux dans leurs chaînes d'activités plutôt qu'à la cessation d'une relation commerciale (page 164).

La Directive de l'Union européenne est celle parmi les textes législatifs recensés dans cet article qui va le plus loin quant au devoir de vigilance des entreprises. Malgré cela,

- le nombre d'entreprises visées est faible. Selon European Coalition for Corporate Justice (2024, page12), un total de 5 421 entreprises de l'Union européenne seront visées, ce qui représente 0,05 % de toutes les entreprises de l'Union européenne.
- la chaîne de valeur n'est pas complètement couverte, mais c'est la définition qui s'approche le plus de la chaîne de valeur de l'ONU.

#### **Section 4 : les pratiques exemplaires dans le cadre du processus de vigilance**

Les conventions internationales et les principes directeurs de l'OCDE et de l'ONU établissent les balises pour toutes les entreprises. Les textes législatifs régionaux spécifient les obligations pour les entreprises sous leur juridiction. Les entreprises devraient cependant aller plus loin que le simple fait de respecter les textes législatifs (Verité, 2011; Burkett *et al.*, 2023). En allant plus loin que le simple respect des normes légales, les entreprises gèrent leur risque de réputation et respectent les demandes diverses des consommateurs et organisations de la société civile. C'est à ce niveau que les pratiques exemplaires suggérées par la littérature prennent toute leur importance. Elles permettent d'atteindre un niveau supérieur de respect des droits de l'homme et de la lutte contre le travail forcé et l'esclavage moderne.

Les principales pratiques exemplaires suggérées par les écrits scientifiques et professionnels seront présentées dans les prochaines sections. La base minimale est donc les textes législatifs. La figure 4 permettra de structurer et de regrouper les pratiques exemplaires<sup>48</sup> (sections 4.1 à 4.9).

Avant de débuter le processus de vigilance proprement dit, les entreprises sont invitées à revoir leurs pratiques d'affaires particulièrement au niveau des achats, des embauches et du recrutement<sup>49</sup>, et des conditions de travail, autant dans leurs propres activités que celles de toutes les entités sous leur contrôle et cela peu importe le pays où ces entités se situent. Des procédures d'achat exigeant des délais trop courts ou des commandes mettant de fortes pressions sur les prix peuvent potentiellement ouvrir la voie à du travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement (Gouvernement du Royaume-Uni, 2017; Gouvernement du Canada, 2019; World Vision, 2023).

Business & Human Rights (2018) mentionne aussi que pour réduire le travail forcé, les entreprises devraient éviter de procéder à des rachats massifs d'actions sur les marchés boursiers qui profitent uniquement aux actionnaires. Au lieu de ces rachats d'actions, ces entreprises pourraient hausser le salaire de leurs travailleurs. De plus, les fusions et

---

<sup>48</sup> Le focus sera les droits de l'homme et particulièrement le travail forcé. La considération des changements climatiques, quoique très importante, ne sera couverte dans cet article.

<sup>49</sup> Par exemple, de recourir uniquement à des agences de recrutement crédibles (Gouvernement du Royaume-Uni, 2017, page 30).

acquisitions dans le secteur de l'alimentation ont eu tendance à hausser le pouvoir des grandes chaînes d'alimentation sur leurs fournisseurs en les forçant à réduire leurs prix (Business & Human Rights, 2018). Bref, les entreprises sont invitées à revoir toutes leurs pratiques d'affaires.

Par souci de transparence et pour démontrer son engagement à lutter contre le travail forcé et à respecter les droits des personnes, l'entreprise devrait divulguer régulièrement les efforts effectués et les principaux résultats de son devoir de vigilance dans un énoncé annuel disponible à toutes les parties prenantes<sup>50</sup> et de les « (...) traduire au minimum dans les langues des pays dans lesquels elle opère » (Beau de Loménie et Cossart, 2018, page 24).

#### **4.1 Politiques et procédures**

Une politique interdisant le travail forcé et respectant les droits de l'homme, et une politique spécifique sur le devoir de vigilance devraient être approuvées par le conseil d'administration et les membres de la haute direction afin de concrétiser l'engagement et le support des exécutifs<sup>51</sup> (Abrahams et Wyss, 2011; Interfaith Center on Corporate Responsibility (ICCR, The), Christian Brothers Investment Services (CBIS) et Calvert Investments, 2011; Verité, 2011; Taken Smith et Betts, 2015; Business & Human Rights, 2017; Gouvernement du Royaume-Uni, 2017). Ces politiques devraient de plus faire référence aux conventions internationales et aux principes directeurs des organismes internationaux (ICCR, CBIS et Calvert Investments, 2011; Business & Human Rights, 2017; Gouvernement du Royaume-Uni, 2017).

Ces politiques devraient être intégrées dans toutes les procédures internes appropriées (Abrahams et Wyss, 2011) et être accompagnées de la mise en place d'un mécanisme de réclamations (Abrahams et Wyss, 2011) pouvant accueillir des préoccupations sur toute la chaîne de valeur et cela en plusieurs langues. En plus d'avoir une personne responsable (EY, 2022) de la mise en œuvre et de la surveillance, l'entreprise devrait mettre sur pied un comité holistique de pilotage multifonction (*cross functional team*; Abrahams et Wyss, 2011; ICCR, CBIS et Calvert Investments, 2011; Ergon Associates et Ethical Trading Initiative, 2018; Beau de Loménie et Cossart, 2018; EY, 2022; Moss et Bailes, 2024).

Afin d'instaurer une culture propre au respect des droits de l'homme dans l'entreprise (Abrahams et Wyss, 2011; Gouvernement du Royaume-Uni, 2017) et auprès de ses partenaires commerciaux, des ateliers de formation devraient être organisés afin de communiquer les attentes de l'entreprise (Abrahams et Wyss, 2011; ICCR, CBIS et Calvert Investments, 2011; Gouvernement du Royaume-Uni, 2017), de bien cibler les pratiques

<sup>50</sup> Business & Human Rights (2017) illustre bien la motivation d'un énoncé annuel :

*The tactics of traffickers and exploiters are constantly evolving, which requires employers to be alert to new risks and develop new strategies. Annual reporting allows responsible companies to demonstrate their continued commitment, and for laggard companies to learn quickly from it. It also allows the broader modern slavery movement to identify trends and highlight progress, and challenges.* (page 10).

Beau de Loménie et Cossart (2018) rajoutent que le plan devrait être revu si des situations changent (nouvelles sociétés, nouvelles activités ou nouveau partenaire commercial).

<sup>51</sup> « *The requirement that the statement be approved and signed by top-level decision makers ensures senior level accountability, leadership and responsibility* » (Business & Human Rights, 2017, page 9).

douteuses et les indicateurs de travail forcé (ICCR, CBIS et Calvert Investments, 2011; Gouvernement du Royaume-Uni, 2017) et de hausser la conscientisation (*awareness*) de toutes les parties prenantes, internes et externes. Ces formations viseront un engagement de tous.

Plusieurs politiques devraient être revues afin de bien intégrer le respect des droits de l'homme et la lutte au travail forcé. Ces politiques seraient (Gouvernement du Royaume-Uni, 2017; Skrivankova et Berman, 2017; Esoimeme, 2020; Smit *et al.*, 2020; Pease *et al.*, 2021) :

- code de conduite pour les employés;
- code de conduite pour les fournisseurs;
- politique d'approvisionnement;
- politique d'embauche qui couvre aussi les travailleurs étrangers, les travailleurs temporaires et les enfants;
- politique de sélection des fournisseurs (préqualification);
- politique de rémunération;
- politique de signalement et de réclamations;
- politique sur les droits de la personne et
- politique sur les ressources humaines.

L'énoncé sur le travail forcé permettra d'énumérer les politiques visées, de préciser les attentes de l'entreprise, de ses partenaires d'affaires et de référer aux conventions internationales et principes directeurs reconnus. L'identification des sources externes consultées et des parties prenantes externes qui ont collaboré devrait compléter cette section de l'énoncé. L'énoncé devrait préciser la date d'adoption par le conseil d'administration (ou de la plus haute autorité) de la politique du devoir de vigilance et toutes les autres politiques modifiées, et il devrait être signé par au moins un représentant du conseil d'administration (ou de la plus haute autorité).

#### **4.2 Estimation et identification des risques (cartographie des risques)**

L'étape suivante du processus de vigilance est l'identification et l'estimation des risques<sup>52</sup>. Cette étape devrait débuter par une compréhension claire et complète<sup>53</sup> des activités de l'entreprise et de la chaîne de valeur au complet (ICCR, CBIS et Calvert Investments, 2011; Verité, 2011; Taken Smith et Betts, 2015; Ergon Associates et Ethical Trading Initiative, 2018). Par la suite, il s'agirait d'identifier les points où le risque de travail forcé, du travail des enfants ou de non-respect des droits de l'homme pourraient être présents (ICCR, CBIS et Calvert Investments, 2011).

Si l'entreprise trouve des cas d'incidences négatives réelles causées par elle ou dont elle a contribué, elle doit y mettre fin rapidement et appliquer des mesures de réparation aux victimes de ces incidences réelles (voir section 4.6).

<sup>52</sup> Les risques implicites tout au long de ce processus sont les incidences négatives potentielles sur les droits de l'homme et la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants.

<sup>53</sup> Cela va permettre de « *identify gaps in visibility* » (Skrivankova et Berman, 2017, p. 15).

L'estimation de tous les risques de travail forcé ou de non-respect des droits de l'homme devrait être faite et si l'entreprise a des ressources limitées, elle devrait prioriser ces risques; cependant, tous les risques devraient être répertoriés et adressés (Beau de Loménie et Cossart, 2018; Smit *et al.*, 2020).

L'ensemble des ressources appropriées à l'interne devrait être consulté. Ces consultations peuvent prendre différentes formes (Beau de Loménie et Cossart, 2018; EY, 2022): entretiens, ateliers, audits, consultations ou questionnaires. Il est fortement recommandé de recourir à des tierces parties indépendantes et des sources diverses d'information pour compléter la recherche ou pour corroborer les constats (Skrivankova et Berman, 2017; EY, 2022; Moss et Bailes, 2024). La collaboration et la consultation de différentes parties prenantes externes sont aussi fortement suggérées (ICCR, CBIS et Calvert Investments, 2011; Gouvernement du Royaume-Uni, 2017). La collaboration doit être « *dynamic, iterative and integral process* » (Abrahams et Wyss, 2011, page 35). Les parties prenantes pourraient être (Abrahams et Wyss, 2011; Verité, 2011; Gouvernement du Royaume-Uni, 2017; Skrivankova et Berman, 2017; Business & Human Rights, 2018; Ergon Associates et Ethical Trading Initiative, 2018) :

- les personnes affectées ou qui pourraient être potentiellement affectées;
- les groupes vulnérables;
- les représentants des travailleurs;
- les ONG locales, nationales ou internationales;
- Les organisations industrielles ou civiles;
- Les associations locales et
- Les communautés locales.

La couverture des activités et des risques dépend naturellement de l'ampleur des opérations de l'entreprise et de sa chaîne de valeur. Elle pourrait inclure (Harris, 2015; Jackson, 2020; EY, 2022; Moss et Bailes, 2024) :

- ses propres activités, ses produits et ses services;
- les fournisseurs<sup>54</sup> de rang 1 et ceux au-delà du rang 1;
- les sous-traitants et contractuels de l'entreprise<sup>55</sup>;
- les sous-traitants et contractuels de ses fournisseurs;
- les agences de recrutement (ou d'emploi);
- les clients et utilisateurs des produits, et
- les communautés locales.

<sup>54</sup> Quant aux fournisseurs, les risques peuvent se trouver au niveau (Abrahams et Wyss, 2011; Pease *et al.*, 2021) : du recrutement, du recours ou non à des agences, à des travailleurs temporaires ou étrangers, des conditions de travail (salaire, heures supplémentaires, journées de congé, etc.), la présence de sous-traitants et de contractuels.

<sup>55</sup> Dépendamment du modèle d'affaires, les sous-traitants et les contractuels peuvent inclure : « *les services de sécurité, les services de nettoyage, les traiteurs, le transport, la logistique, les entrepôts, l'emballage et les réseaux de distribution* » (traduction libre; Skrivankova et Berman, 2017, page 15).

Les grandes catégories de risques sont :

- Les pays (Financial Action Task Force, 2007) et les régions à haut risque<sup>56</sup> (Abrahams et Wyss, 2011; ICCR, CBIS et Calvert Investments, 2011; Gouvernement du Royaume-Uni, 2017; Skrivankova et Berman, 2017; Esoimeme, 2020; Attorney-General du Royaume-Uni, 2023; Moss et Bailes, 2024);
- De produits et services<sup>57</sup> (Financial Action Task Force, 2007; Attorney-General du Royaume-Uni, 2023);
- Les partenaires d'affaires<sup>58</sup>;
- De secteurs<sup>59</sup> à haut risque (ICCR, CBIS et Calvert Investments, 2011; Vérité, 2011; Gouvernement du Royaume-Uni, 2017; Attorney-General du Royaume-Uni, 2023; Moss et Bailes, 2024).

L'énoncé sur le devoir de vigilance regrouperait les catégories (selon les pays, secteurs, produits, partenaires d'affaires) de risques considérés par l'entreprise et leur justification, les dimensions de la chaîne de valeur qui ont les plus grands risques et les critères utilisés, les parties prenantes (internes ou externes) qui ont collaboré à l'analyse et les documents (internes ou externes) consultés (EY, 2022). Il est naturellement important de respecter la confidentialité des informations et de ne pas révéler des secrets corporatifs. La divulgation de la fréquence et de l'ampleur de cette analyse complètera cette partie de l'énoncé (ICCR, CBIS et Calvert Investments, 2011; Gouvernement du Royaume-Uni, 2017).

#### **4.3 Priorisation des risques**

Si l'entreprise fait face à une grande quantité de risques et qu'elle ne peut pas les prévenir ou les atténuer simultanément, elle devrait établir une liste prioritaire. Cette étape pourrait être réalisée grâce à ses compétences et ressources internes, mais aussi en faisant appel à des experts indépendants. Si la priorisation est réalisée à l'interne, une corroboration externe est une pratique exemplaire. Dans tous les cas, une attention particulière devrait être accordée aux groupes vulnérables (Beau de Loménie et Cossart, 2018).

Les critères, la méthodologie<sup>60</sup> (Harris, 2015; EY, 2022) et les résultats devraient être communiqués aux parties prenantes appropriées et divulguées publiquement via l'énoncé annuel.

<sup>56</sup> Un pays sera considéré à risque s'il n'a pas ratifié les conventions internationales. De plus, Skrivankova et Berman (2017) et Abrahams et Wyss (2011) suggèrent de considérer les facteurs sociaux, économiques et légaux d'un pays.

<sup>57</sup> Certains produits sont réputés pour recourir à du travail forcé ou du travail des enfants (voir l'introduction du présent article).

<sup>58</sup> Dont la vérification inclura si le partenaire a recours à des agences d'emploi (pratiques d'embauche et de recrutement), impose des frais de recrutement, embauche surtout des travailleurs temporaires, exige peu de scolarité (Vérité, 2011; Business & Human Rights, 2018).

<sup>59</sup> Voir l'introduction pour une identification des secteurs fortement reconnus pour avoir du travail forcé ou pour faire travailler les enfants.

<sup>60</sup> Selon Skrivankova et Berman (2017), les facteurs qui peuvent être utilisés pour la priorisation sont : le volume de dépense (fournisseur); le haut niveau de risque dont les travailleurs font face; les écarts (*gaps*) dans la compréhension de la chaîne de valeur; la durée de la relation avec les fournisseurs et les recherches dans les médias (informations négatives).

#### 4.4 Évaluation

Une fois que tous les risques ont été répertoriés et priorisés, une évaluation plus approfondie (*enhanced procedure*; Financial Action Task Force, 2007) serait effectuée pour les incidences ayant un risque plus élevé. Cette évaluation devrait permettre de confirmer les résultats des étapes précédentes. L'évaluation approfondie pourrait être effectuée à l'interne ou avec une tierce partie (Harris, 2015).

Il existe plusieurs méthodes d'évaluation approfondie. Parmi celles-ci, notons, des audits (Harris, 2015; Taken Smith et Betts, 2015; Beau de Loménie et Cossart, 2018; Business & Human Rights, 2018; Smit *et al.*, 2020; EY, 2022);, des entrevues (ICCR, CBIS et Calvert Investments, 2011; Verité, 2011), des enquêtes (Beau de Loménie et Cossart, 2018), des visites non annoncées par des tierces parties indépendantes (Beau de Loménie et Cossart, 2018), une auto-évaluation (Beau de Loménie et Cossart, 2018) ou des questionnaires<sup>61</sup> (Beau de Loménie et Cossart, 2018; Business & Human Rights, 2018; EY, 2022).

Encore une fois, la collaboration de différentes parties prenantes est fortement suggérée. L'avis des personnes qui pourraient être potentiellement touchées est une première étape. Les avis des experts indépendants (Smit *et al.*, 2020) et des partenaires locaux (ICCR, CBIS et Calvert Investments, 2011; Beau de Loménie et Cossart, 2018; Business & Human Rights, 2018; Smit *et al.*, 2020) complètent cette liste.

L'énoncé regrouperait les risques qui auraient fait l'objet d'une évaluation plus en profondeur, l'identification des méthodes d'évaluation, les critères utilisés et les sources externes consultées. Si l'entreprise a recours à des audits, elle devrait préciser si ceux-ci sont annoncés et s'ils sont réalisés par des tierces parties indépendantes (ICCR, CBIS et Calvert Investments, 2011; Harris, 2015; Taken Smith et Betts, 2015; Gouvernement du Royaume-Uni, 2017; Beau de Loménie et Cossart, 2018; Esoimeme, 2020).

#### 4.5 Mesures de prévention ou d'atténuation<sup>62</sup> (*mitigating risk*)

Chaque risque identifié devrait avoir des mesures de prévention ou d'atténuation, soit un plan d'action (Beau de Loménie et Cossart, 2018; Esoimeme, 2020; EY, 2022) assorti d'un calendrier (Beau de Loménie et Cossart, 2018; Ergon Associates et Ethical Trading Initiative, 2018). Lorsque des mesures sont attribuées à des fonctions précises de l'entreprise, les personnes responsables devraient être identifiées (Beau de Loménie et Cossart, 2018). Si l'entreprise n'a pas de code de conduite des fournisseurs, elle devrait rédiger et adopter un tel code et le communiquer à ses fournisseurs (et autres partenaires commerciaux). Ce code annoncerait ses attentes, les critères de préqualification (pour les nouveaux fournisseurs) et les clauses contractuelles exigées pour s'assurer du respect du code de conduite et des mesures envisagées pour faire respecter le code de conduite (des audits, par exemple).

Il existe différentes mesures de prévention ou d'atténuation qui s'adressent aux activités propres de l'entreprise dont (Skrivankova et Berman, 2017; Beau de Loménie et Cossart, 2018; Lietonen *et al.*, 2020) :

---

<sup>61</sup> Il serait bien de préciser si les questionnaires ont été développés à l'interne ou à l'externe (EY, 2022).

<sup>62</sup> « *L'atténuation des risques pour les droits de l'homme désigne des mesures prises afin de réduire la probabilité que survienne une quelconque incidence négative* » (ONU, 2012, p. 5).

- Simplifier la chaîne d'approvisionnement;
- Promouvoir des emplois directs;
- Ne pas utiliser de sous-traitants ou d'agences;
- Miser sur des relations à long terme et
- Informer les travailleurs sur leurs droits.

La grande difficulté est d'évaluer les risques et d'appliquer des mesures de prévention ou d'atténuation en amont de la chaîne d'approvisionnement. La collaboration avec les parties prenantes est recommandée (Abrahams et Wyss, 2011; Ergon Associates et Ethical Trading Initiative 2018; Beau de Loménie et Cossart, 2018). Les mesures possibles de prévention ou d'atténuation pour faire escalader en amont le besoin de respecter les droits de l'homme et d'éliminer le travail forcé pourraient être<sup>63, 64</sup>:

- Avoir des clauses contractuelles en lien avec le respect des droits de l'homme et l'élimination du travail forcé;
- Vérifier si les fournisseurs et partenaires commerciaux ont un code de conduite pour leurs propres fournisseurs, sous-traitants et autres partenaires commerciaux;
- Encourager l'adoption de politiques par les fournisseurs, incluant des politiques d'embauche, de recrutement et des conditions de travail qui respectent les droits des travailleurs et qui sont alignées aux conventions internationales de l'OIT;
- Vérifier si les fournisseurs et partenaires commerciaux mettent en place des ateliers de formation pour leurs employés et leurs propres partenaires d'affaires;
- Vérifier si les normes internationales et principes directeurs sont véhiculés à leurs partenaires d'affaires;
- Offrir aux partenaires commerciaux des ateliers de formation;
- Préparer pour les partenaires commerciaux un guide des pratiques exemplaires;
- Réaliser des campagnes de sensibilisation auprès des employés des partenaires commerciaux;
- Éviter de mettre de la pression pour réduire les coûts et réduire les délais;
- Offrir de l'aide et un support (financier ou technologique) pour la mise en place des plans d'action et
- Mettre en place un programme de traçabilité.

L'énoncé regrouperait ainsi les mesures de prévention ou d'atténuation mises en place pour chaque risque autant dans ses propres activités que dans celles de ses partenaires commerciaux. Chaque mesure aurait son calendrier de déploiement et ses indicateurs quantitatifs et qualitatifs (Beau de Loménie et Cossart, 2018).

<sup>63</sup> Ces stratégies sont en lien avec le degré d'influence qu'une entreprise peut avoir sur ses partenaires d'affaires. Si l'entreprise a peu d'influence, elle doit chercher à l'augmenter grâce à des collaborations sectorielles ou multipartites, notamment (Shift, 2013; voir aussi la section 2.3 du présent article).

<sup>64</sup> Voir Abrahams et Wyss (2011); ICCR, CBIS et Calvert Investments (2011); Shift (2013); Harris (2015); Gouvernement du Royaume-Uni (2017); Skrivankova et Berman (2017); Beau de Loménie et Cossart (2018); Business & Human Rights (2018); Ergon Associates et Ethical Trading Initiative (2018); Smit et al. (2020); Pease et al. (2021); EY (2022) et Ombudsman canadien de la responsabilité des entreprises (2023).

#### **4.6 Mesures correctives (ou de réparation, une fois un problème identifié)**

Les mesures correctives devraient être mises en place le plus rapidement possible dès que l'entreprise prend connaissance d'une incidence négative réelle, soit via des partenaires commerciaux, via le mécanisme de notification (ou de réclamation) ou via d'autres parties prenantes (ONG, syndicats, représentants des travailleurs, autorités locales). L'entreprise devrait avoir une personne responsable de l'application des mesures correctives et de l'accueil des réclamations (Skrivankova et Berman, 2017). Dans tous les cas, la priorité devrait être donnée aux travailleurs et aux personnes affectées. Enfin, l'entreprise devrait identifier les causes (*root cause analysis*) afin d'éviter la récurrence des incidences négatives (ICCR, CBIS et Calvert Investments, 2011).

L'énoncé présenterait le cas échéant les incidences négatives réelles et les efforts effectués par l'entreprise pour corriger ces incidences autant dans ses propres activités que dans celles de ses partenaires. La consultation des personnes affectées et leur appréciation devraient être mentionnées.

#### **4.7 Formation (*raise or build awareness*)**

Tel que précisé plus haut, des ateliers de formation devraient avoir lieu tout au long du processus de vigilance. Le contenu devrait changer selon l'audience (Esoimeme, 2020) et l'étape du déploiement du processus. Les audiences possibles seraient : les employés de première ligne, les gestionnaires locaux, les fournisseurs, les auditeurs (détection (signaux), comment signaler, protection des victimes), les fournisseurs et partenaires d'affaires (droits des travailleurs, limites sur le temps supplémentaire, absence d'harcèlement). Des sondages post-formation devaient être faits afin de vérifier la compréhension et l'intégration des connaissances (Business & Human Rights, 2018).

L'énoncé devrait préciser le nombre de séances de formation réalisé, leur contenu et les audiences visées, et de préciser les moyens utilisés par l'entreprise pour s'assurer de la compréhension du contenu des ateliers de formation.

#### **4.8 Mécanismes de réclamation (*grievance mechanism*)**

Le mécanisme de réclamation (de plaintes ou de dénonciation) est différent de la ligne d'alerte éthique. Le mécanisme de réclamation devrait couvrir une plus grande étendue des parties prenantes que la ligne d'éthique qui couvre surtout les employés et le non-respect du code d'éthique. Il devrait ainsi pouvoir permettre de régler plus rapidement les problèmes avant qu'ils prennent trop d'ampleur. Ce mécanisme devrait être développé en collaboration avec les parties prenantes qui pourraient être potentiellement affectées par les décisions corporatives et, aussi avec les représentants locaux (Abrahams et Wyss, 2011; Beau de Loménie et Cossart, 2018).

L'énoncé devrait préciser comment la procédure de réclamation est communiquée, à qui et quelles sont les mesures prises à la suite de réclamations (le cas échéant).

#### **4.9 Suivi et mesures d'efficacité**

La dernière étape dans ce processus évolutif, en rotation et en mode continu devrait être de s'assurer que tous les risques ont été identifiés, que les réparations ont été faites, que les mesures (plans d'action) ont été bien mises en place et que les progrès ont été réalisés

(Abrahams et Wyss, 2011; Beau de Loménie et Cossart, 2018; Business & Human Rights, 2018). Cette évaluation de l'efficacité du programme de vigilance devrait se baser sur des indicateurs qualitatifs et quantitatifs. Tel que l'affirment Beau de Loménie et Cossart (2018) : « **qu'il doit démontrer que le Plan n'est pas un simple exercice documentaire ni déclaratif mais qu'il produit également des effets** » (page 23<sup>65</sup>). Ces indicateurs devraient être communiqués, devraient faire partie du contenu des ateliers de formation et devraient être divulgués publiquement. À cet effet, Beau de Loménie et Cossart (2018, page 55) affirment : « *Ces éléments doivent impérativement faire l'objet d'une publication, pour permettre aux parties prenantes pertinentes de se manifester et d'alerter les sociétés en cas d'écart entre les résultats de ces mesures et la réalité opérationnelle.* »

L'énoncé devrait présenter les indicateurs quantitatifs et qualitatifs utilisés, leur justification, les progrès réalisés (calendrier) et si ces progrès ont été corroborés par une tierce partie externe et indépendante (Abrahams et Wyss, 2011; Beau de Loménie et Cossart, 2018).

Dans la section suivante, un exemple concret d'application du processus de vigilance est exposé qui sera suivi de l'identification des pratiques exemplaires et de quelques critiques basées sur les documents publics.

### **Section 5 : Services publics et Approvisionnement Canada**

Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) est l'organisme central qui s'occupe de tous les achats effectués par le Gouvernement du Canada. Selon son *Rapport annuel 2023 à 2024*, un montant de 24 milliards de \$ d'achats de biens et services passe par cet organisme à chaque année; et en 2023-2024, les achats de biens uniquement ont totalisé 12 milliards de \$, provenant de 22 pays dont : le Canada, les États-Unis, le Royaume-Uni, l'Allemagne et la France<sup>66</sup> (SPAC, 2024c). Tous ces pays ont adopté dans les dernières années de textes législatifs contre le travail forcé ou l'esclavage moderne.

Dans la lignée de l'adoption des normes internationales quant aux biens éthiques, le Gouvernement du Canada a tenu des rencontres à la suite de l'adoption de son *Plan d'action national de lutte contre la traite de personnes* (2012) et de sa *Stratégie nationale de lutte contre la traite des personnes 2019-2024* (2019; ci-après, la *Stratégie nationale*). La *Stratégie nationale* a défini le mandat de SPAC quant à la lutte au travail forcé et au travail des enfants. Durant ces années, SPAC a adopté en 2018 une politique sur l'achat éthique (voir section 5.1 ci-dessous) et a débuté sa transition vers des activités commerciales avec de faibles incidences sur le travail forcé.

La section suivante reprend les principales actions mises en place par SPAC structurées selon les étapes de la figure 4. La section 5.2 soulignera les pratiques exemplaires mises en place par l'organisme gouvernemental et quelques critiques quant aux actions effectuées.

---

<sup>65</sup> Les caractères gras proviennent des auteurs.

<sup>66</sup> Ce sont les 5 premiers pays selon le volume total des achats (SPAC, 2024c).

## **5.1 Les actions entreprises par SPAC dans la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants**

### **5.1.1. Politiques et procédures<sup>67</sup>**

SPAC a adopté en 2018 sa *Politique sur l'achat éthique de vêtements*. Cette politique exige « que les fournisseurs attestent<sup>68</sup> qu'eux-mêmes et leurs sous-traitants de premier niveau se conforment à un ensemble d'exigences en matière de droits de la personne et du travail, qui comprennent l'absence de travail forcé et de travail des enfants » (SPAC, 2018).

Plusieurs activités ont été réalisées en 2019 sous la responsabilité d'une équipe dédiée à l'achat éthique. Ces activités sont (site web<sup>69</sup>) :

- *Sensibiliser les fournisseurs aux questions d'achat éthique;*
- *Travailler avec les fournisseurs pour cerner les vulnérabilités dans leurs opérations et leurs chaînes d'approvisionnement et chercher des moyens d'y remédier;*
- *Définir les exigences en matière de droits de la personne et du travail pour les fournisseurs;*
- *Travailler avec les fournisseurs pour créer et mettre en place des outils pour aider à assurer la conformité dans leurs chaînes d'approvisionnement;*
- *Examiner les approches à long terme pour lutter contre la traite des personnes et l'exploitation de la main-d'œuvre dans les chaînes d'approvisionnement fédérales;*
- *Fournir des conseils stratégiques fondés sur des données probantes.*

### **5.1.2 Chaîne d'approvisionnement, cartographie et priorisation**

En 2021, SPAC a procédé pour la première fois à une étude sur les risques relatifs à la traite de personnes, au travail forcé et au travail des enfants. L'étude a été menée par des chercheurs indépendants de Rights Lab de l'Université de Nottingham et de l'Université de Greenwich (Trautrimm et al., 2021).

L'organisme gouvernemental a soumis aux experts la liste des catégories de biens achetés (NIBS pour numéro d'identification des biens (code à 4 chiffres)). L'approche quantitative a servi à déterminer les biens les plus à risque durant la période du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 30 septembre 2020. Durant cette période, SPAC a transigé avec plus de 4 000 fournisseurs provenant de 22 pays pour une valeur totale de près de 20 milliards de dollars. L'analyse s'est limitée à la valeur des biens<sup>70</sup>. Selon l'étude, les 10 premiers fournisseurs représentent 45 % de la valeur totale des biens achetés. Lorsque la répartition est effectuée selon la

---

<sup>67</sup> Le site web de SPAC présente dans son *Rapport annuel 2023 à 2024* (SPAC, 2024c) sa structure et son mode de fonctionnement.

<sup>68</sup> Les fournisseurs doivent préciser « *le nom des fabricants, des fournisseurs et des sous-traitants qui ont fabriqué le vêtement, l'emplacement de ces personnes et leur pays d'origine* » (SPAC, 2018).

<sup>69</sup> <https://www.canada.ca/fr/services-publics-approvisionnement.html>.

<sup>70</sup> Les contrats de services ont été exclus de cette étude.

codification NIBS<sup>71</sup>, les 10 premières catégories de biens représentent 67 % de la valeur totale de tous les achats.

Selon Trautrim et al. (2021, page 7), « *Les renseignements sur la valeur des approvisionnements tirés de cette analyse ont permis de déterminer quels codes et quelles entreprises font l'objet d'une analyse politique approfondie.* » De plus,

*Dix indicateurs ont été utilisés pour calculer le risque d'une entreprise chargée de l'approvisionnement. Ces indicateurs se divisent en trois catégories : le risque découlant des caractéristiques de l'entreprise chargée de l'approvisionnement elle-même (pratiques d'emploi et pressions financières), le risque découlant de la (complexité de la) chaîne d'approvisionnement de l'entreprise et le risque découlant du type de produit fourni (importance de travailleurs peu qualifiés). (Trautrim et al., 2021, page 8)*

Le cumul de ces 3 catégories de risque a permis de produire un classement de risque par groupes de biens (NIBS). L'analyse a produit 13 groupes de biens ayant un risque élevé de traite de personnes, de travail forcé et de travail des enfants. Les 3 fournisseurs de chacun des 13 groupes de biens retenus ayant les achats les plus élevés ont été l'objet d'une analyse plus approfondie. Une autre liste a été établie sur la base des 20 plus importants fournisseurs, peu importe le groupe de biens.

La 2<sup>e</sup> étape, soit l'analyse approfondie, consiste à étudier les documents corporatifs publics de chacun des fournisseurs retenus selon trois grandes catégories de politiques et procédures : (1) évaluation, prévention et atténuation des risques; (2) réparation en cas de violation des droits de la personne et (3) engagement des fournisseurs (« *codes de conduite et clauses contractuelles* », Trautrim et al. (2021), page 10). Chaque catégorie de politiques et procédures regroupe des indicateurs basés sur les pratiques exemplaires reconnues internationalement. Chacun des indicateurs a été évalué sur une échelle de 4 (0 à 3). L'agrégation des indicateurs a permis de déterminer un niveau de risque global pour chaque fournisseur.

### 5.1.3 Mesures de prévention ou d'atténuation des risques

Une première mesure de prévention ou d'atténuation des risques a été réalisée en 2021 en mettant à jour le *Code de conduite pour l'approvisionnement éthique*<sup>72</sup> (SPAC, 2024b) « *afin d'y inclure des attentes en matière de droits de la personne et du travail pour les fournisseurs et leurs sous-traitants qui répondent aux demandes de soumissions et/ou qui fournissent des biens et des services au Canada* » (SPAC, 2024c). Le Code précise que les fournisseurs devraient communiquer les attentes de SPAC à leurs propres sous-traitants. Ce code s'est inspiré des normes internationales et des pratiques exemplaires. Dans la même année, « *SPAC a mis en œuvre 7 clauses*<sup>73</sup> relatives aux exigences contre le travail forcé afin de

<sup>71</sup> La codification à 4 chiffres génère des classements très étroits. Il a été décidé de conserver la codification avec les 2 premiers chiffres.

<sup>72</sup> Ce code couvre l'environnement (et changement climatique), les droits de la personne et les droits des travailleurs.

<sup>73</sup> Ces clauses sont disponibles dans SPAC (2023).

*garantir que les contrats de biens puissent être résiliés lorsqu'il existe des preuves crédibles provenant d'une source fiable que les biens ont été produits en tout ou en partie par le travail forcé ou la traite des personnes » (SPAC, 2024c). Le Code « s'applique à tous les achats ministériels (...) Les gestionnaires de budget sont tenus par la politique ministérielle d'attester par écrit que les achats qu'ils entreprennent ou auxquels ils participent seront conformes au code » (SPAC, 2024c).*

Durant la période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024, SPAC a réalisé plusieurs autres activités dont (SPAC, 2024a et 2024c) :

- Des séances de mobilisation auprès des fournisseurs, de groupes de la société civile, d'experts et d'autres intervenants « *afin de les sensibiliser aux risques liés aux chaînes d'approvisionnement, de présenter les priorités du Ministère en matière de droits de la personne et du travail, et de promouvoir le dialogue continu avec les fournisseurs* »;
- Une vidéo micro-apprentissage;
- Un document d'orientation;
- Des formations offertes et des outils d'information dédiés aux employés, particulièrement aux agents d'approvisionnement, à la suite de consultations auprès de ces agents; et
- Des documents de sensibilisation « *à l'intention des fournisseurs de biens à risque, en vue de promouvoir les pratiques exemplaires en matière d'achat éthique et de protéger les chaînes d'approvisionnement fédérales* ».

SPAC participe à des rencontres avec des représentants de partenaires internationaux provenant de différents pays afin de partager sur les pratiques exemplaires et d'harmoniser les procédures contre le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement.

En projet pour 2024 – 2025, SPAC planifie (SPAC, 2024c) :

- l'élaboration d'une politique d'approvisionnement éthique en consultation avec des parties prenantes internes et externes;
- un cadre de vigilance raisonnable en matière des droits de la personne et
- l'implantation du Bureau de l'intégrité et de la conformité des fournisseurs.

#### **5.1.4 Mesures de réparations (ou correctives)**

Avant de mettre fin aux contrats, SPAC va chercher à influencer les fournisseurs afin que ceux-ci résolvent les problèmes : « (...) SPAC collaboreraient avec les fournisseurs concernés pour résoudre le problème, ce qui comprendrait la mise en œuvre par les fournisseurs concernés ou leurs propres fournisseurs de mesures de redressement à l'intention des victimes » (SPAC, 2024c).

#### **5.1.5 Évaluation de l'efficacité**

Afin de s'assurer de l'efficacité des procédures mises en place, SPAC poursuit le dialogue avec les fournisseurs et divers intervenants afin de « *discuter avec les fournisseurs de*

*l'efficacité de leurs actions pour lutter contre le travail forcé et le travail des enfants et de la façon dont SPAC peut soutenir leurs mesures de diligence raisonnable » (SPCA, 2024c).*

## **5.2 Pratiques exemplaires mises en place par SPAC et quelques critiques**

Bien que SPAC est à ses premières années dans le combat contre le travail forcé et le travail des enfants, plusieurs pratiques exemplaires ont déjà été implantées. Sur la base des informations disponibles publiquement, les sections suivantes soulignent ces pratiques exemplaires et quelques critiques quant à ces actions. La discussion sera structurée selon les étapes de la figure 4.

### **5.2.1 Politiques et procédures**

L'adoption en 2018 de la *Politique sur l'achat éthique de vêtements*, bien avant l'adoption de la loi canadienne contre le travail forcé et le travail des enfants, a permis à l'organisme de débuter une approche en profondeur de ses façons de faire. SPAC a ainsi mis en place une équipe dédiée afin de coordonner les différentes activités. Cependant, la composition et la représentativité de l'équipe ne sont pas disponibles.

Il est souvent recommandé de faire références aux normes et conventions internationales dans les politiques et processus. Toutes les normes et conventions pertinentes ont été identifiées dans leur Rapport annuel 2023-2024.

SPAC est un joueur important au Canada quant aux achats de biens et services; il jouit donc d'une forte influence. Il a profité de cette influence pour développer et offrir aux fournisseurs différents outils et supports. Ces outils ont été développés en collaboration avec ses partenaires.

Au niveau des critiques, en plus du peu d'information quant à la composition de l'équipe dédiée, le code de conduite de SPAC s'applique à tous les fournisseurs; il ne semble pas avoir d'efforts pour venir en aide aux petites entreprises ou à des entreprises avec des moyens et ressources limités.

### **5.2.2 Chaînes d'approvisionnement, cartographie et analyse approfondie**

Plusieurs bonnes pratiques ont été mises de l'avant par SPAC. Dans un premier temps, l'organisme a eu recours à une tierce personne indépendante pour réaliser l'analyse des risques. Dans cette analyse, la procédure et les critères utilisés sont divulgués (méthodologie), de même que les dimensions de risque et indicateurs utilisés.

Pour les cas plus à risque, une analyse approfondie a été produite. Cette analyse s'est réalisée par l'étude des politiques et documents corporatifs publics des fournisseurs à risque quant aux dimensions des droits de la personne, du travail forcé et du travail des enfants.

Quant aux principales critiques, près de la moitié des contrats (selon la valeur en dollars), soit ceux de services, ont été exclus de l'analyse de risque. La littérature a souligné que plusieurs secteurs de services sont caractérisés par un risque de travail forcé (restauration, entretien, nettoyage industriel, etc.). Dans la même veine, uniquement les plus importants

fournisseurs ont été étudiés. Cela signifie que leur approche ne considère pas tous les risques, soient ceux qui pourraient avoir des impacts moins importants ou moins graves.

Deux autres critiques méritent d'être mentionnées. D'abord, uniquement la chaîne d'approvisionnement en amont est considérée, il ne semble pas avoir d'efforts pour les activités en aval. Notons que ces activités ont lieu en sol canadien, mais les activités de recyclage et les utilisateurs finaux devraient être inclus dans la considération de la chaîne de valeur. Enfin, il n'est pas clair si SPAC va au-delà des fournisseurs et de leurs sous-traitants de rang 1; il semble déléguer ces responsabilités à ses fournisseurs de rang 1.

### **5.2.3 Mesures de prévention ou d'atténuation**

SPAC a implanté plusieurs activités de prévention ou d'atténuation. D'abord, ses attentes sont annoncées auprès des fournisseurs. Plusieurs activités variées ont été annoncées par l'organisme et qui ont été réalisées : mobilisation, sensibilisation, outils de communication, formations, etc. SPAC a même pris de l'avance en annonçant différentes activités et actions planifiées pour la prochaine année.

Il y a recours à des clauses contractuelles pour légalement inciter les fournisseurs à éviter le travail forcé dans leurs chaînes d'approvisionnement. De plus, il est demandé aux fournisseurs directs d'escalader ses attentes à leurs propres sous-traitants. SPAC a aussi prévu la possibilité qu'un contrat prenne fin. Cette action dépendra de preuves crédibles provenant d'une source probante. Il y aura donc une corroboration présumée. Cependant, il y aucune précision sur ces deux éléments (preuve et source). Advenant qu'une incidence négative soit découverte, SPAC va avoir recours à (ou prévoit utiliser) son influence auprès des fournisseurs pour corriger ces incidences.

Au cours des dernières années, SPAC n'a pas semblé travaillé en vase clos. Il a consulté un regroupement d'experts de représentants de la société civile et collaboré avec des représentants d'organisations internationales. Cependant, aucune information sur la provenance (canadiens ou internationaux) de ces experts n'est fournie. Enfin, à l'interne, SPAC cherche à responsabiliser ses gestionnaires en leur demandant de rendre des comptes par une attestation écrite.

La principale critique relevée dans cette étape est une confusion. D'abord, les clauses prévoient la fin du contrat si des incidences négatives ont été mentionnées. SPAC ne cherche pas à travailler avec les fournisseurs afin de corriger les lacunes. À un autre endroit, il est dit que SPAC va travailler avec les fournisseurs pour corriger les situations.

### **5.2.4 Efficacité et autres**

L'organisme gouvernemental prévoit établir un dialogue avec les fournisseurs afin d'avoir leur rétroaction. Ceci est une pratique exemplaire. Cependant, il est prévu une auto-attestation par les fournisseurs sans corroboration additionnelle avec des sources indépendantes. Aussi, il ne semble pas avoir de mesures (indicateurs) publics pour estimer l'efficacité et ne semble pas avoir mis en place un mécanisme de réclamation.

Nous pouvons conclure que SPAC a mis en place plusieurs pratiques exemplaires. L'organisme reconnaît que c'est un début car d'autres mesures sont déjà annoncées. Malgré tout, ses pratiques pourraient être améliorées à la suite des critiques.

### **Conclusion**

Cet article permet de faire le point sur les normes issues des conventions, pactes et principes directeurs reconnus internationalement. Ces ententes internationales paraphées par les pays membres ont donné naissance à divers textes législatifs contre l'esclavage moderne, le travail forcé et le travail des enfants. L'outil commun à ces ententes et textes législatifs est le processus de vigilance.

En s'inspirant de la loi canadienne, le processus de vigilance d'une entreprise consiste à :

- Définir sa structure, ses activités commerciales et sa chaîne de valeur;
- Revoir et mettre à jour ses politiques et procédures, ou adopter des politiques et procédures relatives au travail forcé et au travail des enfants;
- Mettre fin à toute activité qui cause des incidences négatives sur des parties prenantes;
- Identifier les parties de sa chaîne de valeur qui comportent un risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants, et décrire les mesures prises pour évaluer ce risque et le gérer;
- Présenter l'ensemble des mesures qu'elle a prises pour remédier à tout recours au travail forcé ou au travail des enfants;
- Décrire les séances de formation offertes aux employés et aux parties prenantes sur le travail forcé et le travail des enfants;
- Énumérer et décrire la manière dont l'entreprise évalue l'efficacité de ses efforts pour éviter le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans sa chaîne de valeur.

Les écrits professionnels et scientifiques ont établi plusieurs pratiques exemplaires. Ces dernières ont été recensées en fonction du processus de vigilance. Un exemple canadien récent a été présenté, ses pratiques ont été soulevées et critiquées.

### **Annexe : les droits de l'homme**

#### **Charte internationale des droits de l'homme de l'ONU**

La Charte internationale des droits de l'homme comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

#### **Pacte international relatif aux droits civils et politiques (adopté en 1966)**

Article premier : Droit à l'autodétermination

Articles 2 à 5 : Principes fondamentaux

Article 6 : Droit à la vie

Article 7 : Droit de ne pas être soumis à la torture, peines ou traitements cruels, inhumains et/ou dégradants

Article 8 : Droit de ne pas être soumis à l'esclavage, la servitude ou le travail forcé

Article 9 : Droits à la liberté et à la sécurité de la personne

Article 10 : Droit des personnes détenues à un traitement humain

Article 11 : Droit de ne pas être soumis à la prison pour le non-respect d'un contrat

Article 12 : Droit à la liberté de circulation

Article 13 : Droit des étrangers à une procédure équitable en cas d'expulsion

Article 14: Droit à un procès équitable

Article 15 : Droit de ne pas subir la rétroactivité du droit pénal

Article 16 : Droit à être reconnu comme personne devant la loi

Article 17 : Droit à la vie privée

Article 18 : Droits à la liberté de pensée, de conscience et de religion

Article 19 : Droits à la liberté d'opinion et d'expression

Article 20: Droits à la liberté face à la propagande de guerre, et la liberté face à l'incitation à la haine raciale, religieuse ou nationale

Article 21 : Droit à la liberté de réunion

Article 22 : Droit à la liberté d'association

Article 23 : Droits de la protection de la famille et droit au mariage

Article 24: Droits de la protection de l'enfance

Article 25 : Droit de prendre part à la vie publique

Article 26 : Droit à l'égalité devant la loi, à une égale protection de la loi, et droits de non-discrimination

Article 27: Droits des minorités

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (adopté en 1966)

Article 1 : Droit à l'autodétermination

Articles 2 à 5 : Principes fondamentaux

Article 6 : Droit au travail

Article 7: Droit à des conditions de travail justes et favorables

Article 8 : Droit de former des syndicats ou d'y adhérer, et droit de grève

Article 9 : Droit à la sécurité sociale, y compris l'assurance sociale

Article 10 : Droit à la vie de famille

Article 11 : Droit à un niveau de vie suffisant. (Ceci comprend le droit à une nourriture suffisante, le droit à un logement suffisant, et l'interdiction des expulsions forcées. Ce droit a aussi été interprété comme incluant le droit à l'eau potable et aux installations sanitaires.)

Article 12 : Droit à la santé

Articles 13 et 14 : Droit à l'éducation

Article 15: Droits de participer à la vie culturelle, de bénéficier du progrès scientifique, et droits matériels et moraux des auteurs et inventeurs

### **Références bibliographiques**

Abrahams, Désirée et Yann Wyss (2011), Guide to human rights impact assessment and management, The International Business Leaders Forum (IBLF) et The International Finance Corporation (IFC), avec la collaboration d'UN Global Compact, 196 pages.

Allain, Jean, Andrew Crane, Genevieve LeBaron et Laya Behbahani (2013), Forced labour's business models and supply chains, Joseph Rowntree Foundation (JRF), novembre, 77 pages.

Attorney-General du Royaume-Uni (2023), Commonwealth Modern Slavery Act 2018, Guidance for reporting entities, mai, 104 pages.

Beatson, Jesse et Jill Hanley (2015), L'exploitation des travailleurs étrangers chez nous, Examen de l'exploitation de la main d'œuvre et du travail forcé au Canada, CATHII, août, 54 pages.

Beau de Loménie, Tiphaine et Sandra Cossart (2018), Guide de référence pour les plans de vigilance, première édition, Sherpa, 86 pages.

Bureau international du Travail (BIT) et Fonds des Nations Unies pour l'enfance (FNUE; 2021), Travail des enfants : estimations mondiales 2020, tendances et chemin à suivre, BIT et UNICEF, Genève et New York, 2021, 92 pages.

Burkett, Brian W., Clifford Sosnow, Kai Alderson, Claudia Feldkamp, Christopher Little, Claudia Feldkamp et Christopher Little (2023), Adoption de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement : nouvelles obligations pour les entreprises de faire rapport sur leurs chaînes d'approvisionnement, Fasken Martineau DuMoulin LLP, 5 mai.

Business & Human Rights (2017), Modern slavery in company operation and supply chain : mandatory transparency, mandatory due diligence and public procurement due diligence, Resource Centre, septembre, 29 pages.

Business & Human Rights (2018), FTSE 100 & the UK Modern Slavery Act : from disclosure to action, Resource Centre, 30 pages.

Centre canadien pour mettre fin à la traite de personnes (Le; 2021), Les couloirs de la traite de personnes au Canada, 22 février, 63 pages.

Chambre des Communes du Canada (2018), Continuer la lutte contre la traite de personnes au Canada, Rapport du Comité permanent de la justice et des droits de la personne, sous la Présidence d'Anthony Housefather, décembre, 91 pages.

Duthilleul, Anne et Matthias de Jouvenel (2020), Évaluation de la mise en œuvre de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, Conseil général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies, Rapport à Monsieur le ministre de l'économie et des finances, janvier, 68 pages.

Ergon Associates et Ethical Trading Initiative (CDC 2018), Managing risks associated with modern slavery : a good practice note for the private sector, commandité par International Finance Corporation (IFC), CDC Group Plc, the European Bank for Reconstruction and Development (EBRD) et the UK Department for International Development (DFID), 80 pages.

Esoimeme, Ehi Erc (2020), Using the risk-based approach to curb modern slavery in the supply chain : the anglo American and Marks and Spencer example, Journal of Financial Crime, volume 27 (janvier), numéro 2, pages 313 à 322.

European Coalition for Corporate Justice (2024), Overview of the corporate sustainability due diligence directive, mai, 15 pages.

European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations (HEUNI; 2018), Guidelines for businesses and employers for risk management in subcontracting chains, Preventing labour exploitation and human trafficking in Finland, 2018, 29 pages.

EY (2022), 5<sup>e</sup> anniversaire de la loi sur le devoir de vigilance : l'âge de raison des entreprises?, novembre, 25 pages.

Financial Action Task Force (2007), Guidance on the risk-based approach to combating money laundering and terrorist financing : high level principles and procedures, juin, 42 pages.

Financial Action Task Force (2018), Financial flows from human trafficking, juillet, 72 pages.

Gendarmerie Royale du Canada (2010), La traite de personnes au Canada, mars, 58 pages.

Global Reporting Initiative (2024), Ensemble consolidé de normes GRI, GRI 408 : travail des enfants; GRI409 : travail forcé ou obligatoire.

Gonzalez De Aguinaga, Sofia (2024), Effectiveness of mandatory human rights and environmental due diligence legislation in addressing modern slavery in business value chains, Modern Slavery and Human Rights - Policy and Evidence Centre, Modern Slavery PEC Policy Brief 2024-1, mars, 33 pages.

Gouvernement de la République Française (2017), LOI no 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (1), Journal Officiel de la République Française, 3 pages.

Gouvernement du Canada (2012), Plan d'action national de lutte contre la traite de personnes, 49 pages.

Gouvernement du Canada (2019), Stratégie nationale de lutte contre la traite de personnes – 2019 – 2024, 27 pages.

Gouvernement du Canada (2023), Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, S.C. 2023, c. 9 L.C. 2023, ch. 9, version consultée du 28 mai 2024, 17 pages.

Gouvernement du Royaume-Uni (2017), Transparency in supply chains etc. a practical guide, Guidance issued under section 54(9) of the Modern Slavery Act 2015, dernière mise à jour, 46 pages.

Harris, Kamala D. (2015), The California Transparency in Supply Chains Act – resource guide, Attorney General, California, Department of Justice, 37 pages.

Hirose, Paul O. (2018), The California Transparency in the Supply Chains Act : an overview, Perkins Coie LLP, Practical Law, Thomson Reuters, 6 pages.

Industrie Canada (2014), Responsabilité sociale des entreprises (RSE) : guide de mise en œuvre à l'intention des entreprises canadiennes, 86 pages.

Interfaith Center on Corporate Responsibility (ICCR, The), Christian Brothers Investment Services (CBIS) and Calvert Investments (2011), Effective supply chain accountability : investor guidance on implementation of the California Transparency in Supply Chains Act and beyond, novembre 2011, 12 pages.

International Labour Organization (ILO; 2015), Combating forced labour – a handbook for employers & business, Special Action Programme to Combat Forced Labour, 150 pages.

International Organization for Standardization (ISO; 2017), Practical overview of the linkages between ISO 26000 (2010) Guidance on social responsibility and OCDE Guidelines for multinationals enterprises (2011), février, 76 pages.

Jackson, B., A. Di Preta, M. Tucker, P. Bengtsen, E. Weir, M. Alexander et J. Mead (2024), Review of global legislation on labour and environmental compliance applicable for the UK context, Rights Lab (University of Nottingham) and Transparentem (US), 15 pages.

Jackson, Rachelle (2020), Mapping child labour risks in global supply chains : an analysis of the apparel, electronics and agricultural sectors, UNICEF, Background Paper, janvier, 34 pages.

Lewchuk, Simon (2017), Travail des enfants et esclavage moderne, Vision Mondiale Canada, Présentation au sous-comité des droits internationaux de la personne du Comité permanent des affaires étrangères et du développement international, novembre, 16 pages.

Lietonen, Anni, Anniina Jokinen et Natalia Ollus (2020), Navigating through your supply chain - Toolkit for prevention of labour exploitation and trafficking, European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations (HEUNI), Helsinki, HEUNI Publication Series No. 93a, 60 pages.

Lietonen, Anni, Anniina Jokinen et Anna-Greta Pekkarinen (2020), Normative framework guide, responsibility of businesses concerning human rights, labour exploitation and human trafficking, European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations (HEUNI). Helsinki, 38 pages.

Lietonen, Anni et Natalia Ollus (2018), Guidelines for businesses and employers for risk management in subcontracting chains – preventing labour exploitation and human trafficking in Finland, HEUNI publication series no. 88c, 29 pages.

Lounnas, Djallil (2018), The links between JIHADI organizations and illegal trafficking in the Sahel, MENARA Working Papers, no 25, novembre 2018, 12 pages

Miville-Dechêne, Julie et Jérôme Lussier (2023), Projet de loi S-211 sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement : de la théorie à la réalité, Lex Electronica, volume 28, numéro 3, pages 149 à 166.

Morgan Stanley Capital International (MSCI; 2018), MSCI ESG ratings methodology, Executive summary, MSCI ESG Research, avril, 16 pages.

Moss, Craig et Rob Bailes (2024), Are you managing and mitigating your supply chain sustainability risk effectively?, conférence virtuelle commanditée par Control Risk Vantage, 20 juin.

Mutaqin, Zezen Z. (2018), Modern-day slavery at sea : human trafficking in the thai fishing industry, Journal of East Asia and International Law, mai, volume 11, no 1, pages 75-76.

Ombudsman canadien de la responsabilité des entreprises (2023), Respect des droits de l'enfant et risque associé au travail des enfants dans les activités et chaînes d'approvisionnement des entreprises canadiennes internationales du secteur du vêtement, 47 pages.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE; 2016a), Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque, troisième édition, 7 avril, 138 pages.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE; 2016b), Guide OCDE-FAO pour des filières agricoles responsables, 14 octobre, 92 pages.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE; 2017), Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif, 2 février, 130 pages.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE; 2018a), Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises, 2 février, 106 pages.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE; 2018b), Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais : une introduction pour les entreprises en amont de la chaîne, 13 pages.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE; 2023a), Manuel à l'intention des entreprises sur le devoir de diligence dans le secteur du cacao : lutter contre le travail des enfants et le travail forcé, avril, 72 pages.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE; 2023b), Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises, juin, 88 pages.

Organisation des Nations Unies (ONU; 1948), Déclaration universelle des droits de l'homme.

Organisation des Nations Unies (ONU; 1966), Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

Organisation des Nations Unies (ONU; 1966), Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

Organisation des Nations Unies (ONU; 1987), Charte internationale des droits de l'homme.

Organisation des Nations Unies (ONU; 1998), Déclaration universelle des droits de l'homme.

Organisation des Nations Unies (ONU; 2000), Protocol additionnel à la Convention des Nations unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite de personnes, en particulier des femmes et des enfants.

Organisation des Nations Unies (ONU; 2011), Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme – mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations unies, 43 pages.

Organisation des Nations Unies (ONU; 2012), La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme – guide interprétatif, Haut-Commissariat, Droits de l'Homme, 105 pages.

Organisation des Nations Unies (ONU; 2015), Cadre mondial d'indicateurs relatifs aux objectifs et aux cibles du Programme de développement durable à l'horizon 2030, 25 pages.

Organisation Internationale du Travail (OIT; 1930), Convention no 29 sur le travail forcé.

Organisation Internationale du Travail (OIT; 1973), Convention no 138 sur l'âge minimal.

Organisation Internationale du Travail (OIT; 1997), Convention no 181 sur les agences d'emploi privé.

Organisation Internationale du Travail (1998), Déclaration relative aux droits et principes fondamentaux au travail.

Organisation Internationale du Travail (OIT; 1999), Convention no 182 sur les pires formes de travail des enfants.

Organisation Internationale du travail (OIT; 2024), Profits et pauvreté : la dimension économique du travail forcé, 38 pages.

Parlement Européen (2024), Devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité, Résolution législative du Parlement européen du 24 avril 2024 sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et modifiant la directive (UE) 2019/1937 (COM(2022)0071 – C9-0050/2022 – 2022/0051(COD)), Procédure législative ordinaire: première lecture, 250 pages.

Pease, Alice, Shubha Chandra et Sara Enright (2021), Addressing forced labor and other modern slavery risks - a toolkit for corporate suppliers, Global Business Coalition Against Human Trafficking (GBCAT), juin, 25 pages.

Richard-Guay, Alexandra et Jill Hanley (2014), Intervenir face à la traite humaine : la concertation des services aux victimes au Canada, présenté à CATHII, 189 pages.

Sécurité publique Canada (2024), Lignes directrices sur le contenu d'un rapport, accédé le 28 novembre 2024 à <https://www.securitepublique.gc.ca/cnt/cntrng-crm/frcd-lbr-cndn-spply-chns/prpr-rprt-fr.aspx>.

Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC; 2018), Exigences relatives à l'achat éthique de vêtements, accédé le 16 juillet 2024 à <https://achatsetventes.gc.ca/politiques-et-lignes-directrices/avis-relatifs-aux-politiques/AP-132>.

Services publics et Approvisionnement Canada (2023), Avis relatif aux politiques-150U1 : Exigences contre le travail forcé, 7 septembre, accédé le 16 juillet 2024 à <https://achatscanada.canada.ca/fr/notre-processus-d-achat/politiques-et-lignes-directrices/avis-relatifs-aux-politiques/avis-0>.

Services publics et Approvisionnement Canada (2024a), Mobilisation de l'industrie sur l'approvisionnement éthique : Résumé, 7 mai, accédé le 16 juillet 2024 à <https://www.canada.ca/fr/services-publics-approvisionnement/services/achats/approvisionnement-ethique/mobilisation-industrie-commentaires.html>.

Services publics et Approvisionnement Canada (2024b), Code de conduite pour l'approvisionnement, 14 mai, accédé le 16 juillet 2024 à <https://www.canada.ca/fr/services-publics-approvisionnement/services/achats/conduite-fournisseurs/code.html>.

Services publics et Approvisionnement Canada (2024c), Rapport annuel 2023 à 2024 : Prévention de la traite des personnes, du travail forcé et du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du Ministère, Ce rapport a été soumis en vertu de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, 16 juin, accédé le 16 juillet 2024 à l'adresse <https://www.canada.ca/fr/services-publics-approvisionnement/organisation/transparence/rapport-annuel-prevention-travail-force-chaines-approvisionnement/2023-2024.html>.

Shift (2013), Using leverage in business relationships to reduce human rights risks, New York, 24 pages.

Sikka, A. (2013), Labour trafficking in Canada : indicators, stakeholders, and investigative methods, présenté à Sécurité publique Canada, mai, 108 pages.

Skrivankova, Klara (Anti-Slavery International) et Cindy Berman (Ethical Trading Initiative; 2017), Base code guidance : modern slavery, commandité par UK Aid for the British People, juillet, 48 pages.

Smit, Lise, Claire Bright, Robert McCorquodale, Matthias Bauer, Hanna Deringer, Daniela Baeza-Breinbauer, Francisca Torres-Cortés, Frank Alleweldt, Senda Kara, Camille Salinier et Héctor Tejero Tobed (2020), Study on due diligence requirements through the supply chain, Rapport final, janvier, 572 pages.

State of California (2010), Senate Bill No. 657, California Transparency in Supply Chain Act, Chapter 556, 4 pages.

Taken Smith, Katherine et Teresa Betts (2015), Your company may unwittingly be conducting business with human traffickers : How can you prevent this?, Business Horizons, volume 58, numéro 2, mars - avril, pages 225-234.

Trautrim, Alexander, Selim Cakir, Ben Lucas, Russell Vanhouse, Liana Bravo, Anneke Love, Olga Martin-Ortega et Martina Trusgnach (2021), Analyse des risques relatifs à la traite des personnes, au travail forcé et au travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC), Rights Lab de l'Université de Nottingham et l'Université de Greenwich, mai 2021, 11 pages.

Verité (2011), Compliance is not enough : best practices in responding to the California Transparency in Supply Chains Act, white paper, novembre, 8 pages.

Walk Free (2023), The global slavery index 2023, 323 pages.

World Vision (2016), Supply chain risk report : child and forced labour in Canadian consumer products, 19 pages.

World Vision (2023), Supply chain risk report 2023 : Canada's growing child and forced labour problem, 15 pages.

World Vision Canada (2018), Hidden cost of beauty : the risk of child labour in Canadian cosmetics, 11 pages.

Ylinen, Pekka, Anniina Jokinen, Anna-Greta Pekkarinen, Natalia Ollus et Katja-Pia Jenu (2020), Uncovering labour trafficking - investigation tool for law enforcement and checklist for labour inspectors, European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations (HEUNI), Helsinki, 72 pages.

## **Sites web**

<https://oag.ca.gov/SB657>.

<https://www.fairlabor.org/?s=supply+chain>.

<https://www.canada.ca/fr/services-publics-approvisionnement.html>.

[https://www.securitepublique.gc.ca/index-fr.aspx.](https://www.securitepublique.gc.ca/index-fr.aspx)

<https://www.tous-droits-reserves.com/qu-est-ce-qu-une-relation-commerciale-establie.html#:~:text=La%20relation%20commerciale%20ou%20relation,par%20un%20contrat%20ou%20non.>