

Recherche approfondie sur
l'investissement responsable

Respect et protection :
Diligence
raisonnable
relative
aux **droits de
la personne**
au Canada

BMO  Gestion mondiale d'actifs



Table des matières

Remerciements / À propos des auteurs	3
Glossaire.....	4
Résumé	5
Introduction : Rehaussement des attentes en matière de droits de la personne.....	7
Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.....	9
Évolution de la réglementation mondiale.....	10
Action des investisseurs en matière de droits de la personne	14
À propos de la recherche	15
Constats généraux : Comment le Canada performe-t-il? ...	17
Constats par secteur.....	20
Vêtement.....	21
Consommation discrétionnaire	32
Biens de consommation de base	43
Exploitation minière.....	54
Pétrole et gaz.....	67
Télécommunications.....	79
Dernières réflexions et recommandations	91
Annexe 1 : Méthodologie.....	94
Annexe 2 : Références utilisées et harmonisation avec les piliers de la DRDP des PDNU.....	97
Notes en fin de texte.....	100

Remerciements

Les auteurs souhaitent remercier les organismes de référence tiers avec lesquels nous avons travaillé pour leur aide généreuse. Ils nous ont présenté leur méthodologie et nous ont prodigué des conseils et fourni des idées. Sans les méthodologies de recherche librement et ouvertement disponibles de toutes les références que nous avons utilisées, ce rapport n'aurait pas été possible.

Nous tenons également à remercier Yanyi Guo et Christine Ha Kong, dont la contribution à la recherche et au présent rapport a été précieuse. Le Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme et les documents d'introduction (*Primers*) du BSR ont également été des ressources très utiles pendant la rédaction. Nous exprimons également notre gratitude envers l'Investor Alliance for Human Rights, qui apporte un soutien clé aux investisseurs institutionnels voulant intégrer le respect des droits de la personne dans leurs processus d'investissement et a fourni aux investisseurs une plateforme précieuse pour apprendre de la société civile et des personnes touchées par des répercussions négatives en matière de droits de la personne, et pour transformer ces apprentissages en actions par l'engagement collaboratif.

À propos des auteurs

Ce rapport a été produit par l'équipe Investissement responsable de BMO Gestion mondiale d'actifs. Les auteurs comprennent Sarah Morris Lang, directrice, Égalité sociale, et Rosa van den Beemt, directrice générale, Responsabilité de gérance. L'équipe Investissement responsable supervise les initiatives ESG de la société et soutient toutes les équipes de placement en intégrant les facteurs ESG au processus de placement. De plus, elle prend en charge et met en œuvre les engagements de BMO Gestion mondiale d'actifs à l'égard de l'investissement responsable, développe un leadership éclairé sur des enjeux ESG émergents et utilise une approche progressive à l'égard des activités de gérance.

Glossaire

Ayants droit : Personnes distinctes des parties prenantes en ce sens qu'elles possèdent des droits de la personne reconnus à l'échelle internationale et, dans certains cas, des droits juridiques dans le cadre des lois de l'État.

CDHNU : Conseil des droits de l'homme des Nations Unies

CHRB : Corporate Human Rights Benchmark – une référence qui évalue les performances des entreprises par rapport aux piliers des Principes directeurs des Nations Unies.

DRDP : Diligence raisonnable en matière de droits de la personne – processus visant à déterminer, à prévenir, à atténuer et à comptabiliser les impacts réels et potentiels en matière de droits de la personne.

DRODP : Diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de la personne – lorsque la diligence raisonnable en matière de droits de la personne est codifiée dans la loi de sorte qu'elle est obligatoire.

DUDH : Déclaration universelle des droits de l'homme – document international adopté par l'Assemblée des Nations Unies en 1948 qui consacre les droits et libertés de tous les êtres humains.

ERDP : Évaluation des impacts en matière de droits de la personne – processus permettant de déterminer, de comprendre, d'évaluer et de traiter les effets négatifs du projet ou des activités d'une entreprise en matière de droits de la personne.

KTC : KnowTheChain – une référence qui évalue les entreprises en fonction de leurs pratiques en matière de chaîne d'approvisionnement d'après les piliers des Principes directeurs des Nations Unies.

Normes de l'OIT / Convention de l'OIT : Organisation internationale du Travail – agence tripartite des Nations Unies qui a élaboré des normes du travail pour promouvoir un travail décent pour tous.

PDNU : Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme – la norme mondiale pour la prévention et la gestion des risques de répercussions négatives sur les droits de la personne liés aux activités des entreprises.

Risques prédominants et risques importants : Risque pour les personnes et risque pour l'entreprise – bien que les risques importants dans le contexte de l'investissement soient liés aux risques qui ont des répercussions sur le rendement d'une entreprise, les risques prédominants sont ceux qui ont les répercussions les plus graves sur les personnes.

SASB : Sustainability Accounting Standards Board

VHFS : Violence et harcèlement fondés sur le sexe – terme utilisé pour décrire les préjudices physiques, psychologiques, sexuels ou économiques infligés à une personne en raison de son sexe ou de son genre, ou le fait que les personnes d'un sexe ou d'un genre particulier soient touchées de manière disproportionnée.

Résumé

L'inégalité, aggravée par la COVID-19, la hausse de l'inflation, la transition vers les énergies propres et les répercussions disproportionnées des changements climatiques sur les populations déjà vulnérables, a accru la pression sur les entreprises et les investisseurs pour qu'ils respectent les droits de la personne. Dans de nombreux territoires, la demande de reddition de comptes en vue de protéger et de faire respecter les droits de la personne prend la forme de lois strictes et de rapports obligatoires fondés sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU) que les entreprises doivent produire.

Pour comprendre la mesure dans laquelle les entreprises canadiennes sont prêtes à ces changements, nous avons évalué les divulgations publiques de 29 des plus grandes entreprises canadiennes dans six secteurs d'activité (vêtement, biens de consommation, biens de consommation de base, pétrole et gaz, exploitation minière et télécommunications) en utilisant des références de diligence raisonnable en matière de droits de la personne de tiers. Conformément aux méthodologies des références, nous avons examiné les indicateurs clés de performance liés aux politiques et à la gouvernance, à la mise en œuvre du respect des droits de la personne et à la mise en place de mécanismes de règlement

des griefs (systèmes permettant aux parties prenantes touchées de signaler les préoccupations liées aux droits de la personne) et aux recours en cas de violation des droits de la personne.

Nos constats révèlent que les entreprises canadiennes ont tendance à prendre des engagements politiques raisonnables en matière de respect des droits de la personne. Cependant, la mise en œuvre de pratiques visant à assurer le respect des droits de la personne sur le terrain demeure limitée; cela indique que les entreprises canadiennes en sont encore en général aux premières étapes de leur parcours en matière de droits de la personne. Il ne semble pas qu'il existe des systèmes robustes permettant de confirmer que les droits de la personne sont respectés dans l'ensemble de la chaîne de valeur; non seulement dans les activités internes, mais aussi dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises et dans les relations avec d'autres partenaires commerciaux. Les engagements et la divulgation concernant l'offre de recours en cas de violation des droits de la personne sont également limités.

Nous avons constaté une certaine corrélation entre la capitalisation boursière et la robustesse des divulgations relatives aux droits de la personne : les grandes entreprises performant habituellement mieux à cet égard que les petites. Pour nous, cela indique que les petites entreprises pourraient être confrontées à davantage d'obstacles en matière de ressources. Cependant, certaines petites entreprises minières ont présenté certaines des meilleures divulgations et preuves de mise en œuvre. Nous croyons que c'est en raison des normes volontaires rigoureuses qui ont été instaurées dans le secteur et parce que les entreprises minières ont des activités internationales directes dans des régions où les risques pour les droits de la personne sont élevés.

La note moyenne de la référence fondée sur les divulgations publiques pour les 29 entreprises était de 30 %. Bien que cela révèle qu'il est possible de faire beaucoup mieux au Canada, cette moyenne correspond à la moyenne internationale pour les références que

nous avons utilisées. Il est important de noter qu'à l'heure actuelle, la divulgation est le principal moyen par lequel les investisseurs peuvent évaluer les performances des entreprises en ce qui a trait à la diligence raisonnable en matière de droits de la personne. Bien que les notes de référence ne servent qu'à estimer, et non à mesurer avec précision, les performances au chapitre de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne, jusqu'à ce que la réglementation et l'application de la loi pour faire respecter les droits de la personne soient solides dans toutes les régions où les entreprises canadiennes exercent des activités, les évaluations des performances en ce qui a trait à la diligence raisonnable en matière de droits de la personne sont l'un des moyens par lesquels les investisseurs peuvent chercher méthodiquement à comprendre et à comparer la gestion par les entreprises des risques liés aux droits de la personne.

Nous demandons à toutes les entreprises et à tous les investisseurs canadiens de considérer la diligence raisonnable en matière de droits de la personne comme un outil essentiel pour gérer les risques et les répercussions dans les domaines social et environnemental, afin d'atteindre des résultats en matière de durabilité. Par l'éducation, la collaboration et une diligence raisonnable accrue, les entreprises canadiennes peuvent se préparer à la réglementation à venir en matière de droits de la personne et contribuer à des pratiques commerciales et à des économies plus durables.

Dans le cadre de la responsabilité qu'ont les investisseurs de respecter les droits de la personne, nous recommandons aux investisseurs de mobiliser les entreprises canadiennes en faveur des Principes directeurs des Nations Unies, de façon à favoriser des pratiques plus robustes de DRDP.

Trois recommandations clés aux entreprises canadiennes :

- 1** Connaître les PDNU et les mettre en œuvre. Les droits de la personne sont un domaine complexe, mais les PDNU procurent un cadre simple. La communication de l'information par rapport aux PDNU peut également permettre une certaine uniformité et la possibilité de comparer pour les investisseurs.
- 2** Cartographier sa chaîne de valeur au-delà des fournisseurs de niveau 1 et effectuer une évaluation des risques liés aux droits de la personne pour les chaînes d'approvisionnement et de valeur. Prioriser les ressources pour prévenir et atténuer les risques prédominants.
- 3** Mobiliser les parties prenantes, les ayants droits et leurs représentants. L'intégration des perspectives des ayants droit et des parties prenantes est essentielle à la mise en œuvre des PDNU.

Introduction : Rehaussement des attentes en matière de droits de la personne

Les entreprises ont la capacité extraordinaire d'aider à façonner la société, de contribuer aux progrès économiques et de protéger l'environnement.

Elles ont la capacité de produire des résultats positifs dans les régions et les collectivités où elles exercent leurs activités, par exemple en offrant des emplois stables et des salaires et des avantages sociaux équitables, en améliorant les conditions de travail ou en offrant un accès équitable aux biens et services qui améliorent les conditions de vie. Plus important encore, elles peuvent soutenir les principes de la démocratie et les normes internationales en matière de droits de la personne et de droits du travail, de plus en plus menacés par des régimes autoritaires partout dans le monde.



Les entreprises, y compris les entreprises canadiennes, ont un rôle clé à jouer pour le respect et la protection des droits de la personne, dans le cadre de leurs activités et dans l'ensemble de leurs chaînes de valeur. Elles peuvent le faire en exerçant une diligence raisonnable en matière de droits de la personne.

Bien que l'idée selon laquelle les entreprises devraient respecter les droits de la personne ne soit pas nouvelle, on s'attend de plus en plus dans le monde qu'elles fassent la preuve de leur engagement ou qu'elles mettent en œuvre des politiques et des pratiques visant à faire respecter les droits de la personne. Avec environ sept ans pour atteindre les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies de 2030, une crise climatique aiguë et une transition énergétique complexe qui exige la transformation des systèmes énergétiques, la mutation des chaînes d'approvisionnement et l'évolution des habitudes de consommation et des modes de vie, il est désormais largement admis que ces problèmes ne peuvent être résolus sans des efforts plus concertés pour lutter contre l'inégalité et assurer le respect des droits de la personne.

Même si les entreprises ont la capacité de produire des résultats positifs, il ressort clairement des exemples récents de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement de fabrication de gants chirurgicaux¹ ou du rôle que les plateformes de médias sociaux ont joué dans l'alimentation de l'agitation sociale et de la violence², que les entreprises ont aussi la capacité de nuire gravement aux droits de la personne. Les entreprises doivent faire preuve de diligence raisonnable sur les plans financier, juridique et opérationnel, mais on s'attend de plus en plus à ce qu'elles exercent aussi une diligence raisonnable

en matière de droits de la personne (DRDP), dans le but de prévenir et d'atténuer les préjudices que leurs activités pourraient causer aux personnes.

Les exigences réglementaires régionales en matière de respect des droits de la personne se développent rapidement. Dans de très nombreux territoires, les entreprises sont désormais tenues de déclarer non seulement les risques liés au travail forcé et aux minéraux des conflits dans la chaîne d'approvisionnement, mais aussi d'adopter des pratiques de DRDP et d'en faire rapport, ce qui comprend des processus d'offre de recours en cas de répercussions négatives sur les droits de la personne.

Bien que le Canada se soit doté de certaines des lois les plus rigoureuses au monde en matière de droits de la personne, ses chaînes d'approvisionnement sont complexes et mondiales, tout comme les risques que courent les entreprises canadiennes en matière de droits de la personne. En outre, les exigences de la réglementation canadienne envers les sociétés émettrices en matière de droits de la personne sont à la traîne par rapport à celles d'autres régions, comme les États-Unis, le Royaume-Uni et l'Europe. La situation est cependant en train de changer.

Dans quelle mesure les entreprises canadiennes sont-elles prêtes?

Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU) proposent aux États et aux entreprises des lignes directrices volontaires en ce qui a trait à leur obligation de prévenir, de traiter et de corriger les répercussions sur les droits de la personne dans leurs activités³.

L'année 2021 a marqué le dixième anniversaire de l'approbation unanime des PDNU par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies (CDHNU). Ces principes reconnaissent que, pour assurer une protection adéquate des droits de la personne dans le contexte des activités des entreprises, l'approche suivante doit être reconnue : 1) Les États ont le devoir de protéger les droits de la personne. 2) Les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits de la personne. 3) Les personnes touchées par des répercussions négatives en matière de droits de la personne devraient avoir accès à des recours.

Les PDNU constituent une feuille de route claire, bien que générale, sur la façon dont les entreprises devraient intégrer le respect des droits de la personne (voir Figure 1).

- Gouvernance et engagements politiques.
- Intégration du respect : mise en œuvre de l'engagement au moyen de la DRDP, qui comprend les quatre éléments suivants :
 - » déterminer et évaluer les répercussions négatives réelles ou potentielles que l'entreprise cause, auxquelles elle contribue ou auxquelles elle est associée. Cela peut se faire, par exemple, au moyen d'une évaluation des répercussions sur les droits de la personne (ERDP);
 - » intégrer les répercussions potentielles et prendre les mesures nécessaires;
 - » faire le suivi de l'efficacité des mesures pour évaluer si elles fonctionnent;
 - » communiquer avec les parties prenantes, ce qui peut comprendre la consultation de rapports publics, sur la façon dont les répercussions sont traitées.
- Règlements des griefs et offre de recours : donner accès à des recours aux victimes de préjudices en matière de droits de la personne liés aux entreprises.

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales établissent également un cadre clair pour la conduite responsable des entreprises, qui est fondé sur les PDNU. Bien que ces derniers soient volontaires, ils sont maintenant codifiés dans la loi dans plusieurs pays.

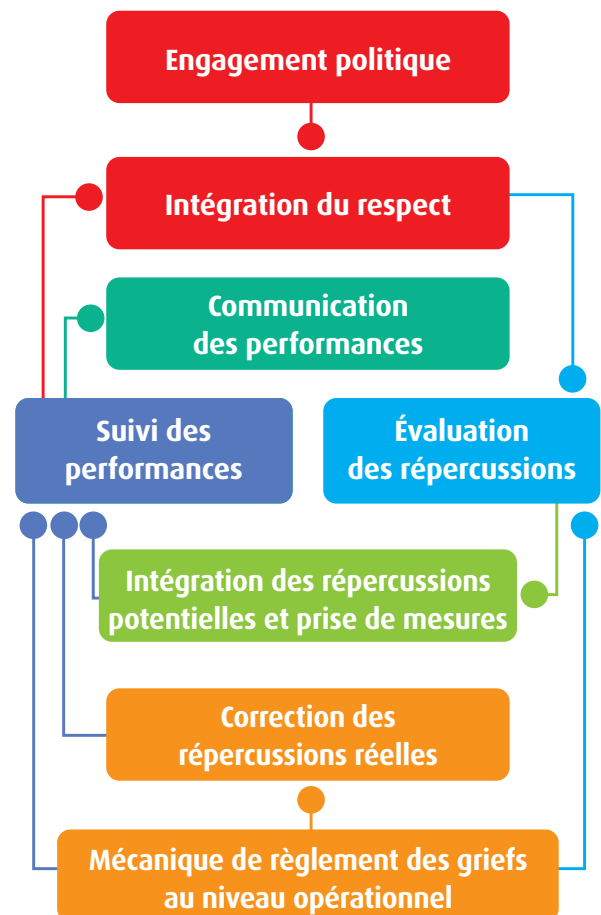


Figure 1 : Éléments clés de la responsabilité d'entreprise en matière de respect des droits de la personne, conformément aux PDNU. Source : ihrb.org

Évolution de la réglementation mondiale

Au cours des dernières années, de nombreux pays, dont la France, l'Allemagne, les Pays-Bas, les États-Unis et le Royaume-Uni, ont adopté des lois visant à prévenir les violations des droits de la personne commises par les sociétés, en exigeant des émetteurs publics (et, dans certains cas, des sociétés non publiques) qu'ils rendent compte de leurs actions en matière de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants.

Comme le montre le tableau de la [page 11](#) qui donne un aperçu de la réglementation des droits de la personne en vigueur ou en voie de l'être dans le monde, cette tendance ne fait que s'intensifier. La législation la plus rigoureuse exige que les entreprises appliquent la diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de la personne (DRODP) conformément aux PDNU, au-delà des engagements politiques pour rendre obligatoire le processus par lequel les entreprises doivent évaluer et gérer les répercussions négatives qu'elles ont sur les personnes et l'environnement.

En juin 2021, les États-Unis ont par ailleurs [annoncé](#) qu'ils mettaient à jour leur plan d'action national sur la conduite responsable des entreprises, conformément aux Lignes directrices de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU). Dans le cadre de ce processus, le plan d'action national améliore la clarté et l'uniformité de ses attentes envers les entreprises américaines dans le cadre de leurs activités mondiales.

En décembre 2021, la loi Uyghur Forced Labor Prevention Act a été promulguée par le président Biden. Elle est entrée en vigueur en juin 2022. Elle interdit l'importation de biens fabriqués en totalité ou en partie dans la région autonome ouïghoure du Xinjiang, en raison de préoccupations concernant le travail forcé qui y est très répandu. Pour illustrer les conséquences de cette loi, en novembre 2022, environ 1 000 cargaisons de composants d'énergie solaire provenant de la région, d'une valeur de centaines de millions de dollars, ont été bloquées par les agents des douanes américaines et n'avaient pas encore été dédouanées⁴.



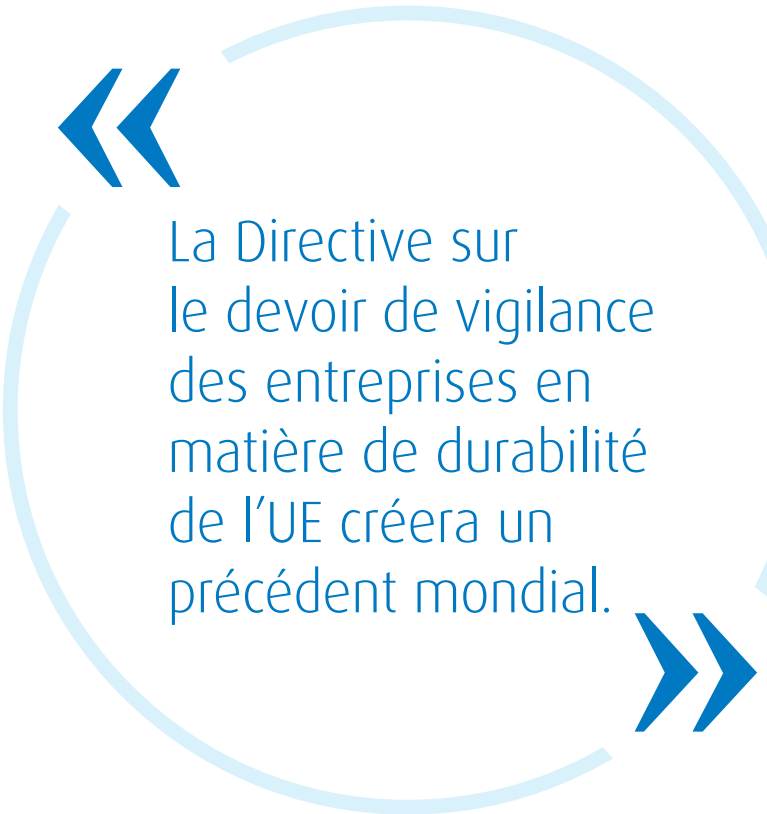
Réglementation des droits de la personne en vigueur ou en voie de l'être dans le monde

Région	Législation	Obligation	État	Pénalités financières
Canada	Projet de loi S-211 – <i>Loi sur l'esclavage moderne</i> ⁵	Rapports annuels sur les mesures prises pour prévenir et réduire les risques liés au travail forcé ou au travail des enfants	● Adoptée au Sénat et deuxième lecture à la Chambre des communes	0
	Projet de loi C-262 – <i>Loi concernant la responsabilité des entreprises de prévenir les incidences négatives sur les droits de la personne</i> ⁶	Diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de la personne	● Adoptée en première lecture à la Chambre des communes	Inconnu
Royaume-Uni	<i>Modern Slavery Act 2015</i> ⁷	Rapport annuel sur le risque lié à l'esclavage moderne	●	N (mais à l'étude)
États-Unis	<i>California Transparency in Supply Chains Act – 2010</i> ⁸	Rapport annuel sur les efforts visant à éradiquer l'esclavage moderne dans la chaîne d'approvisionnement	●	N
	<i>Uyghur Forced Labor Prevention Act</i> ⁹	Interdiction d'importer des biens fabriqués en totalité ou en partie dans la région autonome ouïghoure du Xinjiang	●	N (mais les marchandises sont bloquées à la frontière)
Europe	Directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité ¹⁰	Diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de la personne et d'environnement. Comprend les devoirs des administrateurs.	● Proposition adoptée par la Commission européenne en février 2022	0
Australie	<i>Modern Slavery Act 2018</i> ¹¹	Rapport annuel sur les risques liés à l'esclavage moderne dans les opérations et les chaînes d'approvisionnement, et les mesures à prendre pour y remédier	●	N
France	Loi de 2017 relative au devoir de vigilance	Diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de la personne	●	0
Pays-Bas	<i>Dutch Child Labor Due Diligence Act – 2022</i>	Diligence raisonnable obligatoire à l'égard du travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement	●	0 (et sanctions pénales)
	Proposition des Pays-Bas sur la conduite responsable des entreprises ¹²	Diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de la personne	●	Inconnu
Allemagne	Loi sur les chaînes d'approvisionnement	Diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de la personne	● 2023	0
Norvège	<i>Transparency Act – 2021</i>	Diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de la personne	●	0
Belgique	Loi sur le devoir de vigilance	Diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de la personne	●	Inconnu
Japon	<i>Guidelines on Respect for Human Rights in Responsible Supply Chains (Draft)</i>	Diligence raisonnable en matière de droits de la personne (loi non contraignante)	● 2022	N

● Proposition ● Adopté ou sur le point de l'être ● En vigueur

Législation sur la diligence raisonnable en matière de droits de la personne et d'environnement en Europe

Comme l'indique le tableau qui précède, certains pays européens ont déjà adopté des lois obligatoires sur la diligence raisonnable en matière de droits de la personne dans leurs régions respectives. En février 2022, dans le but d'instaurer une plus grande uniformité à l'égard des attentes, de la mise en œuvre et de l'application dans toute la région de l'UE, la Commission européenne a adopté une proposition de directive à l'échelle de l'UE sur la diligence raisonnable en matière de durabilité des entreprises, qui créera un précédent pour les attentes concernant la diligence raisonnable en matière de droits de la personne à l'échelle mondiale. Cependant, en décembre 2022, les ministres de l'UE ont négocié leur propre accord préventif pour exclure le secteur des services financiers et les éléments en aval de la chaîne de valeur (c.-à-d. les répercussions sur les clients et l'environnement de l'utilisation des produits et des services) de la portée obligatoire de la Directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité. Bien qu'un accord entre les ministres de l'UE ait été recherché dans le but de limiter le registre de la responsabilité en matière de diligence raisonnable, y compris pour les banques en ce qui concerne leurs activités de prêt, les obligations et les actions, le débat n'est pas encore terminé. Les parties prenantes qui préconisent une Directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité robuste demandent une approche de portée globale et font valoir que l'exclusion du secteur des services financiers et de considérations relatives à la chaîne de valeur en aval va réduire considérablement le poids que la Directive peut avoir pour prévenir et atténuer les répercussions négatives des activités des entreprises sur les personnes et sur l'environnement et pour assurer la prise de mesures correctives à cet égard. Le libellé final du projet de loi devrait être négocié au Parlement européen à partir du début de l'année 2023.



La Directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité de l'UE créera un précédent mondial.

Qu'est-ce que cela signifie pour le Canada?

La législation sur la diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de la personne en vigueur dans les pays européens et les normes anticipées de devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité de l'UE, indépendamment du débat sur la portée évoqué ci-dessus, n'affecteront pas seulement les entreprises établies dans l'UE, mais aussi des entreprises établies à l'extérieur de l'UE qui exercent des activités en Europe ou fournissent des matières premières ou des biens et services dans le cadre de chaînes d'approvisionnement d'entreprises de l'UE. Conformément aux PDNU, ces entreprises seront également tenues d'appliquer la diligence raisonnable en matière de droits de la personne à leurs activités, au sein de leurs propres chaînes d'approvisionnement. Ces attentes peuvent avoir des répercussions sur les entreprises canadiennes qui appartiennent à ces catégories.

En parallèle, le Canada prépare actuellement sa propre loi sur les chaînes d'approvisionnement. Le projet de loi S-211, qui devrait entrer en vigueur d'ici janvier 2024, exigera que les sociétés émettrices présentent un rapport annuel sur les mesures prises pour prévenir et réduire les risques liés au travail forcé ou au travail des enfants, de la même façon que la loi sur l'esclavage moderne au Royaume-Uni. Cette mesure est en général bien accueillie, mais certains reprochent au projet de loi S-211 que, bien que le travail forcé et le travail des enfants constituent des violations flagrantes des droits de la personne, tous les risques prédominants liés aux droits de la personne ne sont pas pris en considération. Compte tenu du rehaussement des lois sur la diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de la personne en Europe, on craint que le projet de loi S-211 ne soit pas assez exhaustif, puisqu'il cible uniquement l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants. Les plaidoyers au sein de la société civile en faveur de la diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de la personne ont mené à l'élaboration du projet de loi C-262, *Loi concernant la responsabilité des entreprises de prévenir les incidences négatives sur les droits de la personne*, qui a franchi l'étape de la première lecture à la Chambre des communes. Ce deuxième projet de loi plus complet sur les droits de la personne, qui s'ajoute à l'application plus rigoureuse de la diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de la personne à l'étranger, révèle probablement que les attentes envers les performances des entreprises canadiennes dans ce domaine vont se renforcer, au-delà de ce qui est exigé dans le projet de loi S-211.

Le soutien des entreprises à la législation canadienne sur la chaîne d'approvisionnement a été documenté dans le rapport [The Straight Goods](#), une collaboration de 2019 entre la Schulich School of Business, la Shareholder Association for Research and Education et Vision mondiale Canada. Ce rapport répertorie les expériences des entreprises canadiennes à l'égard de l'esclavage moderne dans les chaînes d'approvisionnement et révèle que 76 % des entreprises sondées croient que la législation sur la chaîne d'approvisionnement pourrait être avantageuse pour leurs activités. Cependant, le même rapport révèle également que seulement 29 % des entreprises cherchent activement à contrer les risques liés à l'esclavage moderne au-delà de leurs fournisseurs de niveau 1. Le rapport [The State of Social in ESG](#), publié en 2022 par ESG Global Advisors et Argyle, évalue des entreprises canadiennes et américaines et révèle que moins de 50 % d'entre elles ont une politique sur les droits de la personne, et que seulement la moitié d'entre elles étendent les attentes en matière de droits de la personne à leur chaîne d'approvisionnement.

“

La législation actuelle et prévue concernant la diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de la personne dans l'UE touchera également les entreprises en dehors de l'UE qui ont des activités, des chaînes d'approvisionnement ou des chaînes de valeur en Europe.

”

Action des investisseurs en matière de droits de la personne

Comme toutes les entreprises, les investisseurs ont la responsabilité de respecter les droits de la personne, conformément aux PDNU. En 2017, l'OCDE a publié des lignes directrices à l'intention des investisseurs institutionnels¹³, sur la façon de mettre en œuvre la diligence raisonnable dans les politiques et les activités d'investissement. De plus, le Règlement sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers de l'UE¹⁴ impose maintenant des exigences exhaustives en matière de divulgation de la durabilité qui couvrent un large éventail de mesures ESG pour le gestionnaire et le fonds, y compris l'obligation de produire des rapports sur les répercussions négatives d'investissements dans des fonds portant la marque du développement durable. Pour que les investisseurs puissent mener une diligence raisonnable rigoureuse à l'égard des répercussions sur les droits de la personne dans les portefeuilles et évaluer si elles sont traitées adéquatement, ils ont besoin que les sociétés émettrices fassent des divulgations plus conséquentes en matière de droits de la personne.

Ces dernières années, nous avons assisté à une forte augmentation des mesures prises par les investisseurs en matière de droits de la personne. Il y a notamment eu la création de l'[Investor Alliance for Human Rights \(IAHR\)](#), une plateforme d'action collective qui regroupe plus de 200 investisseurs institutionnels membres et représente plus de 12 000 milliards de dollars américains d'actifs sous gestion. L'IAHR sensibilise les investisseurs à leurs responsabilités, favorise la collaboration sur les enjeux de droits de la personne et préconise l'établissement de normes solides fondées sur les droits de la personne. Plusieurs déclarations d'investisseurs recueillies par l'IAHR démontrent que les investisseurs appuient l'avancement de la législation sur la diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de la personne dans divers territoires¹⁵.

En outre, le nombre de propositions des actionnaires sur le respect des droits de la personne conformément aux PDNU a été en constante augmentation d'une année à l'autre, avec un appui moyen d'environ 26 % et une proposition chaque année ayant reçu un vote majoritaire¹⁶.

“

Les investisseurs comprennent de plus en plus leur responsabilité de respecter les droits de la personne, au-delà de la gestion des risques ESG importants. Nous outillons les investisseurs afin qu'ils prennent des décisions d'investissement respectant les droits qui sont éclairées par la société civile et les ayants droit concernés, nous coordonnons des actions collectives d'investisseurs pour augmenter l'effet de levier et nous plaidons en faveur d'une réglementation qui obligerait les entreprises à rendre compte des répercussions de leurs activités sur les gens.

- Anita Dorett, directrice de l'Investor Alliance for Human Rights

En 2022, 26 propositions liées aux droits de la personne ont été présentées aux États-Unis. La proposition qui a été adoptée avec un appui de plus de 68 % demandait à Sturm, Ruger & Co. de mener une évaluation des répercussions sur les droits de la personne de sa vente d'armes à feu à des civils. Les propositions faites à Walt Disney, à Amazon, à Apple et à Citigroup ont reçu un appui de plus de 30 % et demandaient notamment des mesures de diligence raisonnable en matière de droits de la personne, de diligence raisonnable à l'égard de la clientèle, de rapports sur les enjeux liés au travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement et de diligence raisonnable en matière de droits des autochtones¹⁷.

Enfin, les Principes pour l'investissement responsable (PRI) des Nations Unies, qui comptent plus de 3 500 signataires et représentent un actif de plus de 120 000 milliards de dollars américains, ont établi un cadre pluriannuel pour soutenir le respect des droits de la personne¹⁸. Le 1^{er} décembre 2022, les Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies ont lancé « Advance », un engagement collaboratif des investisseurs visant à accroître l'intégration du respect des droits de la personne par les entreprises, conformément aux PDNU.

À propos de la recherche

Afin de mobiliser les sociétés émettrices canadiennes au sujet de leurs risques liés aux droits de la personne, nous avons besoin de données comparatives pour comprendre les performances par rapport à celles des pairs au sein de différents secteurs et entre eux.

Nous avons utilisé des références de diligence raisonnable en matière de droits de la personne établies par des tiers pour effectuer notre analyse, étant donné qu'elles permettent d'évaluer les plus grandes entreprises du monde et de comparer les pairs du même secteur. Les entreprises canadiennes sont souvent négligées dans ces évaluations mondiales en raison de leur capitalisation boursière relativement faible.

Bien que les fournisseurs de données sur les facteurs ESG soient une source de renseignements utiles sur les performances par rapport aux risques ESG importants, ils sont quelque peu limités en ce qui a trait aux indications prospectives concernant la préparation des entreprises canadiennes à la réglementation à venir sur la diligence raisonnable en matière de droits de la personne et à l'évolution des attentes des investisseurs à l'égard des droits de la personne sur le marché mondial. C'est pourquoi nous avons cherché à recueillir nous-mêmes les données.

Nous avons examiné six des secteurs les plus importants au Canada, en fonction des revenus. Étant donné que les ministres de l'UE se sont entendus pour exclure les services financiers de la portée de la Directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité de l'UE, les attentes réglementaires à l'égard de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne pour le secteur financier ne sont toujours pas claires. Par conséquent, nous avons décidé de ne pas couvrir le secteur des services financiers du Canada, malgré l'importance de ses revenus. Nous allons continuer à surveiller l'évolution de la situation, alors que le débat sur la portée de la Directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité se tiendra au Parlement européen au cours des prochains mois.

Dans les six secteurs choisis pour notre échantillon, nous avons examiné les cinq plus grandes entreprises, sur la base de la capitalisation boursière, à l'exception du secteur du vêtement, pour lequel seulement quatre entreprises respectaient nos paramètres de capitalisation boursière.

Références utilisées

- **Vêtement** : KnowTheChain
- **Consommation discrétionnaire** : KnowTheChain
- **Biens de consommation de base** : KnowTheChain
- **Pétrole et gaz** : Corporate Human Rights Benchmark – Core UNGP Indicators
- **Exploitation minière** : Corporate Human Rights Benchmark – Core UNGP Indicators
- **Télécommunications** : Corporate Human Rights Benchmark – Core UNGP Indicators

29

Entreprises

6

Secteurs

2

Références sur les droits de la personne

814 milliards \$

Capitalisation boursière combinée approximative des entreprises au moment de l'évaluation

Nous avons utilisé les plus récentes méthodologies disponibles au moment de la recherche.

Dans certains cas, les références que nous avons employées contenaient des données publiées fondées sur une méthodologie plus ancienne, avec des indicateurs légèrement différents de ceux que nous avons appliqués. Il a donc été difficile de comparer les résultats du Canada avec les références mondiales publiées. Nous reconnaissons également que notre méthodologie est quelque peu imparfaite, puisque nous ne pouvons pas comparer directement les résultats de différents secteurs canadiens, certains d'entre eux ayant été évalués à l'aide de références différentes. Cependant, les deux méthodologies de référence utilisées dans notre étude sont fondées sur les piliers clés des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies et suivent donc un modèle d'évaluation uniforme pour certaines analyses comparatives fondées sur les éléments suivants :

- Gouvernance et engagements politiques à l'égard des droits de la personne
- Intégration du respect des droits de la personne par la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne
- Mécanismes de règlement des griefs et recours

En outre, nous avons choisi d'évaluer les entreprises de façon anonyme. Notre objectif n'est pas de nommer et de blâmer celles qui commencent tout juste leur parcours vers l'adoption de pratiques en matière de droits de la personne, et nous ne voulons pas non plus jouer le rôle d'une référence ou d'un fournisseur de données. En tant que gestionnaire d'actifs qui investit largement et à long terme dans l'économie canadienne, nous avons intérêt à ce que toutes les sociétés et tous les secteurs canadiens se portent bien.

Enfin, nous reconnaissons sans hésitation que nos recherches ne sont pas rigoureuses sur le plan scientifique. Elles visent plutôt à obtenir des renseignements plutôt généraux sur la diligence raisonnable en matière de droits de la personne des entreprises au Canada. Nous espérons que d'autres investisseurs, décideurs, entreprises et consommateurs responsables trouveront notre recherche utile pour comprendre ce que suppose la diligence raisonnable en matière de droits de la personne et ce que les entreprises canadiennes peuvent faire pour se préparer à l'arrivée de la réglementation sur la diligence raisonnable en matière de ressources humaines et à l'évolution des attentes des investisseurs et des ayants droit.

Pour une présentation plus détaillée de notre méthodologie, veuillez consulter l'[Annexe 1](#).

Constats généraux : Comment le Canada performe-t-il?

Nos constats montrent que la plupart des entreprises canadiennes en sont encore aux premières étapes de leur parcours en matière de droits de la personne. Dans l'ensemble, les entreprises canadiennes prennent des engagements politiques raisonnables en matière de respect des droits de la personne. Cependant, il leur est plus difficile de démontrer qu'elles ont mis en œuvre des pratiques qui assurent le respect des droits de la personne sur le terrain. Nous avons constaté que, de façon générale, les entreprises canadiennes divulguent peu de données montrant qu'elles ont mis en place des systèmes robustes afin de confirmer que les droits de la personne sont respectés dans l'ensemble de la chaîne de valeur, non seulement dans les activités internes, mais aussi dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises et dans les relations avec d'autres partenaires commerciaux. Les engagements et la divulgation concernant l'offre de recours en cas de violation des droits de la personne en étaient aussi encore à leurs premières étapes. Cela correspond en grande partie aux moyennes mondiales, révélées par les références que nous avons utilisées.

30 %

Note moyenne
pour l'ensemble
des entreprises

92 %

Note la plus
élevée

0 %

Note la plus
basse

Les notes du Canada sont semblables aux moyennes mondiales. Le manque de maturité et de normalisation dans la réglementation entrave l'amélioration.



Nous avons constaté une certaine corrélation entre la capitalisation boursière et la solidité des divulgations relatives aux droits de la personne.

Le coût est souvent cité comme l'un des obstacles à la production de rapports sur la performance en matière de durabilité. Comme le montre le diagramme de dispersion de la [page 19](#), nous avons constaté une certaine corrélation entre la capitalisation boursière et la solidité des divulgations relatives aux droits de la personne. Cela indique qu'il pourrait être plus difficile pour les petites entreprises de trouver les ressources nécessaires. Toutefois, au-delà d'un certain seuil, cette corrélation devient moins claire, tant à l'intérieur des secteurs qu'entre eux. Nous supposons que les entreprises canadiennes sont confrontées à la fois à un manque de ressources attirées et à un manque de maturité et de normalisation de la réglementation.

Les secteurs dont la capitalisation boursière combinée est plus élevée n'ont pas toujours obtenu de meilleurs résultats sectoriels moyens que les secteurs ayant une capitalisation boursière combinée plus faible.

Le secteur de l'exploitation minière se démarque des autres avec une note moyenne de 61 %. Les récents incidents en matière de droits de la personne visant de grandes sociétés minières mondiales qui ont été très médiatisés, comme la rupture de la digue à résidus miniers de Brumadinho, qui a tué 270 personnes, et la destruction d'un abri rocheux sacré vieux de 46 000 ans en Australie, démontrent que les répercussions graves sur les employés de l'exploitation minière peuvent aller de pair avec des répercussions importantes sur les entreprises concernées, comme des pénalités financières élevées et des changements à la direction. Les entreprises minières sont de plus en plus surveillées et sont soumises à des pressions de plus en plus fortes pour obtenir l'autorisation sociale et réglementaire d'extraire des minéraux critiques. Elles doivent en outre adhérer à un nombre croissant de normes et de cadres de déclaration rigoureux, volontaires et obligatoires de l'industrie.

L'entreprise minière qui a obtenu la note la plus élevée, 92 %, a instauré les mesures de divulgation les plus rigoureuses des systèmes de diligence raisonnable en matière de droits de la personne de toutes les entreprises canadiennes évaluées. Cela ne signifie pas que l'entreprise ne provoque aucune répercussion négative par ses activités commerciales, car elle est toujours aux prises avec des risques liés aux droits de la personne et la surveillance par les parties prenantes. Cependant, elle a fait la preuve d'efforts exemplaires pour harmoniser plus clairement la politique et la mise en œuvre avec les PDNU. Elle a récemment publié un rapport autonome sur les droits de la personne et a déclaré que la rémunération des cadres supérieurs est en partie fondée sur sa note de la référence externe Corporate Human Rights Benchmark établie par la World Benchmarking Alliance. La rémunération des dirigeants liée aux performances en matière de droits de la personne est un indice clé de performance

de KnowTheChain et de Corporate Human Rights Benchmark. Cela donne aux parties prenantes un moyen de tenir les dirigeants des entreprises responsables du respect des droits de la personne.

La note moyenne du Canada de 30 % correspond en grande partie aux moyennes internationales pour les références que nous avons utilisées pour évaluer les entreprises dans de nombreux pays. Par exemple, Corporate Human Rights Benchmark indique que 82 % des sociétés obtiennent toujours un résultat inférieur à 30 % selon sa référence. Selon le secteur, la note moyenne de KnowTheChain est aussi d'environ 30 %. Pour l'ensemble des entreprises évaluées, les meilleures performances étaient enregistrées dans le domaine de la gouvernance et des engagements politiques, avec une note moyenne de 46 %. Ce sont les notes moyennes pour les indicateurs clés de performance qui mesurent l'intégration du respect et de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne et les recours et mécanismes de règlement des griefs qui auraient le plus besoin d'être améliorés, se situant à 25 % et 28 % respectivement.

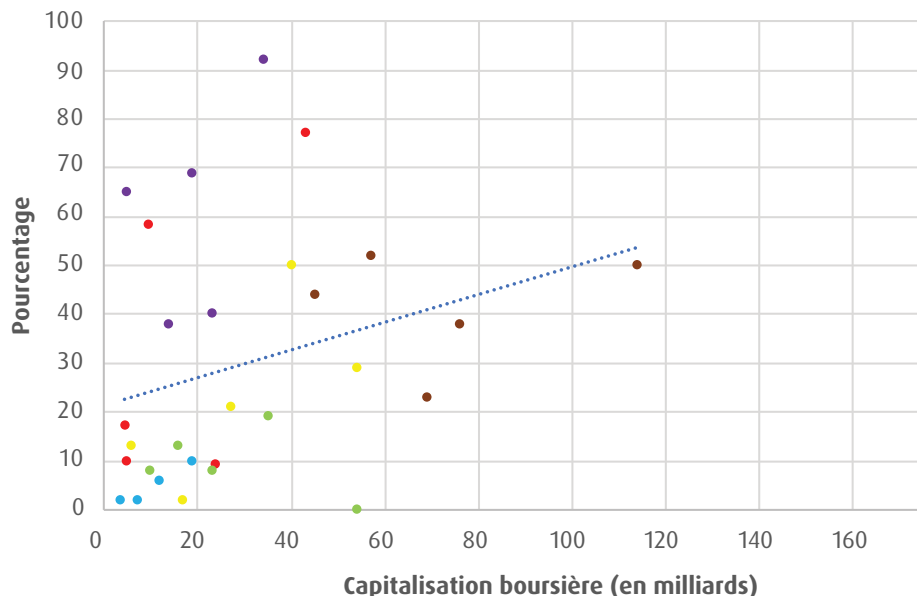
Cette tendance aux notes plus élevées pour les engagements politiques est courante. Il est relativement facile de rédiger des énoncés de politique sur les attentes en matière de droits de la personne. Le travail et la reddition de comptes véritables résident dans la mise en œuvre et la divulgation des efforts de diligence raisonnable qui visent à assurer que les attentes sont satisfaites. Au Canada, la législation actuelle fondée sur l'Accord Canada-États-Unis-Mexique (ACEUM) visant à prévenir le travail forcé n'oblige pas les entreprises à faire preuve de diligence raisonnable pour s'assurer que les chaînes d'approvisionnement sont exemptes de travail forcé, en plus de prendre des engagements politiques et d'établir des codes de conduite. Il y a aussi des rapports indiquant que ce pays n'applique la loi que dans une mesure limitée, voire pas du tout¹⁹. Une loi sur la diligence raisonnable obligatoire et l'application de la loi de l'État pourrait remédier à cette situation²⁰.

Dans les années à venir, nous pouvons prévoir que les pratiques de diligence raisonnable en matière de droits de la personne de tous les secteurs s'amélioreront à mesure que les attentes des parties prenantes augmenteront et que la réglementation évoluera. Collectivement, les entreprises canadiennes ont le pouvoir de placer la barre plus haut pour ce qui est à faire.

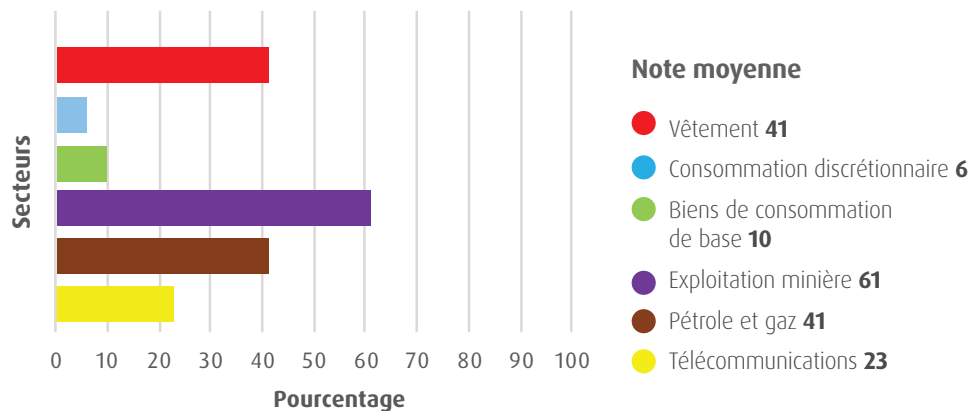
Les chapitres suivants donnent une vue plus approfondie des plus grands risques liés aux droits de la personne, des performances, des pratiques exemplaires et des recommandations d'amélioration pour chaque secteur.

Notes pour la DRDP des entreprises canadiennes

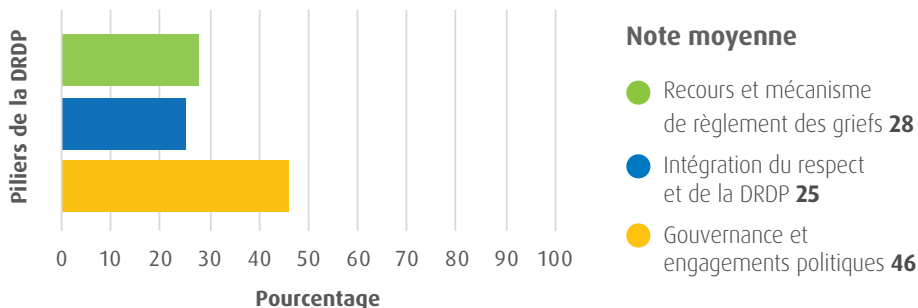
* Données en date d'août 2022.



Notes pour la DRDP des différents secteurs au Canada



Moyenne des notes de toutes les entreprises pour les piliers de la DRDP des PDNU



Notes des entreprises

● Vêtement

- A 58
- B 77
- C 10
- D 17

● Consommation discrétionnaire

- A 10
- B 7
- C 2
- D 2
- E 8

● Biens de consommation de base

- A 0
- B 19
- C 9
- D 13
- E 8

● Exploitation minière

- A 92
- B 40
- C 69
- D 38
- E 65

● Pétrole et gaz

- A 44
- B 52
- C 23
- D 38
- E 50

● Télécommunications

- A 13
- B 2
- C 21
- D 50
- E 29

Constats par secteur

Vêtement

1. Risques prédominants liés aux droits de la personne
2. Évaluation des performances du secteur en matière de droits de la personne
3. Nos constats
4. Principales recommandations



Le secteur du vêtement comprend des entreprises de conception, de fabrication, de vente en gros et de détail de vêtements et d'accessoires. On estime que le marché canadien du vêtement représentait environ 26,4 milliards de dollars canadiens en 2021, et on prévoit une croissance modeste jusqu'en 2024²¹. Quatre-vingt-quinze pour cent des vêtements achetés au Canada sont fabriqués à l'étranger, alors que la capacité de production du Canada n'est que de 2,4 milliards de dollars en marchandises²².

95 % des vêtements achetés au Canada sont fabriqués à l'étranger.

Comme d'autres multinationales de taille et de portée commerciale semblables, au cours des deux dernières décennies, des marques canadiennes de vêtements connues dans le monde ont inventé des modèles d'affaires fondés sur des chaînes d'approvisionnement complexes à plusieurs niveaux qui dépendent de la main-d'œuvre à faible coût dans les marchés émergents. Dans ces régions, la réglementation et l'application des droits des travailleurs sont souvent limitées. Mais cette situation est en train de changer. Depuis quelques années, des ONG et des groupes de défense des droits des travailleurs attirent l'attention sur des préoccupations concernant le lien entre le secteur du vêtement et les violations des droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement. La réglementation à l'échelle des régions est en cours de rattrapage.



Vêtement

Risques prédominants liés aux droits de la personne

Quels sont les risques liés aux droits de la personne les plus importants dans ce secteur?



- Violence et harcèlement fondés sur le sexe
- Salaire et avantages sociaux équitables et liberté d'association
- Travail forcé et travail des enfants
- Santé et sécurité

Comment ces risques liés aux droits de la personne correspondent-ils aux indicateurs du SASB?



- Gestion de la chaîne d'approvisionnement

Source : [Materiality Finder du SASB](#)

Violence et harcèlement fondés sur le sexe

Articles 1, 2 et 5 de la [DUDH](#)

Bien que le secteur du vêtement soit une source importante d'emplois et de sécurité pour des millions de personnes dans le monde, une diligence raisonnable est requise pour veiller à ce que des avantages équitables soient accordés aux travailleuses de la chaîne d'approvisionnement, étant donné qu'elles représentent environ 80 % de l'ensemble des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement, soit 60 millions de personnes. De nombreuses études²³ ont documenté une forte prévalence de la [violence et du harcèlement fondés sur le sexe](#) contre les femmes perpétrés par des superviseurs masculins dans les chaînes d'approvisionnement du vêtement. Un rapport publié en 2022 par le [Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme](#), fondé sur des entrevues menées auprès de 90 femmes dans 31 usines du secteur du vêtement en Inde, montre que la violence et le harcèlement fondés sur le sexe se sont aggravés pendant la pandémie de COVID-19, sous forme de violence physique et verbale courante, de discrimination, de congédiement injuste pour cause de grossesse et de hausse des cadences de travail²⁴. Voir le chapitre [Vêtement : Pleins feux sur les droits de la personne](#).

Salaires et avantages sociaux équitables et liberté d'association

Articles 20, 23 et 25 de la [DUDH](#)

Le modèle d'affaires de l'industrie de la mode a évolué et repose maintenant sur la production dans des délais serrés de vêtements disponibles au détail en grande quantité et vendus à des prix généralement bas. Les chaînes d'approvisionnement longues et complexes et comportant plusieurs niveaux, qui manquent souvent de transparence et de reddition de comptes, font partie intégrante de ce modèle. La coalition des investisseurs [Platform for Living Wage Financials](#) plaide pour des salaires et avantages sociaux équitables, en tant que droit de la personne fondamentale, qui sont nécessaires pour des économies saines, et fondamentaux pour le respect des PDNU.

Les entreprises canadiennes du secteur du vêtement peuvent améliorer leur DRDP et répondre aux préoccupations des investisseurs potentiels au sujet de la viabilité à long terme en examinant et en abordant des stratégies de modèle d'affaires qui reposent sur des salaires qui ne respectent pas les niveaux de salaire suffisant dans le contexte particulier.

Travail forcé et travail des enfants

Articles 4, 5, 23, 25 et 26 de la [DUDH](#)

L'[indice mondial de l'esclavage](#) révèle que le vêtement est le deuxième secteur qui contribue le plus à l'esclavage moderne, après l'électronique, avec environ 127,7 milliards de dollars américains d'importations de vêtements liés au travail forcé dans les pays du G20 en 2018²⁵. Les niveaux les plus bas des chaînes d'approvisionnement du secteur du vêtement (matières premières et textile) sont souvent les plus exposés à l'esclavage moderne. La [liste des marchandises produites au moyen du travail des enfants ou du travail forcé de 2022 de la TVPRA \(Trafficking Victims Protection Reauthorization Act\)](#)

[du département du Travail des États-Unis](#) fournit une liste à jour des produits provenant de pays dont le département du Travail a des raisons de croire qu'ils sont produits par le travail d'enfants forcés ou engagés à long terme. Parmi ces produits, on trouve des matières premières qui se retrouvent dans les chaînes d'approvisionnement du vêtement, comme les vêtements, le fil, les textiles et le coton, provenant de plus de 20 pays différents. Il s'agit d'un document extrêmement utile que les entreprises canadiennes du secteur du vêtement peuvent consulter pour effectuer une évaluation exhaustive des risques liés aux droits de la personne.

Santé et sécurité

Article 3 de la [DUDH](#)

La santé et la sécurité au travail sont un droit de la personne important. L'effondrement de l'usine de vêtements Rana Plaza, dans laquelle ont péri 1 132 travailleurs du vêtement à Dhaka, au Bangladesh en 2013, est une tragédie qui illustre les conséquences mortelles d'un manque de diligence raisonnable à l'égard du [droit à un milieu de travail sain et sécuritaire](#). Cet événement a servi de catalyseur à l'élaboration de l'[Accord du Bangladesh sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments](#), accord-cadre mondial juridiquement contraignant entre marques mondiales, détaillants et syndicats qui vise à éviter que des événements comme l'effondrement du Rana Plaza se reproduisent par l'imposition d'inspections de sécurité indépendantes, de programmes de formation et mécanismes de plaintes obligatoires.

En 2021, un nouvel [accord international sur la santé et la sécurité dans l'industrie du textile et du vêtement](#) a été conclu par les syndicats et les marques afin de poursuivre le travail de l'Accord du Bangladesh en élargissant ses principes et son cadre à d'autres pays.

Vêtement : Pleins feux sur les droits de la personne

Violence et harcèlement fondés sur le sexe dans des usines de vêtements

Jeyasre Kathiravel, travailleuse du vêtement de 20 ans, économisait pour faire des études à Tamil Nadu, en Inde, lorsqu'elle a été violée et assassinée en janvier 2021 après son quart de travail chez un fournisseur clé d'un important détaillant mondial de mode rapide. Son superviseur à l'usine a par la suite avoué les crimes.

Jeyasre gagnait en moyenne 122 \$ CA par mois et avait été victime de harcèlement sexuel et d'intimidation dans les mois qui avaient précédé son assassinat. Selon la couverture médiatique, elle avait fait part de ses problèmes aux propriétaires de l'usine, mais rien n'avait été fait.

Dans les semaines qui ont suivi son décès, les enquêteurs ont découvert que deux autres travailleuses du même fournisseur important avaient également été assassinées. Des dizaines d'autres femmes ont signalé leur propre expérience de violence sexuelle à l'usine, qui emploie environ 3 000 personnes.

En avril 2022, sous les pressions en faveur d'une plus grande diligence sur l'épidémie de violence fondée sur le sexe au sein de leur chaîne d'approvisionnement, la grande entreprise de mode rapide a signé avec le fournisseur pour lequel Jeyasre avait travaillé une entente juridiquement contraignante qui établissait un précédent pour mettre fin à la violence contre les femmes dans l'usine. Le fournisseur était l'une des marques de mode rapide les plus connues. Voici les éléments principaux de l'entente :

- Formation obligatoire sur la violence fondée sur le sexe pour tous les travailleurs d'usine, les superviseurs et les cadres.
- Recrutement de « surveillantes d'atelier » formées par le Tamil Nadu Textile & Common Labour Union.
- Remaniement des procédures internes de traitement des plaintes et de recours qui ne permettaient pas de protéger les travailleuses du vêtement contre la violence et la discrimination systématiques en milieu de travail.

La signature d'un accord juridiquement contraignant entre la marque de mode rapide et le fournisseur est un exemple digne de mention de la pression croissante qui s'exerce sur les entreprises pour qu'elles fassent preuve de diligence raisonnable en matière de droits de la personne visant à éliminer la discrimination et la violence fondées sur le sexe, et qu'elles soient juridiquement responsables des violations des droits de la personne au sein de leurs chaînes d'approvisionnement.

Évaluation des performances du secteur en matière de droits de la personne

[KnowTheChain \(KTC\)](#) est une référence élaborée pour que les entreprises et les investisseurs comprennent et gèrent mieux les risques liés aux droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement. Elle repose sur les piliers fondamentaux des PDNU (Gouvernance et engagements politiques, Intégration du respect et de la DRDP, et Recours et mécanismes de règlement des griefs), mais elle a été modifiée pour évaluer les risques particuliers et les plus importants en matière de droits de la personne que l'on trouve dans les chaînes d'approvisionnement complexes. Pour les entreprises du secteur du vêtement, ce sont les chaînes d'approvisionnement qui exigent la plus grande diligence raisonnable.

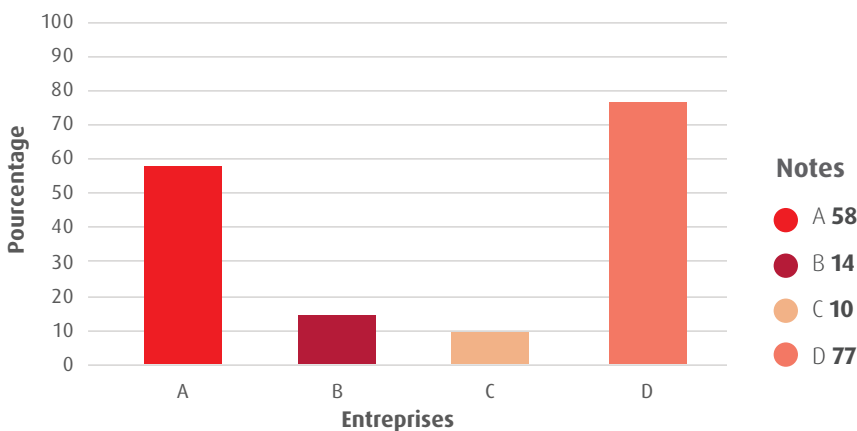
Par conséquent, nous avons appliqué la référence KTC à quatre des plus grandes entreprises du secteur du vêtement au Canada qui répondaient à notre critère de capitalisation boursière de plus de deux milliards de dollars canadiens.

Nos constats

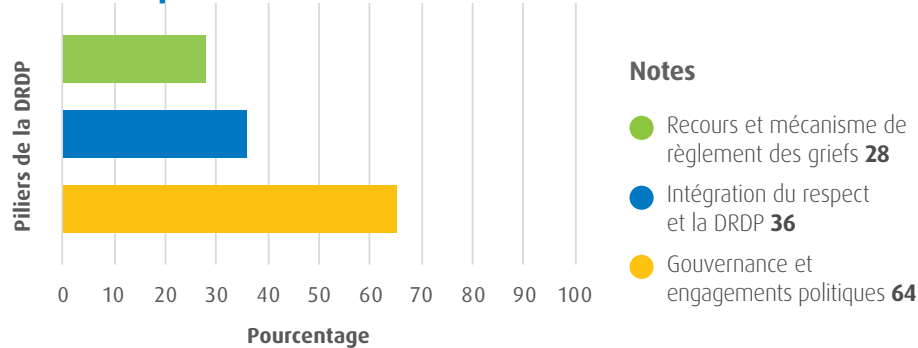
(Notes sur 100)



Notes globales des entreprises du secteur du vêtement



Notes des entreprises du secteur du vêtement selon les piliers de la DRDP des PDNU

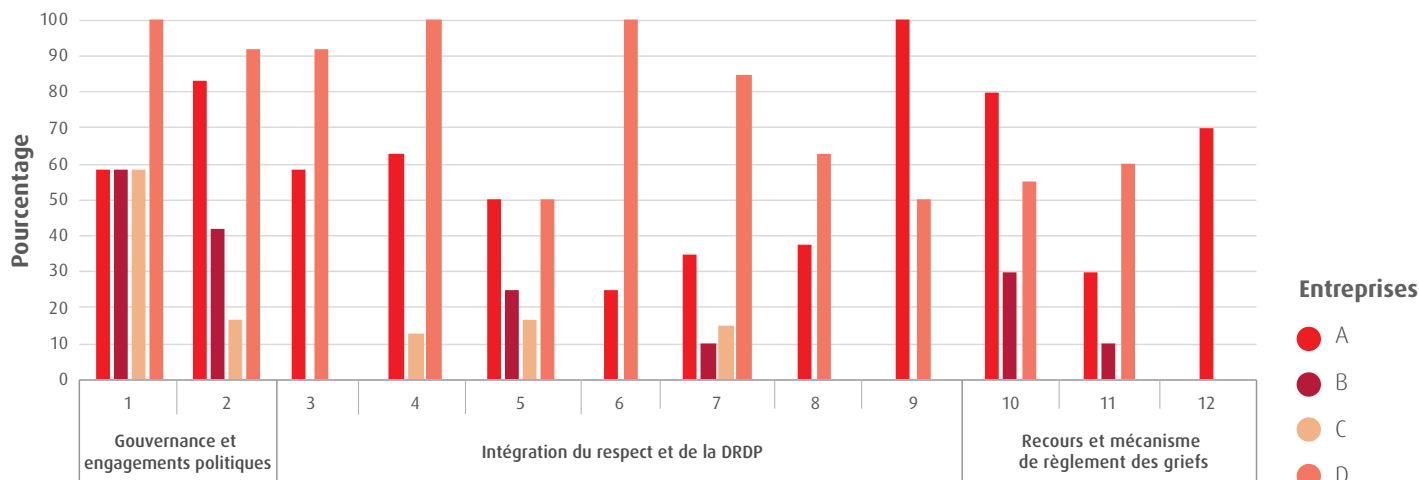


Sommaire

Les notes des entreprises du secteur du vêtement analysées variaient grandement. Deux entreprises affichent constamment des performances supérieures, et une fournit un niveau élevé de renseignements concernant, par exemple, les pratiques d'achat responsable et les efforts d'atténuation et de correction déployés en réponse à la découverte d'une violation du « principe que l'employeur paie », qui stipule que c'est l'employeur, et non les travailleurs, qui a la responsabilité de payer les frais de recrutement. Ces renseignements permettent aux investisseurs de comprendre la mise en œuvre par une entreprise de pratiques visant à prévenir et à limiter le travail forcé, ainsi que d'autres violations des droits de la personne dans ses chaînes d'approvisionnement. Toutes les entreprises peuvent améliorer la divulgation de la cartographie et de l'évaluation des risques liés aux droits de la personne, les stratégies de mobilisation des parties prenantes concernées (notamment l'intégration de leurs points de vue dans l'élaboration des politiques, la surveillance des programmes et les processus de correction) et les exemples de cette diligence raisonnable à l'œuvre.

* Données en date d'août 2022.

Notes des entreprises du secteur du vêtement par ICP



Méthodologie KTC 2022-2023

Gouvernance et engagements politiques	Intégration du respect et de la DRDP	Recours et mécanisme de règlement des griefs
1. Code de conduite à l'intention des fournisseurs et renforcement des capacités 2. Gestion et responsabilité	3. Traçabilité et transparence de la chaîne d'approvisionnement 4. Évaluation du risque 5. Données sur les risques dans la chaîne d'approvisionnement 6. Pratiques d'achat 7. Frais liés au recrutement 8. Recrutement responsable 9. Liberté d'association	10. Mécanisme de règlement des griefs 11. Surveillance 12. Programmes de recours et réponse aux allégations

* Données en date d'août 2022.

Gouvernance et engagements politiques

Points forts :

C'est dans le domaine de la prise d'engagements politiques que l'ensemble des entreprises évaluées ont obtenu les meilleurs résultats. Chacune d'elles avait établi des codes de conduite à l'intention des fournisseurs, y compris des attentes manifestes en matière de respect des droits du travail et des conventions fondamentales de l'OIT, notamment l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants, le respect de la liberté d'association et l'interdiction de la discrimination en milieu de travail.

Toutes les entreprises du secteur du vêtement ont obtenu des points pour avoir divulgué le renforcement des capacités avec les fournisseurs de niveau 1 dans le but de transmettre ou de former des fournisseurs de niveau 2 ou d'un niveau inférieur sur les risques liés au travail forcé et sur la prévention. Un seul a reçu la totalité des points pour avoir évalué l'efficacité de ce renforcement des capacités. Trois entreprises ont fourni des renseignements sur la surveillance, par la direction, de la mise en œuvre des politiques sur la chaîne d'approvisionnement qui s'attaquent au travail forcé.

Toutes ont fourni des renseignements sur la surveillance des enjeux sociaux par le conseil d'administration, mais il n'y a pas de mention précise du travail forcé. (Nous avons accordé certains points étant donné que dans d'autres domaines de divulgation, les droits de la personne sont mentionnés parmi les facteurs ESG.) Une seule entreprise a divulgué la façon dont la prise de décisions, par le conseil d'administration, sur la diligence raisonnable à l'égard de la chaîne d'approvisionnement est influencée par une intervention directe auprès des parties prenantes concernées ou de leurs représentants, une pratique exemplaire pour la diligence raisonnable en matière de droits de la personne pour les sociétés cotées en bourse.

Points à améliorer :

Aucune entreprise n'a divulgué d'objectifs réels liés à la rémunération des membres de la haute direction pour favoriser la responsabilisation en matière de diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement et la prévention du travail forcé. Deux entreprises n'ont fourni aucune information sur la façon dont les décideurs concernés sont formés sur les politiques qui s'attaquent au travail forcé et aux autres risques liés aux droits de la personne dans le secteur.

4 sur 4

ont un code de conduite à l'intention des fournisseurs rigoureux s'attendant au respect des normes internationales

Intégration du respect et de la DRDP

Points forts :

Une entreprise a déclaré avoir organisé un atelier sur la liberté d'association et la négociation collective dans l'une de ses usines de textile, de couture et de bonneterie, atelier qui a été animé par un consultant syndical indépendant. Une autre entreprise a fourni des renseignements décrivant les mesures qu'elle prend pour adopter des pratiques d'achat responsable qui peuvent contribuer à prévenir les risques liés aux droits de la personne chez ses fournisseurs, par exemple établir des partenariats à long terme avec des fournisseurs prévoyant des discussions de planification pluriannuelles et des horizons de planification, tout en examinant la capacité avec les fournisseurs sur une base trimestrielle. Cette entreprise a reconnu qu'il reste des domaines où elle continue à essayer d'améliorer ses prévisions pour réduire la volatilité des commandes, qui peut entraîner des pressions excessives sur les prix des fournisseurs en raison du coût des heures supplémentaires, lesquelles peuvent par la suite mener à des violations des droits de la personne, comme le vol de salaire et d'autres formes d'exploitation des travailleurs.

Points à améliorer :

Pour la moitié des entreprises évaluées, la traçabilité et la transparence de la chaîne d'approvisionnement sont des domaines où des améliorations considérables sont possibles. Seules deux entreprises divulguent le nom et l'adresse des fournisseurs de niveau 1 et le nom et l'adresse des fournisseurs de niveaux inférieurs à 1, et une seule divulgue les pays d'origine d'au moins trois matières premières présentant un risque élevé de travail forcé. Deux entreprises divulguent peu ou pas de renseignements au sujet de l'évaluation des risques liés aux droits de la personne dans la chaîne d'approvisionnement et des préoccupations liées au travail forcé. Aucune des entreprises ne divulgue de renseignements sur les domaines d'intérêt prioritaires pour prévenir et atténuer les risques liés au travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement.

Deux des entreprises évaluées ne divulguaient pas de renseignements sur les processus d'évaluation des risques liés aux droits de la personne dans la chaîne d'approvisionnement, la façon dont elles collaborent avec les parties prenantes concernées, comme la société civile, les syndicats et les travailleurs ou leurs représentants, pour détecter les risques. La divulgation de données sur les risques liés à la chaîne d'approvisionnement, par exemple le pourcentage de travailleuses au sein de la chaîne d'approvisionnement (les plus à risque pour la violence et le harcèlement fondés sur le sexe), de travailleurs migrants (les plus à risque pour le travail forcé) et les travailleurs qui touchent un salaire suffisant (un indicateur de conditions de travail équitables), est également à améliorer, tout comme la divulgation de pratiques d'achat responsable. Une seule entreprise a divulgué des renseignements suffisants pour permettre à un investisseur d'évaluer le niveau de responsabilité que l'acheteur prend pour s'assurer qu'il ne contribue pas à des conditions pouvant mener à des violations des droits de la personne par des pratiques d'achat irresponsable, par exemple des protocoles visant à réduire la volatilité des commandes.

Exemple de pratique exemplaire :

L'une des marques de vêtements évaluées a un modèle d'affaires verticalement intégré unique. L'intégration verticale signifie que l'entreprise est propriétaire et exploitante de la chaîne d'approvisionnement, ce qui lui assure un contrôle et une surveillance accrus sur les diverses étapes du cycle de production. Cette entreprise, après l'achat des matières premières, intègre dans sa gestion la filature, la fabrication du textile, la couture et la distribution au lieu d'externaliser ces étapes. Même si l'entreprise a encore recours à l'impartition dans une certaine mesure, la plus grande partie de la chaîne d'approvisionnement de niveau 1 est gérée par la société mère, et tous ses fournisseurs de niveaux 2 et 3 sont en propriété propre. L'entreprise publie une liste détaillée de ses fournisseurs de niveaux 1, 2 et 3. L'intégration verticale est un modèle d'affaires qui permet un degré beaucoup plus élevé de surveillance et de responsabilisation pour la diligence raisonnable en matière de droits de la personne. Elle peut être considérée comme une pratique exemplaire pour la gestion des risques liés aux droits de la personne dans le secteur du vêtement.

0 sur 4

avait des objectifs de diligence raisonnable concernant la chaîne d'approvisionnement pour la divulgation de la rémunération des dirigeants

Recours et mécanisme de règlement des griefs

Points forts :

Toutes les entreprises évaluées divulguent leurs attentes à l'égard des mécanismes de règlement des griefs au niveau opérationnel (MRGO) officiels qui doivent être en place dans les installations des fournisseurs. Deux entreprises ont reçu des notes parfaites sur la divulgation de données quantitatives concernant le nombre de griefs déposés, traités et réglés. Une entreprise a fourni des renseignements concrets sur son processus de correction à l'œuvre au moyen d'un exemple. Cet exemple comprenait les mesures prises dans le cadre de son enquête sur la préoccupation signalée au sujet des frais de recrutement que les travailleurs devaient payer à l'un de ses fournisseurs. L'entreprise a déclaré avoir fait appel à un tiers pour procéder à l'enquête, mener des entrevues confidentielles avec les travailleurs, élaborer un plan de mesures correctives et assurer une surveillance plus poussée auprès des fournisseurs ciblés. L'entreprise a également indiqué qu'elle travaillait plus globalement avec le fournisseur sur sa stratégie de responsabilité sociale d'entreprise et qu'elle s'assurait de la compréhension des attentes même après que l'approvisionnement ait été interrompu pour une période de 12 mois.

Points à améliorer :

Il y a eu des degrés très variés de divulgation des processus en place pour s'assurer que le mécanisme de règlement des griefs au niveau opérationnel est accessible dans les langues locales et qu'il est conçu et évalué pour en assurer l'efficacité, c'est-à-dire qu'il a été élaboré avec la contribution des parties prenantes concernées pour assurer la confiance dans le système de déclaration. Trois entreprises n'ont pas divulgué le fait que les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement avaient contribué ou non à la conception ou à l'application du mécanisme de règlement des griefs au niveau opérationnel pour assurer la confiance. Deux entreprises n'ont pas divulgué

le nombre de griefs déposés, traités et réglés, indicateur important par lequel les investisseurs, entre autres, peuvent déterminer l'efficacité du mécanisme de règlement des griefs au niveau opérationnel.

De plus, la surveillance de la mise en œuvre des politiques sur la chaîne d'approvisionnement était limitée pour toutes les entreprises. Seulement deux divulguent les méthodes de surveillance de la mise en œuvre, y compris les renseignements concernant les violations, alors que deux entreprises ne divulguent aucun renseignement à ce sujet. Aucune des entreprises évaluées n'a divulgué avoir fait l'objet d'une surveillance demandée par un employé ou d'une surveillance par des organisations indépendantes, à laquelle participent des travailleurs et qui est guidée par les droits et les priorités des travailleurs dans leurs installations respectives. La participation des parties prenantes concernées à la conception et à la mise en œuvre de politiques, de mécanismes de règlement des griefs et de systèmes de surveillance visant à prévenir et à atténuer le travail forcé est une pratique exemplaire.

Deux entreprises n'ont fourni aucune information sur les processus de réponse aux violations signalées des politiques relatives au travail forcé ni aucun exemple de résultats des processus de recours en pratique, y compris la façon dont elles collaborent avec les parties touchées pour établir des mesures correctives équitables.

4 sur 4

ont communiqué leurs attentes que les fournisseurs aient en place des mécanismes de règlement des griefs

Recommandations

Les entreprises canadiennes du secteur du vêtement peuvent se tourner vers les Principes directeurs des Nations Unies et vers les Principes directeurs de l'OCDE sur la diligence raisonnable en matière de droits de la personne pour assurer l'harmonisation. La première étape consiste à effectuer une évaluation exhaustive des risques liés aux droits de la personne afin de comprendre les répercussions négatives les plus importantes des activités, des produits et des services dans la chaîne de valeur, afin que ces répercussions puissent être priorisées et traitées en conséquence. Bien qu'il existe des risques propres au secteur qui peuvent éclairer la stratégie, chaque entreprise doit effectuer sa propre évaluation pour comprendre, prévenir et atténuer les répercussions propres à sa chaîne d'approvisionnement en fonction des types de matériaux achetés et du contexte régional. Voici d'autres suggestions pratiques pour les marques de vêtements :

Ressources



[Diligence raisonnable dans l'industrie du vêtement : défis et possibilités en matière de protection des droits des enfants](#), gouvernement du Canada


[Closing the gap: Evidence for effective human rights due diligence from five years measuring company efforts to address forced labour](#), KnowTheChain

[Model Contract Clauses for Human Rights Project, American Bar Association](#)

- 1 **Se tourner vers des références comme KTC pour obtenir des lignes directrices** sur les pratiques exemplaires afin de prévenir les violations des droits de la personne dans la chaîne d'approvisionnement, y compris des indicateurs clés de performance pour la production de rapports.
- 2 **Divulguer et renforcer l'engagement politique en matière de recrutement responsable**, y compris le « [principe l'employeur paie](#) ».
- 3 **Renforcer la voix des travailleurs en mobilisant les parties prenantes concernées.** Pour ce faire, il faut établir des partenariats avec les syndicats locaux et les groupes de défense des droits des travailleurs. Appuyer le développement de MRGO officiels avec l'aide des parties prenantes pour les fournisseurs de niveau 1 et de niveaux inférieurs. Donner des exemples concrets de processus d'engagement à l'œuvre.
- 4 **Cartographier et divulguer les risques prédominants liés aux droits de la personne** dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement et l'ordre de priorité des ressources pour les plans de mise en œuvre dans les domaines présentant le plus grand risque. Donner des exemples concrets de mise en œuvre.
- 5 **Accroître la transparence et la responsabilisation au sein de la chaîne d'approvisionnement** en rendant publics les noms et les emplacements des fournisseurs à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement.
- 6 **Adopter des conventions d'achat responsable juridiquement contraignantes** en utilisant comme cadre de départ les clauses contractuelles types de l'American Bar Association.
- 7 **Signer l'accord international sur la santé et la sécurité** dans le secteur du textile et du vêtement et collaborer avec d'autres associations sectorielles et sur une base interfonctionnelle avec des groupes de la société civile, les gouvernements locaux et le public afin d'élaborer des solutions plus exhaustives pour mettre fin aux violations des droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement du vêtement.

Consommation discrétionnaire

1. Risques prédominants liés aux droits de la personne
2. Évaluation des performances du secteur en matière de droits de la personne
3. Nos constats
4. Principales recommandations



Outre le vêtement, le secteur de la consommation discrétionnaire comprend également l'automobile et les pièces d'automobile, les biens de consommation durables, les services aux consommateurs et la vente au détail. En octobre 2022, la capitalisation boursière de ce secteur au Canada était évaluée à environ 97 milliards de dollars canadiens. Au quatrième trimestre de 2022, les perspectives de revenus ont diminué en raison de la diminution du pouvoir d'achat des consommateurs, de l'inflation élevée et du ralentissement de la croissance économique.

Les entreprises de ce secteur pourraient être confrontées à des défis sur les plans des ressources et des coûts pour ce qui est de mettre en œuvre des pratiques de diligence raisonnable plus rigoureuses en matière de droits de la personne.



Consommation discrétionnaire

Risques prédominants liés aux droits de la personne

Quels sont les risques liés aux droits de la personne les plus importants dans ce secteur?



- Travail forcé et travail des enfants
- Salaire et avantages sociaux équitables et liberté d'association
- Violence et harcèlement fondés sur le sexe

Comment ces risques liés aux droits de la personne correspondent-ils aux indicateurs du SASB?



- Gestion de la chaîne d'approvisionnement
- Mobilisation des employés, diversité et inclusion
- Pratiques de travail

Source : [Materiality Finder du SASB](#)

Travail forcé et travail des enfants

Articles 4, 5, 23, 25 et 26 de la [DUDH](#)

Le [rapport de l'Organisation internationale du Travail sur l'esclavage moderne publié en 2022](#) estime que l'on constate près du cinquième du travail forcé des adultes (environ trois millions de personnes) dans le secteur manufacturier²⁶. La fabrication comprend la transformation des matières premières provenant de la foresterie, de l'agriculture, des mines et des carrières, et d'autres ressources naturelles, ainsi que la transformation d'éléments manufacturés en nouveaux produits. Le travail forcé et le travail des enfants dans le secteur manufacturier se retrouvent surtout dans la production aux niveaux inférieurs des chaînes d'approvisionnement nationales ou mondiales.

Par exemple, l'OIT a estimé qu'en 2019, plus d'un million d'enfants (de moins de 15 ans) travaillaient dans des mines et des carrières artisanales où ils extrayaient des matières premières destinées aux chaînes d'approvisionnement mondiales de l'automobile, de la construction et de l'électronique, entre autres²⁷. L'exploitation minière artisanale fait généralement appel à des travailleurs non qualifiés utilisant des outils et des techniques rudimentaires qui entraînent des préoccupations importantes en matière d'environnement, de santé et de sécurité²⁸. Les mines artisanales représentent environ 20 % de la production mondiale d'or, 26 % de la production mondiale de tantalite et 25 % de la production mondiale d'étain²⁹.

Compte tenu de la demande croissante de minéraux pour la fabrication de matériel de communication, de batteries pour véhicules électriques et d'autres éléments destinés aux infrastructures d'énergie renouvelable, les risques de travail forcé et de travail des enfants augmentent et s'étendent jusqu'aux niveaux supérieurs des chaînes d'approvisionnement (voir [Consommation discrétionnaire : Pleins feux sur les droits de la personne](#)).

Salaire et avantages sociaux équitables et liberté d'association

Articles 20, 23 et 25 de la [DUDH](#)

Les investisseurs, les militants des droits de la personne et les représentants syndicaux réclament l'assurance d'une « transition équitable » du secteur automobile vers une économie carboneutre. Par exemple, le syndicat United Auto Workers, qui représente la plupart des travailleurs à salaire horaire des constructeurs automobiles américains, s'est dit préoccupé par la création de nouvelles chaînes de production de véhicules électriques. Les gains réalisés en matière de droits du travail dans les usines existantes seront perdus, par la réduction de la rémunération des travailleurs, des avantages sociaux et d'autres droits des travailleurs³⁰.

Pour éviter les risques financiers importants liés aux perturbations liées à la main-d'œuvre, les investisseurs peuvent préconiser des pratiques efficaces de gestion du capital humain comprenant des salaires et des avantages sociaux justes et le droit des travailleurs de s'organiser, ainsi que la transmission aux niveaux inférieurs de la chaîne d'approvisionnement des mêmes droits concernant les conditions de travail.

Violence et harcèlement fondés sur le sexe

Articles 1, 2 et 5 de la [DUDH](#)

Le secteur manufacturier a toujours été dominé par les hommes³¹. Les recherches de Catalyst montrent que la diversité des genres au sein des équipes de direction et dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement du secteur automobile est insuffisante³². Au Canada, les femmes occupaient seulement 23 % des emplois dans l'assemblage et seulement 25 % dans la production de pièces en 2019, alors qu'elles représentaient 48 % de la main-d'œuvre canadienne. En Europe, les chiffres ne sont que légèrement meilleurs, et au Japon, ils sont inférieurs³³.

La cause principale de cette sous-représentation pourrait être liée aux résultats de recherches sur le secteur manufacturier au Royaume-Uni et aux États-Unis, où 53 %³⁴ et 65 %³⁵ des femmes sondées déclarent respectivement avoir été victimes de harcèlement sexuel en milieu de travail. La diligence raisonnable de la direction de l'entreprise à l'égard de la violence et du harcèlement fondés sur le sexe grâce à des attentes à l'égard de politiques plus exhaustives, à la mise en œuvre de programmes visant à lutter contre la discrimination épaulés par les ayants droit touchés et à une responsabilisation plus rigoureuse de la haute direction, peut contribuer à prévenir la discrimination fondée sur le sexe, ainsi que d'autres formes de discrimination dans le secteur manufacturier, et également permettre d'attirer un plus vaste bassin de main-d'œuvre.

Consommation discrétionnaire : Pleins feux sur les droits de la personne

Le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement de la construction automobile aux États-Unis

En juillet 2022, un important constructeur automobile multinational a été visé par une enquête criminelle du département du Travail de l'Alabama et d'organismes fédéraux américains après qu'une enquête de Reuters ait rapporté le recours au travail des enfants dans sa filiale de fabrication de pièces de cet État. L'usine d'emboutissage de pièces de métal située dans une région rurale de l'Alabama employait des enfants d'à peine 12 ans.

Par la suite, l'usine d'un autre fournisseur du constructeur automobile a également fait l'objet d'une enquête, et il a été constaté que des enfants d'à peine 13 ans y travaillaient. Reuters a révélé que les enfants étaient des migrants du Guatemala qui avaient été embauchés par l'entremise d'une entreprise de recrutement.

Ce constructeur automobile sud-coréen dispose d'un réseau de dizaines d'usines de pièces automobiles principalement coréennes dans sa chaîne d'approvisionnement américaine qui alimente son usine d'assemblage de véhicules de Montgomery, en Alabama. En 2021, cette usine de 1,8 milliard de dollars américains a produit environ 350 000 véhicules qui ont été vendus aux États-Unis.

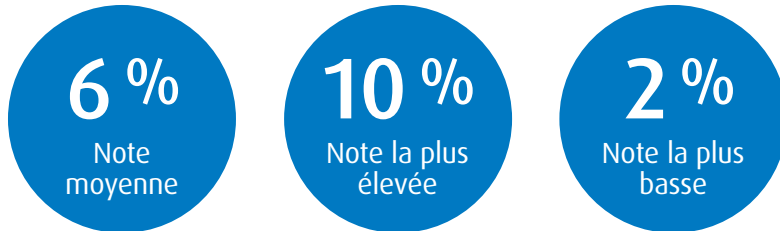
En octobre 2022, un groupe d'investisseurs qui gère des caisses de retraite de syndicats a envoyé une lettre au constructeur automobile pour exiger une diligence raisonnable, étant donné que le recours au travail des enfants violait non seulement les normes internationales en matière de droits de la personne, mais aussi la charte des droits de la personne et le code de conduite à l'intention des fournisseurs de l'entreprise. En date d'octobre 2022, des amendes allant jusqu'à 35 000 \$ américains avaient été imposées aux fournisseurs, mais des enquêtes sont en cours, car de nouvelles allégations ont été signalées pas plus tard qu'en décembre 2022. Selon les médias, jusqu'à six des fournisseurs du constructeur en Alabama font maintenant l'objet d'enquêtes pour des infractions liées au travail d'enfants migrants. Les organismes de réglementation ont rappelé publiquement aux entreprises que les propriétaires et les exploitants d'usines sont responsables des infractions liées au travail des enfants, que des employés non autorisés soient ou non recrutés par des entreprises tierces.

Évaluation des performances du secteur en matière de droits de la personne

Nous avons appliqué la méthodologie de la référence KTC 2022 à cinq entreprises canadiennes du secteur de la consommation discrétionnaire, compte tenu du rôle important des chaînes d'approvisionnement mondiales dans les modèles d'affaires respectifs des entreprises.

Pour de plus amples renseignements sur la méthodologie KTC, consultez la [section Évaluation des performances du secteur en matière de droits de la personne dans le chapitre Vêtement et l'Annexe 2.](#)

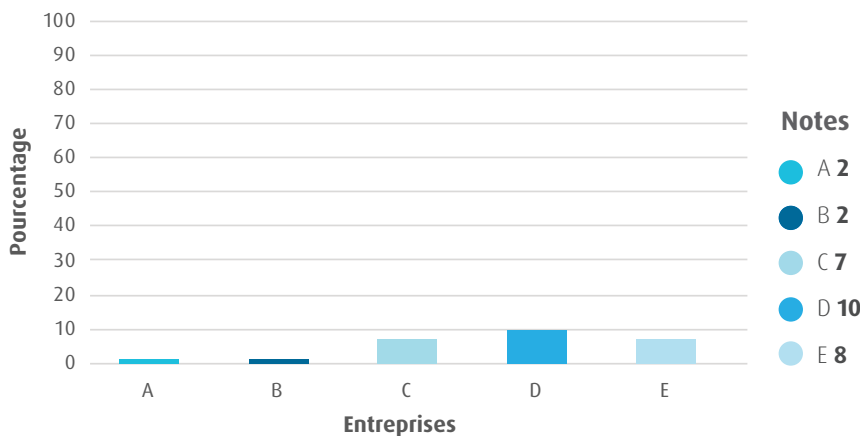
Nos constats (Notes sur 100)



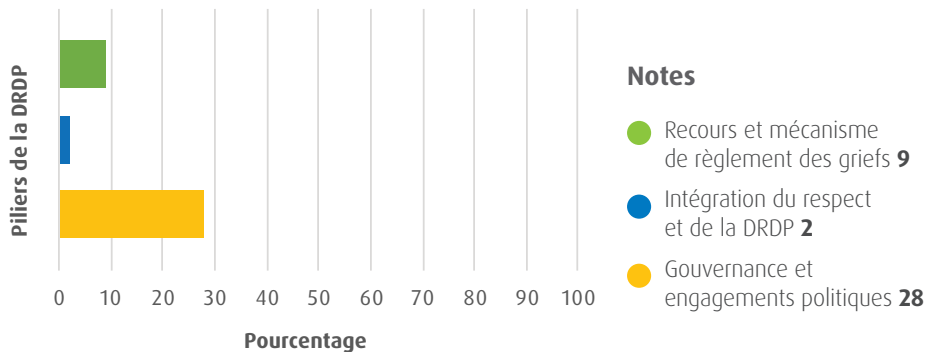
Sommaire

Ce secteur, qui comprend la fabrication d'automobiles et de pièces d'automobiles et les entreprises de vente au détail générales, a le plus de points à améliorer parmi tous les secteurs évalués. L'information communiquée relativement à la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne (DRDP) par toutes les entreprises analysées était limitée. Les entreprises peuvent commencer par améliorer la divulgation des processus d'évaluation des risques liés aux droits de la personne, des noms et adresses des fournisseurs, des données sur le pourcentage de travailleurs migrants et de femmes dans la chaîne d'approvisionnement (indicateurs de risque élevé) ou du pourcentage de travailleurs de la chaîne d'approvisionnement qui touchent un salaire suffisant. Les entreprises peuvent communiquer davantage d'information sur les pratiques d'achat responsable afin de prévenir ou d'atténuer les violations des droits de la personne, sur les pratiques visant à assurer le recrutement responsable des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement, et sur le soutien de la part de l'entreprise au droit des travailleurs à la liberté d'association. Les entreprises peuvent également publier des renseignements ou des exemples de leur processus relatif aux recours.

Notes globales des entreprises du secteur de la consommation discrétionnaire

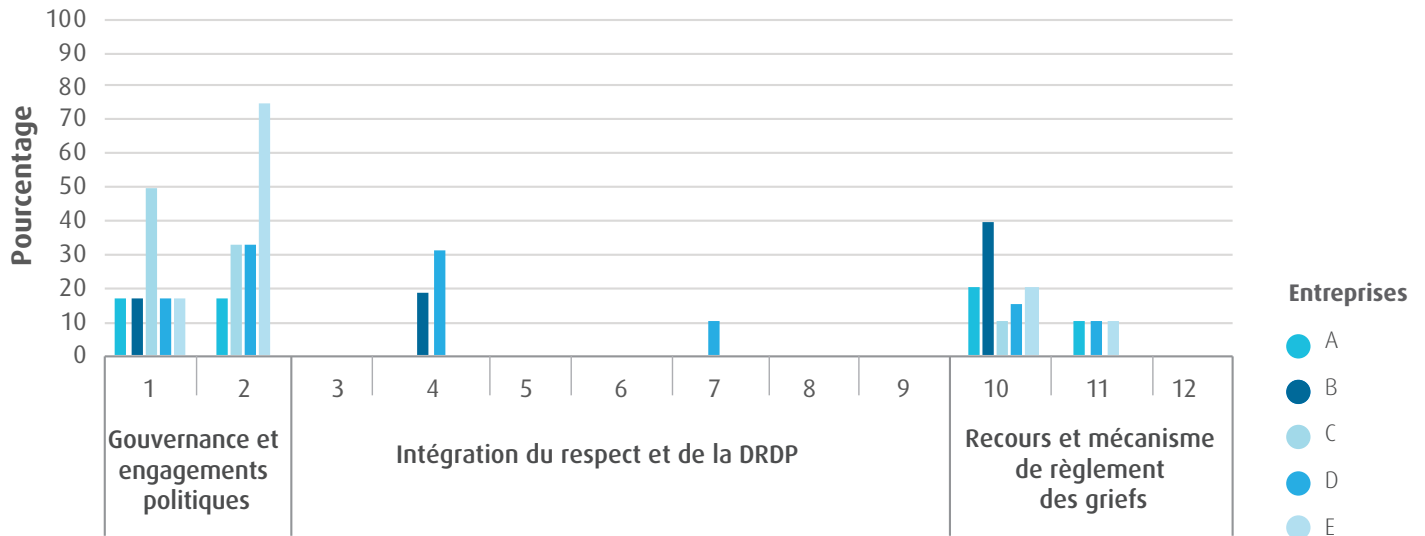


Notes des entreprises du secteur de la consommation discrétionnaire selon les piliers de la DRDP des PDNU



* Données en date d'août 2022.

Notes des entreprises du secteur de la consommation discrétionnaire par ICP



Méthodologie KTC 2022-2023		
Gouvernance et engagements politiques	Intégration du respect et de la DRDP	Recours et mécanisme de règlement des griefs
1. Code de conduite à l'intention des fournisseurs et renforcement des capacités 2. Gestion et responsabilité	3. Traçabilité et transparence de la chaîne d'approvisionnement 4. Évaluation du risque 5. Données sur les risques dans la chaîne d'approvisionnement 6. Pratiques d'achat 7. Frais liés au recrutement 8. Recrutement responsable 9. Liberté d'association	10. Mécanisme de règlement des griefs 11. Surveillance 12. Programmes de recours et réponse aux allégations

* Données en date d'août 2022.

Gouvernance et engagements politiques

Points forts :

Toutes les entreprises évaluées ont un code de conduite à l'intention des fournisseurs qui énonce leurs attentes qu'il n'y ait aucun travail forcé ni travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Points à améliorer :

Bien que toutes les entreprises affirment qu'elles s'attendent à ce qu'il n'y ait pas de travail forcé ou de travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement, ce ne sont pas toutes les entreprises qui s'attendent à ce que les fournisseurs adhèrent aux quatre conventions fondamentales de l'OIT sur les droits des travailleurs (absence de travail forcé et de travail des enfants, absence de discrimination et droit à la liberté d'association), et aucune des entreprises n'énonce explicitement des attentes que les fournisseurs transmettent à leurs propres fournisseurs ces attentes quant à l'application de politiques visant à prévenir le travail forcé et d'autres violations des droits de la personne; un ICP unique du modèle KTC pour évaluer le degré de mise en œuvre des politiques qui appuient les attentes des entreprises.

De plus, aucune entreprise ne communique d'information sur le renforcement des capacités auprès de fournisseurs de niveau 1 ou de niveau inférieur pour appuyer sa compréhension des risques liés aux droits de la personne et des stratégies de prévention.

En ce qui concerne la gouvernance, les cinq entreprises communiquent certains renseignements sur la responsabilité de la haute direction et du conseil d'administration ainsi que sur la surveillance de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne dans la chaîne d'approvisionnement (mais aucune information sur les cibles connexes liées à la rémunération n'a été trouvée). Une entreprise a obtenu une note parfaite pour sa divulgation de la manière dont elle forme les décideurs pertinents sur les risques et les politiques concernant le travail forcé.

5 sur 5

ont des codes de conduite à l'intention des fournisseurs selon lesquels il est attendu qu'il n'y a aucun travail forcé ou travail des enfants

Intégration du respect et de la DRDP

Points à améliorer :

La communication de l'information sur la mise en œuvre de la diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement est le domaine où la plupart des améliorations peuvent être apportées.

La communication de l'information est un mécanisme clé pour favoriser la responsabilisation; la transparence étant considérée comme un élément fondamental de l'adhésion aux PDNU. Toutes les entreprises ont obtenu une note de zéro pour cinq des sept ICP qui mesurent la mise en œuvre de la DRDP. Voici les cinq ICP :

- **Traçabilité et transparence de la chaîne d'approvisionnement.** Les entreprises peuvent commencer par divulguer le nom et l'adresse des fournisseurs de niveau 1, l'emplacement des fournisseurs de niveau inférieur à 1 (à l'exclusion des matières premières) ou les pays d'origine d'au moins trois matières premières présentant un risque élevé de travail forcé.
- **Données sur les risques dans la chaîne d'approvisionnement.** Elles comprennent le pourcentage ou le nombre de travailleurs de la chaîne d'approvisionnement qui sont des femmes, le pourcentage et le nombre de travailleurs de la chaîne d'approvisionnement qui sont des migrants, ainsi que le pourcentage et le nombre de travailleurs de la chaîne d'approvisionnement qui reçoivent un salaire suffisant.

- **Pratiques d'achat.** Elles comprennent la divulgation des engagements à l'égard de pratiques d'achat responsable dans les contrats avec les fournisseurs, la façon dont les entreprises ont adopté des pratiques d'achat responsable avec les fournisseurs de niveau 1 (y compris la planification, la prévision et l'isolation des coûts de main-d'œuvre) et la divulgation de deux points de données quantitatives qui démontrent qu'une entreprise a des pratiques d'achat responsable qui tiennent compte du risque de travail forcé.
- **Pratiques de recrutement responsable.** Elles comprennent la communication d'information sur les agences de recrutement utilisées par les fournisseurs ainsi que de renseignements sur la façon dont une entreprise appuie le recrutement responsable dans ses chaînes d'approvisionnement. Très peu d'information est communiquée sur les politiques de frais de recrutement et leur application. Par exemple, exigences qu'aucun travailleur de la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise ne paie de frais de recrutement pour travailler (puisque ces coûts devraient être assumés par l'employeur), renseignements sur la mise en œuvre du « principe que l'employeur paie », et preuve qu'il y a des processus en place pour rembourser les frais que les travailleurs des chaînes d'approvisionnement ont payés aux recruteurs si cela est découvert.
- **Engagement à respecter le droit à la liberté d'association des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement.** Aucune des entreprises n'avait de déclaration publique sur la collaboration avec des syndicats locaux ou mondiaux indépendants ou d'autres représentants légitimes des travailleurs pour améliorer la liberté d'association dans les chaînes d'approvisionnement ni n'a divulgué le pourcentage de travailleurs de la chaîne d'approvisionnement couverts par des conventions collectives.

Exemple de pratique exemplaire :

Une entreprise de vente au détail générale de cette catégorie a déclaré avoir des bureaux à Hong Kong, à Shanghai et au Bangladesh, et du personnel travaillant à distance au Cambodge, afin de maintenir des relations étroites avec les fournisseurs de ces régions et de s'assurer que les biens achetés auprès d'eux sont produits de façon responsable. Bien qu'aucun autre renseignement n'ait été divulgué sur la façon dont le personnel de ces emplacements exerce une diligence raisonnable, la plus récente pratique exemplaire en matière de DRDP souligne l'importance d'avoir des responsables de l'approvisionnement locaux sur le terrain pour effectuer des visites chez les fournisseurs³⁶. Selon Business for Social Responsibility (BSR), cela permet une plus grande mobilisation des parties prenantes ainsi qu'une meilleure compréhension des défis propres au contexte et des solutions possibles. La proximité et une plus grande sensibilisation culturelle peuvent aider les entreprises à cerner les risques et à élaborer conjointement avec les fournisseurs des programmes adaptés à la culture et au contexte pour répondre aux préoccupations. La pratique exemplaire émergente consiste à délaissier les bilans sociaux et les politiques de tolérance zéro pour renforcer les capacités et améliorer la compréhension et la gouvernance des risques liés aux droits de la personne par les fournisseurs.

0 sur 5

a divulgué toute formation ou tout renforcement des capacités visant à prévenir le travail forcé chez des fournisseurs d'un niveau inférieur à 1

Recours et mécanisme de règlement des griefs

Points forts :

Toutes les entreprises évaluées déclarent avoir mis en place un mécanisme de règlement des griefs au niveau des opérations (MRGO) officiel qui est géré par un tiers et que les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement peuvent utiliser pour déposer une plainte.

Points à améliorer :

Un des cinq émetteurs a communiqué de l'information sur le fonctionnement du mécanisme (MRGO), y compris le nombre de griefs relatifs aux droits de la personne reçus, traités et réglés. Aucune des entreprises n'a divulgué quoi que ce soit au sujet de la participation des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement concernés ou de leurs représentants à la conception conjointe des MRGO pour s'assurer que les travailleurs leur font confiance. Des renseignements limités ont été communiqués sur les méthodes de surveillance de la mise en œuvre des politiques de la chaîne d'approvisionnement pour lutter contre le travail forcé et aucune information n'a été communiquée sur les conclusions des rapports de surveillance ou des programmes de surveillance axés sur les travailleurs. Les entreprises peuvent également faire mieux en communiquant des renseignements sur les processus d'intervention en cas de violation potentielle ou réelle de la politique sur le travail forcé ou le travail des enfants, y compris la façon dont les parties prenantes concernées participeraient à l'élaboration d'un recours approprié.

0 sur 5

a dévoilé ses processus d'intervention en cas de violations présumées des politiques sur le travail forcé

Recommandations

De nombreuses entreprises du secteur de la consommation discrétionnaire ont des chaînes d'approvisionnement extrêmement complexes comptant de nombreux fournisseurs différents auprès desquels elles achètent une vaste gamme de biens pour la vente au détail. Cela rend la surveillance et la prise en compte des risques liés aux droits de la personne complexes et parfois exigeantes en ressources. Cependant, les entreprises canadiennes du secteur de la consommation discrétionnaire peuvent commencer à faire des progrès en cartographiant les chaînes d'approvisionnement et en comprenant mieux les PDNU. Voici d'autres considérations clés pour améliorer les pratiques préconisées par Business for Social Responsibility³⁶ et d'autres experts dans ce domaine :

Ressources



[Beyond Audits: Six Ways to Manage Human Rights Risks in Supply Chains](#)

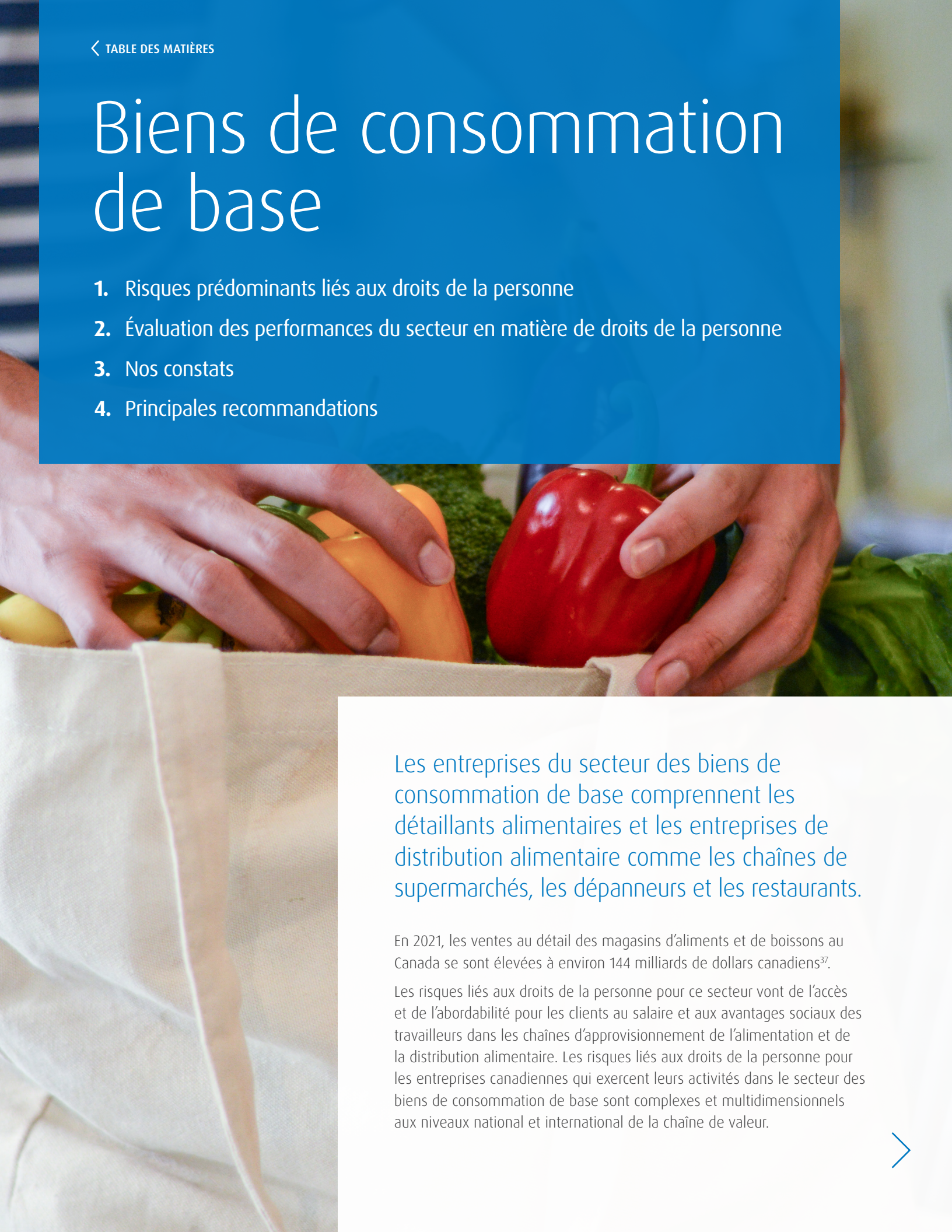
[The Shifting Gears Report: An Assessment of Human Rights Risks & Due Diligence in the Automotive Industry](#)

[Model Contract Clauses for Human Rights Project, American Bar Association](#)

- 1 Aller au-delà des bilans sociaux.** Une diligence raisonnable efficace comprend la mobilisation des fournisseurs par la formation et le renforcement des capacités, l'intégration de la voix des travailleurs, le renforcement des systèmes de gestion et de gouvernance et la promotion d'une plus grande transparence.
- 2 Assurer l'harmonisation entre les pratiques d'achat et les objectifs de l'entreprise en matière de droits de la personne,** car les pratiques d'achat sont un moyen clé par lequel les entreprises peuvent éviter d'accroître les risques liés aux droits de la personne dans la chaîne d'approvisionnement (p. ex., conventions d'achat pour les délais d'approvisionnement, prévisions pour réduire la volatilité des commandes, isolation des coûts de main-d'œuvre lorsque les commandes changent).
- 3 Embaucher des gestionnaires de l'approvisionnement locaux** qui comprennent la culture locale et le contexte dans lequel les fournisseurs exercent leurs activités afin de permettre une collaboration plus efficace avec les fournisseurs pour relever les défis.
- 4 Collaborer avec les fournisseurs et les représentants des travailleurs** pour élaborer conjointement des mécanismes et des plateformes de rétroaction numérique qui relient les acheteurs, les fournisseurs, les travailleurs et leurs représentants, ainsi que les gouvernements, afin d'accroître la transparence de la chaîne d'approvisionnement.
- 5 Repenser les politiques de tolérance zéro et travailler de façon plus proactive** pour améliorer la capacité des fournisseurs et prévenir les violations des droits de la personne en repérant et en atténuant les obstacles à l'amélioration de la DRDP.
- 6 Offrir des incitatifs aux fournisseurs** pour leurs bonnes performances en matière de droits de la personne, comme des contrats d'une plus longue durée, des récompenses financières, etc.

Biens de consommation de base

1. Risques prédominants liés aux droits de la personne
2. Évaluation des performances du secteur en matière de droits de la personne
3. Nos constats
4. Principales recommandations

A close-up photograph showing a pair of hands holding several fresh vegetables, including a red bell pepper and a yellow bell pepper, inside a light-colored reusable shopping bag. The background is slightly blurred, showing more green leafy vegetables.

Les entreprises du secteur des biens de consommation de base comprennent les détaillants alimentaires et les entreprises de distribution alimentaire comme les chaînes de supermarchés, les dépanneurs et les restaurants.

En 2021, les ventes au détail des magasins d'aliments et de boissons au Canada se sont élevées à environ 144 milliards de dollars canadiens³⁷.

Les risques liés aux droits de la personne pour ce secteur vont de l'accès et de l'abordabilité pour les clients au salaire et aux avantages sociaux des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement de l'alimentation et de la distribution alimentaire. Les risques liés aux droits de la personne pour les entreprises canadiennes qui exercent leurs activités dans le secteur des biens de consommation de base sont complexes et multidimensionnels aux niveaux national et international de la chaîne de valeur.



Biens de consommation de base

Risques prédominants liés aux droits de la personne

Quels sont les risques liés aux droits de la personne les plus importants dans ce secteur?



- Accès et abordabilité
- Santé et sécurité
- Travail forcé et travail des enfants
- Salaire et avantages sociaux équitables et liberté d'association
- Répercussions environnementales

Comment ces risques liés aux droits de la personne correspondent-ils aux indicateurs du SASB?



- Pratiques de travail
- Gestion de la chaîne d'approvisionnement
- Santé et sécurité des employés
- Gestion de l'eau et des eaux usées

Source : [Materiality Finder du SASB](#)

Accès et abordabilité

Article 25 de la DUDH

La sécurité alimentaire est un droit de la personne fondamentale. Elle est inscrite dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et plus particulièrement dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels adopté par le Canada en 1976³⁸. Le droit fondamental à l'alimentation est de plus en plus menacé. En septembre 2022, on a calculé que les prix des aliments au Canada augmentaient à un taux d'inflation de 11,4 %³⁹. Les perturbations de la chaîne d'approvisionnement causées par la COVID-19, la guerre en Ukraine et l'augmentation des coûts de l'énergie ont toutes contribué à cette augmentation. Mais récemment, les économistes et les décideurs politiques ont souligné le rôle des chaînes de supermarchés du Canada et la nécessité qu'elles remédient au manque d'abordabilité des aliments pour les Canadiens⁴⁰. Les banques alimentaires de la région du Grand Toronto n'auraient jamais vu une telle demande⁴¹. Pour prévenir la méfiance des consommateurs, les émetteurs publics doivent comprendre les risques que leurs activités commerciales présentent pour les droits en matière de sécurité alimentaire et exercer une diligence raisonnable pour s'assurer qu'ils travaillent activement à prévenir, à atténuer et à corriger les effets négatifs de leurs activités commerciales sur la sécurité alimentaire, en particulier en période de forte inflation, où le risque d'accès et d'abordabilité est élevé.

Santé et sécurité

Article 3 de la [DUDH](#)

À l'échelle nationale, les risques pour la santé déclenchés par la pandémie ont attiré l'attention sur les conditions de travail des commis d'épicerie et d'autres travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement de la production et de la distribution alimentaires. Les employés de première ligne du secteur de la vente au détail ont reçu des augmentations de salaire temporaires pour avoir risqué leur vie pour venir travailler au plus fort de la pandémie. Les risques pour la santé associés aux logements temporaires non sécuritaires et aux conditions de travail des travailleurs agricoles migrants vulnérables dont la main-d'œuvre fait maintenant partie intégrante des modèles d'affaires des détaillants alimentaires au Canada ont également été exposés⁴². Les groupes de défense des droits, les investisseurs⁴³ et les décideurs politiques⁴⁴ ont tous réclamé des changements dans les pratiques et les politiques d'entreprise afin de mieux protéger les droits des travailleurs étrangers temporaires dans les chaînes d'approvisionnement de la production alimentaire du Canada.

Travail forcé et travail des enfants

Articles 4, 5, 23, 25 et 26 de la [DUDH](#)

Le travail forcé et le travail des enfants sont des risques liés aux droits de la personne pressants dans les secteurs des aliments, des boissons et de l'agriculture. L'Organisation internationale du Travail considère l'agriculture comme l'un des cinq secteurs présentant le risque le plus élevé de travail forcé dans son [rapport de 2022 sur l'esclavage moderne](#). On estime que plus de deux millions d'adultes sont forcés de travailler aux niveaux les plus bas de la chaîne d'approvisionnement agroalimentaire; les travailleurs migrants étant surreprésentés au sein de cette population, comme c'est le cas dans d'autres secteurs où le travail forcé est une préoccupation. 31 % de toutes les situations de travail forcé en agriculture impliquent une servitude pour dettes⁴⁵, où l'autonomie des travailleurs est limitée par les employeurs en raison de dettes impayées (p. ex., des frais de recrutement).

Le secteur de l'agriculture représente la plus grande part du travail des enfants dans le monde, soit environ 70 % (112 millions d'enfants) de tout le travail des enfants dans tous les secteurs. C'est le point d'entrée du travail des enfants; plus des trois quarts des enfants ouvriers âgés de 5 à 11 ans travaillent dans l'agriculture⁴⁶. Sans une action plus ciblée, l'OIT estime que le nombre d'enfants ouvriers augmentera de façon spectaculaire d'ici la fin de 2022. Le département du Travail des États-Unis tient à jour une [liste des biens](#) et de leurs pays d'origine qui, selon lui, sont produits par le travail des enfants ou le travail forcé, en violation des normes internationales, dans le but de sensibiliser le public et de promouvoir les efforts visant à lutter contre ces violations des droits de la personne. Les entreprises canadiennes du secteur des biens de consommation de base peuvent utiliser cette ressource pour comprendre les principaux sujets de préoccupation dont elles doivent tenir compte dans leurs évaluations des risques liés aux droits de la personne.

Salaire et avantages sociaux équitables et liberté d'association

Article 25 de la [DUDH](#)

Les normes internationales du travail et la Déclaration universelle des droits de l'homme prévoient des heures de travail équitables et l'accès à un salaire suffisant qui permet aux travailleurs et à leurs familles de subvenir à leurs besoins fondamentaux en matière de logement, de soins de santé et d'alimentation. La nature essentielle du travail effectué par la main-d'œuvre dans les chaînes d'approvisionnement de la production, de la fabrication et de la distribution d'aliments a été mise en évidence pendant la pandémie de COVID-19, lorsque les commis d'épicerie et les travailleurs de la fabrication d'aliments de première ligne ont mis leur santé et leur sécurité en jeu pour se présenter au travail. En juin 2020, lorsque les chaînes de supermarchés au Canada ont mis fin de façon uniforme aux « primes de risque » (une augmentation de taux horaire de 2 \$) pour les travailleurs de première ligne des épiceries, des préoccupations de collusion sur

la fixation des salaires ont éclaté. Cela a donné lieu à une loi qui criminalisera les pratiques de fixation des salaires à compter de juin 2023⁴⁷. Cette nouvelle loi s'appliquera également aux franchises de restaurants fonctionnant sous la même marque et augmentera la pression sur les entreprises du secteur de la restauration rapide pour qu'elles paient un salaire équitable. En Californie, la pression est de plus en plus forte pour que les chaînes de restauration rapide fournissent un salaire suffisant. Les groupes de défense des droits des travailleurs et la réglementation en vertu de la *Fast Food Accountability and Standards Recovery Act* (ou *FAST Recovery Act*)⁴⁸ ont obtenu l'appui des consommateurs. Les entreprises devraient tenir compte des risques de réputation que présentent les efforts de lobbying visant à saper une telle législation⁴⁹ tout en enregistrant simultanément des bénéfices considérables⁵⁰ et une rémunération élevée des dirigeants⁵¹.

Répercussions environnementales

Article 3 de la DUDH

La production alimentaire industrielle est responsable de 70 % de l'utilisation de l'eau⁵², de 80 % de la pollution⁵³ causant l'eutrophisation ou les zones mortes marines, et de 21 % à 37 % des émissions mondiales de gaz à effet de serre⁵⁴. Selon le rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'environnement des NU, les répercussions environnementales négatives des systèmes alimentaires industriels augmentent rapidement, ce qui entrave la capacité des peuples à jouir d'un large éventail de droits de la personne, y compris le droit à la vie, à la santé, à l'alimentation, à l'eau, à un environnement sain et autres⁵⁵. À mesure que la demande d'aliments augmente au même rythme que la croissance de la population humaine, il incombera à ce secteur d'être proactif dans son approche de gestion de la chaîne d'approvisionnement afin de prévenir, d'atténuer et de corriger les effets négatifs de la production alimentaire industrielle. Diriger les ressources et créer des incitatifs pour catalyser une plus grande diversité dans les pratiques de production (plus grande variété de cultures et de méthodes de culture) et dans les habitudes de consommation peuvent aider à bâtir des systèmes alimentaires plus résilients et à éliminer l'utilisation d'eau, de pesticides, d'antibiotiques, d'engrais synthétiques et d'autres intrants qui ont été associés à des répercussions environnementales négatives et, par la suite, à des répercussions négatives sur les droits de la personne.

Biens de consommation de base : Pleins feux sur les droits de la personne

Le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement en cacao

En 2021, l'ONG International Rights Advocates (IRA) a intenté une poursuite contre plusieurs des plus grandes entreprises de fabrication de bonbons du monde au nom de huit anciens enfants esclaves qui ont déclaré avoir été victimes de traite et forcés pendant des années à récolter du cacao dans les chaînes d'approvisionnement de ces entreprises. IRA a déposé la plainte devant un tribunal des États-Unis au motif de la *Trafficking Victims Protection Reauthorization Act* (TVPRA).

Selon leur témoignage, les enfants plaignants dans ce dossier ont été victimes de traite en provenance du Mali, sous prétexte d'obtenir un bon emploi de récolte de cacao. Cependant, à leur arrivée en Côte d'Ivoire, ils ont été réduits en esclavage et forcés de travailler sans salaire et dans des conditions dangereuses.

Les entreprises énumérées dans ce dossier ont toutes signé le protocole Harkin-Engle en 2001, promettant aux consommateurs et aux organismes de réglementation de mettre fin au travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement en cacao d'ici 2005 grâce à l'autoréglementation. L'échéance pour ce protocole a été reportée à plusieurs reprises. Les signataires se sont engagés à réduire de 70 % d'ici 2025 leur dépendance au travail des enfants.

En juin 2022, les défenseurs ont fait rejeter l'accusation au motif que les plaignants :

- étaient incapables de démontrer un « lien traçable » entre les entreprises défenderesses et les plantations particulières où ils ont travaillé;
- n'ont pas expliqué adéquatement le rôle des intermédiaires dans la chaîne d'approvisionnement en cacao, faisant remarquer que les entreprises défenderesses n'ont pas surveillé l'activité dans des « zones franches » où environ 70 % à 80 % du cacao sont produits.

Les entreprises ont déclaré que la théorie juridique des plaignants était trop vaste et qu'elle risquait de rendre trop de personnes responsables du travail forcé des enfants, y compris les consommateurs et les détaillants qui profitent de prix plus bas.

Les plaignants et leur avocat prévoient interjeter appel. Cet exemple démontre la prévalence continue du travail des enfants et du travail forcé au sein des chaînes d'approvisionnement en biens de consommation de base, et à quel point les programmes volontaires visant à prévenir de telles violations des droits de la personne sont insuffisants. L'imminente *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* du Canada signifie que les entreprises canadiennes de tous les secteurs devront améliorer et être en mesure de démontrer leur diligence raisonnable pour veiller à ce que les pires formes de violations des droits de la personne soient absentes de leurs chaînes d'approvisionnement.

Évaluation des performances du secteur en matière de droits de la personne

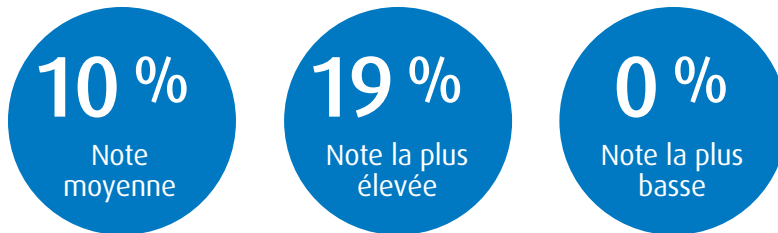
À l'aide de la méthodologie 2022 de KnowTheChain, nous avons évalué les cinq principales entreprises du secteur des biens de consommation de base du Canada selon leur DRDP en fonction de trois piliers des PDNU :

- Gouvernance et engagements politiques
- Intégration du respect et de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne
- Recours et mécanisme de règlement des griefs

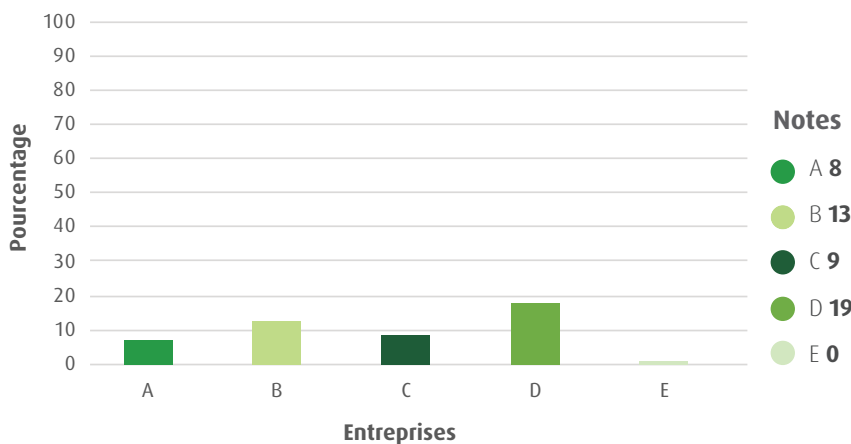
Pour de plus amples renseignements sur la méthodologie KTC, consultez la [section Évaluation des performances du secteur en matière de droits de la personne dans le chapitre Vêtement et l'Annexe 2.](#)

Nos constats

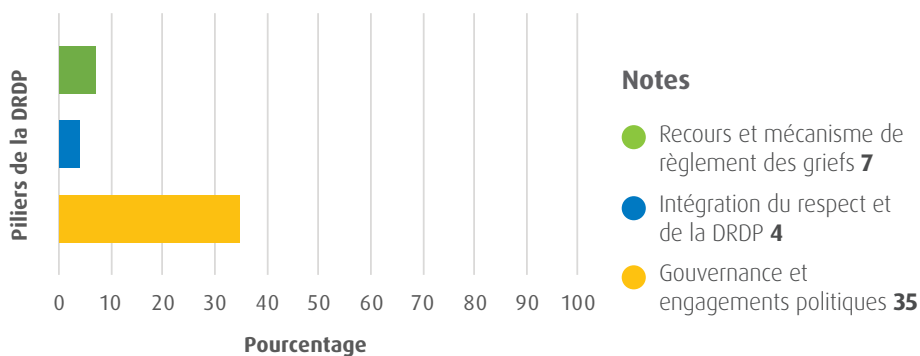
(Notes sur 100)



Notes globales des entreprises du secteur des biens de consommation de base



Notes des entreprises du secteur des biens de consommation de base selon les piliers de la DRDP des PDNU

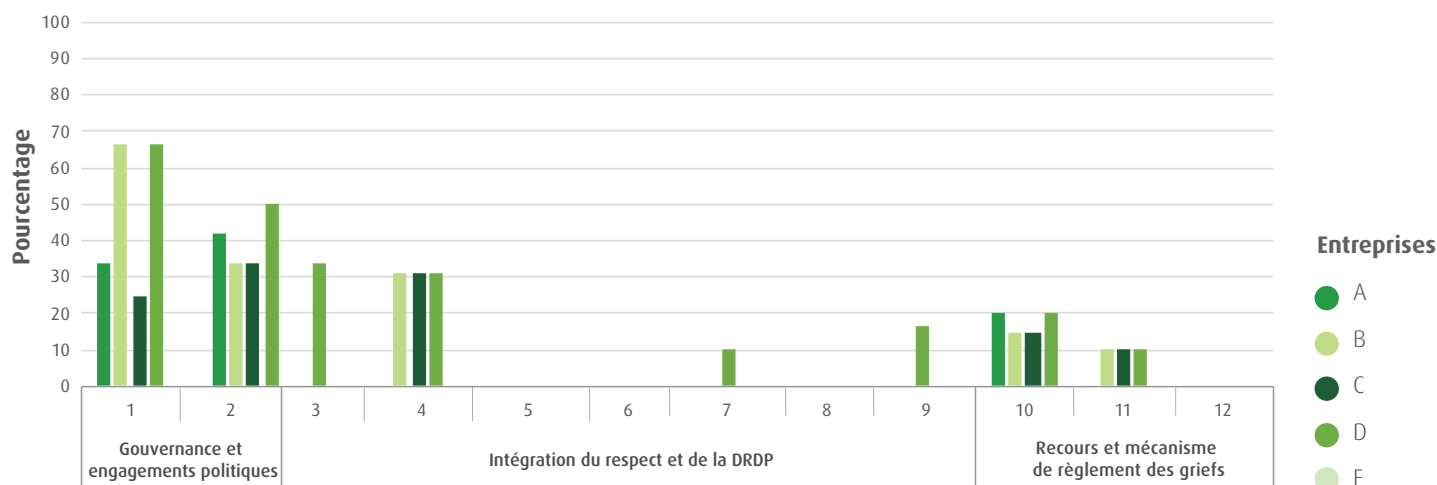


Sommaire

Le secteur des biens de consommation de base semble en être aux premières étapes de la mise en œuvre des pratiques exemplaires en matière de droits de la personne. Une entreprise n'a reçu aucune note en raison de divulgations limitées. Les quatre autres ont eu d'assez bonnes performances en ce qui a trait aux engagements politiques, mais elles peuvent faire mieux en améliorant la surveillance exercée par le conseil d'administration et la haute direction. La mise en œuvre de la DRDP, mesurée par sept ICP différents dans le modèle KTC, était limitée dans les cinq entreprises. La communication de l'information sur les processus d'évaluation des risques liés aux droits de la personne et sur la participation des parties prenantes concernées à ce processus est limitée, tout comme l'est la transparence de la chaîne d'approvisionnement et la divulgation des données sur les risques dans les chaînes d'approvisionnement (p. ex., le nombre de travailleurs migrants, de femmes et de travailleurs recevant un salaire suffisant). Toutes les entreprises peuvent améliorer leur divulgation des pratiques d'achat responsable et des processus de suivi de l'efficacité des mécanismes de règlement des griefs et d'offre de recours.

* Données en date d'août 2022.

Notes des entreprises du secteur des biens de consommation de base par ICP



Méthodologie KTC 2022-2023

Gouvernance et engagements politiques	Intégration du respect et de la DRDP	Recours et mécanisme de règlement des griefs
1. Code de conduite à l'intention des fournisseurs et renforcement des capacités 2. Gestion et responsabilité	3. Traçabilité et transparence de la chaîne d'approvisionnement 4. Évaluation du risque 5. Données sur les risques dans la chaîne d'approvisionnement 6. Pratiques d'achat 7. Frais liés au recrutement 8. Recrutement responsable 9. Liberté d'association	10. Mécanisme de règlement des griefs 11. Surveillance 12. Programmes de recours et réponse aux allégations

* Données en date d'août 2022.

Gouvernance et engagements politiques

Points forts :

Trois entreprises ont pris des engagements politiques adéquats pour respecter les droits de la personne, notamment en énonçant des attentes que les fournisseurs respectent eux aussi les normes fondamentales du travail de l'OIT et transmettent ces attentes à leurs propres fournisseurs.

Points à améliorer :

Une entreprise n'a fait aucune déclaration quant aux attentes que ses fournisseurs respectent les droits de la personne. Deux entreprises déclarent avoir participé au renforcement des capacités avec des fournisseurs de niveau 1 afin de leur permettre de transmettre des politiques visant à prévenir le travail forcé à leurs propres fournisseurs.

La communication de l'information sur la responsabilité de la direction et du conseil d'administration à l'égard de la DRDP, et du travail forcé en particulier, était très faible. La note la plus élevée des cinq entreprises pour cet ICP était de 50 %.

2 sur 5

déclarent avoir participé au renforcement des capacités avec des fournisseurs de niveau 1 afin de leur permettre de transmettre des politiques visant à prévenir le travail forcé et le travail des enfants dans leur chaîne d'approvisionnement

Intégration du respect et de la DRDP

Points à améliorer :

La communication de l'information sur la mise en œuvre de la diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement est le domaine où la plupart des améliorations peuvent être apportées. La communication de l'information est un mécanisme clé pour favoriser la responsabilisation; la transparence étant considérée comme un élément fondamental de l'adhésion aux PDNU.

Exemple de pratique exemplaire :

L'officialisation de pratiques d'achat responsable par les acheteurs peut prévenir et atténuer les violations des droits de la personne aux échelons inférieurs de la chaîne d'approvisionnement en réduisant la pression sur la main-d'œuvre et les salaires dans les chaînes d'approvisionnement. Les principaux détaillants alimentaires du Canada sont en pourparlers avec les producteurs d'aliments et un médiateur nommé par le gouvernement afin d'élaborer des règles de conduite volontaires visant à équilibrer les pouvoirs entre les cinq grandes chaînes de supermarchés et les fournisseurs au Canada. L'initiative d'élaboration d'un « Code de conduite des épiceries » a commencé après que le gouvernement fédéral a prévenu les plus grands supermarchés du Canada d'améliorer leurs pratiques, sans quoi la réglementation gouvernementale serait imposée. Le fait que le secteur ait uni ses efforts pour essayer d'élaborer un « Code de conduite des épiceries » est un pas dans la bonne direction. L'officialisation de pratiques d'achat responsable au moyen de contrats exécutoires fait l'objet d'un examen et d'une attention accrue dans d'autres secteurs, comme celui du vêtement.

4 sur 5

ont obtenu une note de 0 pour la communication d'information sur les pratiques d'achat responsable

Recours et mécanisme de règlement des griefs

Points forts :

Quatre des cinq entreprises de cette catégorie prennent des mesures pour assurer l'offre d'un mécanisme impartial de règlement des griefs au niveau opérationnel.

Points à améliorer :

Les entreprises commencent par divulguer des données sur le fonctionnement du mécanisme de règlement des griefs (p. ex., le nombre de griefs déposés, traités et réglés), ou par divulguer les mesures prises pour s'assurer que les mécanismes de règlement des griefs en place chez leurs fournisseurs sont conçus en collaboration avec les parties prenantes concernées ou leurs représentants dans le but de garantir qu'ils sont fiables et réalisent efficacement leur objectif. Il est possible de faire mieux ici : toutes les entreprises ont obtenu une faible note pour la mise en œuvre de pratiques de surveillance de l'efficacité des stratégies visant à atténuer les violations des droits de la personne dans la chaîne d'approvisionnement.

4 sur 5

ont obtenu une note de 0 ou de près de 0 pour la mise en œuvre de pratiques de surveillance de l'efficacité des stratégies d'atténuation des violations des droits de la personne

Recommandations

Les chaînes d'approvisionnement en biens de consommation de base sont extrêmement complexes et difficiles à cartographier et à évaluer pour cibler les risques liés aux droits de la personne en raison de l'ampleur et de la variété des biens vendus. Grâce à la collaboration du secteur, comme celle dont témoigne le groupe de travail sur le « Code de conduite des épiceries », qui élabore des normes volontaires pour des pratiques d'achat plus responsable, les entreprises de ce secteur peuvent s'assurer d'être prêtes à l'adoption du projet de loi S-211 et à la pression mondiale croissante pour l'amélioration de la DRDP. Voici des recommandations supplémentaires pour surmonter les défis liés aux droits de la personne dans le secteur :

Ressources



[10 Human Rights Priorities for the Food, Beverage and Agriculture Sector](#)

[Temporary foreign workers: Your rights are protected](#)

[Balancing Buyer and Supplier Responsibilities: Model Contract Clauses to Protect Workers in International Supply Chains](#), Version 2.0, American Bar Association

- 1 Cartographier la chaîne de valeur** et comprendre où se situent les risques prédominants liés aux droits de la personne. Prioriser les ressources pour les secteurs à risque élevé en tenant compte du contexte géopolitique et d'autres facteurs sociaux et économiques.
- 2 Collaborer avec les ONG, les syndicats et les autres représentants des parties prenantes concernées** afin de mieux détecter et comprendre les risques liés aux droits de la personne dans la chaîne d'approvisionnement, ce qui permet une collaboration plus efficace avec les fournisseurs pour prévenir et gérer ces risques.
- 3 Élaborer de solides critères de présélection pour les fournisseurs** afin de comprendre et prévenir les risques liés aux droits de la personne et maintenir une communication et une collaboration continues avec ces fournisseurs afin de prévenir et d'atténuer les risques liés aux droits de la personne.
- 4 Ne pas utiliser uniquement des pratiques de diligence raisonnable conventionnelles**, comme les codes de conduite à l'intention des fournisseurs, les audits par des tiers et les mesures punitives lorsque des infractions sont découvertes. Trouver plutôt des façons de collaborer davantage pour comprendre les obstacles contextuels au respect des droits de la personne et travailler conjointement à la mise en œuvre de pratiques visant à prévenir, à atténuer et à corriger la situation.
- 5 Soutenir les droits des travailleurs** à la liberté d'association et à la négociation collective dans les opérations internes et les chaînes d'approvisionnement.
- 6 Offrir des incitatifs aux fournisseurs** pour leurs bonnes performances en matière de droits de la personne, comme des contrats d'une plus longue durée, des récompenses financières, etc.

Exploitation minière

1. Risques prédominants liés aux droits de la personne
2. Évaluation des performances du secteur en matière de droits de la personne
3. Nos constats
4. Principales recommandations

Le secteur de l'exploitation minière contribue grandement à l'économie canadienne et son influence devrait augmenter au cours des années et des décennies à venir. Selon les données publiées par Ressources naturelles Canada (RNCan) en novembre 2022, le secteur des métaux et des minéraux a contribué directement à hauteur de 97 milliards de dollars canadiens, ou de 4 %, au PIB total du Canada en 2021⁵⁶, et employait directement 402 000 personnes et indirectement 262 000 personnes, pour un total de 664 000 en 2021. 16 500 de ces personnes s'identifient comme des Autochtones⁵⁷.

Le Canada est un pays riche en minéraux qui a le potentiel de mettre en place des chaînes d'approvisionnement en minéraux critiques robustes, à la fois pour une utilisation nationale et pour aider à répondre aux besoins mondiaux.

Vu la pénurie mondiale imminente de minéraux critiques nécessaires pour construire l'infrastructure d'énergie renouvelable et les chaînes d'approvisionnement en batteries de véhicules électriques qui permettront d'atteindre les objectifs de carboneutralité, beaucoup de regards se tournent vers le Canada. Le gouvernement fédéral présente la situation comme l'[occasion économique d'une génération](#). Toutefois, s'ils ne sont pas gérés efficacement, les effets sociaux et environnementaux externes de l'extraction minière à grande échelle pourraient avoir des répercussions sur les droits de la personne qui ont le potentiel de saper les ambitions du Canada en matière de transition énergétique.



Exploitation minière

Risques prédominants liés aux droits de la personne

Quels sont les risques liés aux droits de la personne les plus importants dans ce secteur?



- Droits des Autochtones et répercussions sur les collectivités locales
- Répercussions environnementales
- Santé et sécurité
- Violence et harcèlement fondés sur le sexe
- Réinstallation
- Sécurité
- Travail forcé et travail des enfants

Comment ces risques liés aux droits de la personne correspondent-ils aux indicateurs du SASB?



- Droits de la personne et relations communautaires
- Santé et sécurité des employés
- Pratiques de travail
- Gestion du risque lié aux incidents critiques
- Éthique des affaires
- Qualité de l'air
- Répercussions écologiques
- Gestion de l'eau et des eaux usées

Source : [Materiality Finder du SASB](#)

Droits des Autochtones et répercussions sur les collectivités locales

Article 2 de la [DUDH](#)

De nombreuses ressources minérales se trouvent sur les terres traditionnelles des peuples autochtones ou à proximité de celles-ci. Aujourd'hui, puisque la Déclaration universelle sur les droits des peuples autochtones est maintenant largement appuyée par des pays du monde entier, l'élaboration de projets susceptibles d'avoir un impact sur les moyens de subsistance ou les pratiques culturelles des peuples autochtones exige de plus en plus que les promoteurs de projets obtiennent et maintiennent un consentement libre, préalable et éclairé (CLPE) avant d'aller de l'avant. Il s'agit d'un changement majeur par rapport à l'époque où la marginalisation économique systématique et le respect insuffisant des droits fonciers des Autochtones étaient une pratique courante.

Mais ce qui constitue le CLPE dans de nombreux territoires reste à débattre étant donné la lenteur de la codification de ce concept dans les lois et les règlements régionaux. Il n'est pas rare qu'il y ait des désaccords entre les gouvernements, les entreprises et les communautés autochtones au sujet du processus et des délais d'établissement du CLPE, y compris le degré et la marge du consensus requis.

Les pratiques exemplaires pour les sociétés minières comprennent le respect des normes internationales les plus élevées, même dans les territoires où les lois nationales ou d'État ne protègent pas bien les droits des Autochtones. Le fondement de ces processus est l'établissement de relations respectueuses avec les collectivités locales dès les premières étapes de l'élaboration du projet. Il est essentiel de valoriser les différents types de capitaux que les partenaires autochtones apportent à la table et d'avoir une compréhension complète des aspirations uniques de la collectivité ou de ses inquiétudes à l'égard du développement. La conception conjointe de projets dès les premières étapes et la mise en place d'une infrastructure organisationnelle et de communication optimale pour faciliter un degré élevé de collaboration peuvent aider à obtenir le consentement pour les projets.

Répercussions environnementales et effets cumulatifs

Articles 3 et 25 de la [DUDH](#)

Les opérations minières ont des répercussions sur l'environnement et peuvent par la suite avoir des répercussions profondes sur la santé et le bien-être des humains, y compris l'accès à de l'eau potable, un droit de la personne fondamentale.

Les opérations minières utilisent de grandes quantités d'eau pour traiter les minéraux. Sans diligence raisonnable, la quantité et la qualité de l'eau disponible dans les collectivités locales pour la consommation sécuritaire, l'agriculture et l'assainissement pourraient être compromises. Les répercussions de l'exploitation minière sur l'eau peuvent également avoir des répercussions négatives sur les écosystèmes locaux et des effets d'entraînement sur les moyens de subsistance et les pratiques culturelles des collectivités locales. Parmi les autres répercussions, mentionnons la pollution atmosphérique et sonore, l'augmentation de la circulation routière et l'utilisation de matières dangereuses.

Travailler en collaboration avec les collectivités locales pour évaluer si les mesures répondent adéquatement aux préoccupations constitue une pratique exemplaire pour réduire au minimum et atténuer les répercussions environnementales associées aux opérations minières.

De plus, les sociétés minières devraient tenir compte des risques liés aux droits de la personne associés aux effets cumulatifs de leurs activités, lorsque combinées aux autres activités industrielles qui ont lieu dans la même région. L'impact individuel d'une entreprise sur l'environnement local peut ne pas sembler important, mais, lorsque combinés, les effets cumulatifs peuvent être dévastateurs et se solder par des retards dans les projets ou l'échec de ceux-ci⁵⁸. Chaque société minière devrait travailler en étroite collaboration avec les autres entreprises, les fournisseurs, les collectivités et les gouvernements afin de mieux comprendre sa contribution aux effets cumulatifs réels ou potentiels sur la région où elle exerce ses activités, de sorte que ces effets puissent être gérés efficacement et réduits au minimum.

Santé et sécurité

Articles 2, 3, 20, 23 et 24 de la [DUDH](#)

Le droit à un environnement sain et sécuritaire s'applique à la fois à l'exploitation du site minier et aux collectivités locales touchées. Sur les sites miniers, les risques physiques liés à la modification des paysages, aux véhicules lourds et au matériel, aux produits chimiques potentiellement dangereux utilisés pour extraire les minéraux du minerai, ainsi que les autres risques pour la santé associés aux chantiers éloignés (y compris les maladies transmises sexuellement comme le VIH) contribuent à la caractérisation des activités d'exploitation minière et de raffinage comme des milieux de travail dangereux.

Les longues heures de travail et le risque accru d'accidents liés à la fatigue ont également toujours été une préoccupation en matière de santé et de sécurité. Bien que les sociétés minières se soient généralement davantage engagées à respecter le droit des travailleurs à la liberté d'association et à la négociation collective afin de prévenir la surcharge de travail et les risques qui y sont associés, il s'agit d'un domaine qui mérite une attention et une défense continues.

Enfin, la nécessité d'exercer une diligence raisonnable en matière de protection de la santé et de la sécurité des collectivités locales est illustrée par l'effondrement dévastateur d'une digue à déchets et résidus miniers à Brumadinho, au Brésil, en 2019. La négligence de la société minière responsable de la gestion des risques pour la sécurité de cette infrastructure physique a entraîné la mort de 270 personnes, des accusations d'homicide et un paiement initial d'indemnisation de 7 milliards de dollars américains par la société minière aux parties prenantes locales touchées.

Tous ces exemples soulignent l'importance d'une mobilisation efficace des parties prenantes et des ayants droit afin d'élaborer des processus de collaboration pour déterminer, évaluer et gérer les risques pour la santé et la sécurité et liés aux autres droits de la personne, aux niveaux opérationnel et communautaire.

Violence et harcèlement fondés sur le sexe

Article 26 de la [DUDH](#)

L'exploitation minière est un secteur traditionnellement dominé par les hommes où le harcèlement sexuel et la violence et la discrimination fondées sur le sexe constituent un risque établi. Une [enquête de 2022](#)⁵⁹ portant sur les agressions sexuelles et le harcèlement des femmes dans les exploitations minières de Fly-In Fly-Out en Australie-Occidentale a conclu que le problème est un problème systémique qui nécessite une gestion stratégique plutôt que des enquêtes ponctuelles lorsque des incidents se produisent. Le rapport de l'[Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées](#) au Canada appuie cette évaluation. Il ajoute une autre dimension aux répercussions sur les collectivités locales en tenant compte des considérations intersectionnelles du racisme et du colonialisme dans son analyse des répercussions en matière de droits de la personne sur les femmes et les filles autochtones et les personnes LGBTQ2+ qui sont associées à l'extraction des ressources.

Les entreprises ne peuvent pas régler ce problème seules; il faut une approche à plusieurs volets qui comprend une collaboration intersectorielle avec les services publics et une mobilisation efficace des parties prenantes concernées et de leurs défenseurs pour élaborer conjointement des stratégies de prévention. Si elle est bien exécutée, cette approche peut prévenir les préjudices ainsi qu'accroître la représentation des femmes et contribuer à résoudre la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de l'exploitation minière⁶⁰.

Réinstallation

Articles 17 et 25 de la [DUDH](#)

L'agrandissement de sites miniers déjà établis ou l'aménagement de nouveaux sites implique parfois l'acquisition de terrains par des sociétés minières, ce qui oblige les collectivités à déménager. Sans une planification et une collaboration suffisantes, ces activités peuvent avoir des répercussions importantes sur les personnes touchées, y compris la perturbation du droit d'utiliser les terres à des fins économiques, le droit à la production alimentaire, le droit à la culture et d'autres droits pour les parties prenantes touchées. Si les sociétés minières ne négocient pas de façon équitable dans les régions où la réglementation et la primauté du droit sont faibles, et qu'une réinstallation a lieu de toute façon, un conflit important peut s'en suivre et avoir une incidence sur le permis social d'exploitation des sociétés minières.

Les sociétés minières devraient s'efforcer de concevoir des projets qui ne nécessitent pas de réinstallation. Lorsque c'est inévitable, les émetteurs du secteur minier doivent s'assurer que les engagements avec les intervenants touchés sont adaptés à la culture et conformes aux normes internationales les plus élevées, p. ex., la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones ou la Norme de performance 5 – Acquisition de terres et réinstallation involontaire de la Société financière internationale.

Sécurité

Articles 3, 5, 19 et 20 de la [DUDH](#)

Les sites miniers embauchent des agents de sécurité pour assurer la sécurité du personnel et des actifs miniers. Si un projet est controversé ou situé dans une région où il y a un conflit ou une réinstallation forcée des habitants locaux, les risques de violence sont élevés, ce qui peut entraîner des conséquences humaines graves et des dommages importants à la réputation. La gestion de la sécurité dans ces contextes exige une approche réfléchie, stratégique et habile qui devrait inclure des solutions novatrices pour les interventions de sécurité en dehors des services de police locaux, en particulier dans les régions où l'État de droit est faible et où les services d'application de la loi peuvent être compromis par la corruption, le manque de formation ou le manque de ressources.

Les [Principes volontaires sur la sécurité et les droits de la personne](#) (PV) ont été élaborés il y a vingt ans dans le cadre d'une initiative mondiale multipartite. Il s'agit d'un cadre de pratiques exemplaires pour la sécurité de l'extraction des ressources qui peut aider les sites d'extraction de ressources à prévoir et à atténuer les risques liés aux droits de la personne associés à la sécurité. La mise en œuvre de systèmes de gestion liés à la sécurité harmonisés avec les PV, ainsi que l'échange d'information avec le service des relations communautaires d'une exploitation minière et la surveillance étroite et la correction collaborative des griefs communautaires peuvent aider à prévenir l'escalade de conflits violents et à en atténuer les risques.

Or, en fin de compte, la stratégie globale de l'entreprise, l'intégration initiale de la DRDP au modèle d'affaires (c.-à-d. tenir compte des facteurs de risque géopolitiques et nationaux aux étapes de l'exploration, de la délivrance des permis et de l'aménagement du site minier) et le fait de commencer des projets en s'engageant à respecter les droits fonciers des parties prenantes locales peuvent éliminer de façon importante les préoccupations en matière de sécurité qui pourraient survenir plus tard et compromettre le permis social d'exploitation d'une société minière.

Travail forcé et travail des enfants

Article 4 de la [DUDH](#)

Pour les mines à grande échelle, les risques pour les droits de la personne liés au travail forcé et au travail des enfants sont principalement associés aux chaînes d'approvisionnement et, dans une moindre mesure, aux interactions avec les mines artisanales (mines informelles et à petite échelle où il y a souvent des taux élevés de travail des enfants et certains travaux forcés), qui sont souvent établies à proximité des mines à grande échelle ou même sur la même concession que les mines à grande échelle. Dans les régions où il y a un risque élevé de travail forcé et de travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement locales, il incombe à la société minière de faire preuve d'une diligence raisonnable rigoureuse à l'étape préalable à la conclusion du contrat et de façon continue afin de prévenir et d'atténuer le travail forcé et le travail des enfants, et de s'engager à travailler avec les fournisseurs pour offrir des recours lorsque ces violations sont découvertes. Les sociétés minières devraient aussi déclarer expressément qu'elles s'attendent à ce que les fournisseurs communiquent à leurs propres fournisseurs les attentes à l'égard du respect des politiques en matière de droits de la personne qui limitent le travail forcé et le travail des enfants, et fournir de la formation aux fournisseurs, au besoin, pour qu'ils puissent communiquer ces attentes et mettre en œuvre des programmes préventifs pour assurer la conformité. En ce qui concerne les mines artisanales exploitées à proximité des mines à grande échelle ou sur les mêmes concessions que ces dernières, afin de réduire le risque de conflit sur les droits miniers, les mines à grande échelle devraient explorer les possibilités d'officialiser les relations avec les mineurs artisanaux qui sont souvent poussés vers le travail exténuant en raison de la pauvreté et du manque d'autres possibilités économiques. Dans l'ensemble, les mineurs artisanaux contribuent de manière significative à l'approvisionnement mondial en minéraux. Grâce à des relations plus formelles, les mines à grande échelle pourraient contribuer à améliorer la sécurité et à éliminer le travail des enfants dans les exploitations minières artisanales. Des suggestions pour y parvenir sont présentées dans ce rapport de 2017 : [Global Trends in Artisanal and Small-Scale Mining](#)⁶¹.

Exploitation minière : Pleins feux sur les droits de la personne

Des dirigeants d'une société minière forcés de démissionner en raison de la destruction d'une caverne autochtone sacrée

En mai 2020, une importante société minière australienne a détruit de façon permanente une caverne dans la gorge de Juuken, un secteur de la région de Pilbara en Australie-Occidentale, qui était considérée comme sacrée par les peuples autochtones Puutu Kunti Kurrama et Pinikura (PKKP). Le rare et ancien abri rocheux contenait des preuves d'occupation humaine remontant à 46 000 ans, ainsi que des artefacts et des preuves d'un lien génétique vieux de 4 000 ans avec les peuples PKKP.

En 2013, la société minière avait obtenu du gouvernement de l'Australie-Occidentale un permis lui permettant d'agrandir son site minier. À la suite de la délivrance du permis, la société a fait évaluer la région de la gorge de Juuken par des archéologues, ce qui a mis en lumière l'énorme importance historique et culturelle du site.

Selon les rapports, les peuples PKKP étaient en pourparlers avec la société minière depuis des années au sujet de l'élaboration d'un plan de rechange pour préserver le site. Étant donné que la réglementation minière désuète de l'Australie-Occidentale ne fournissait aucun fondement juridique permettant de révoquer le permis en fonction des nouveaux renseignements découverts par l'évaluation archéologique, la société n'était pas légalement tenue de changer de cap.

Les protestations du public et la désapprobation des investisseurs ont été immédiates. En septembre 2020, les investisseurs ont demandé au chef de la direction et à deux autres cadres supérieurs de démissionner. Des pressions constantes ont mené au départ du président du conseil d'administration et d'un autre administrateur en mars 2021.

La société a par la suite signalé qu'elle avait fait l'objet d'un examen systémique et, par conséquent, qu'elle avait mis en œuvre plusieurs programmes visant à accroître la diligence raisonnable à l'égard du respect des droits des peuples autochtones. La société a affirmé son engagement à regagner la confiance en assurant des partenariats équitables avec les peuples PKKP et d'autres ayants droit et parties prenantes touchés par leurs projets.

Évaluation des performances du secteur en matière de droits de la personne

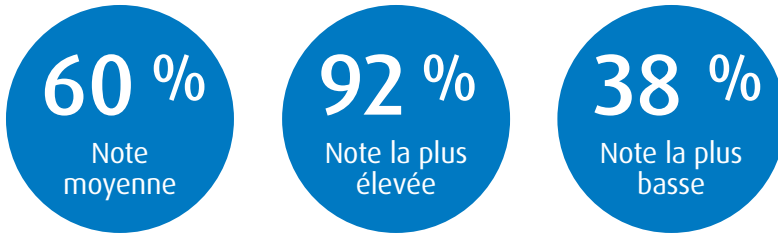
En 2018, la [World Benchmarking Alliance \(WBA\)](#) a été créée avec le mandat de promouvoir un comportement durable chez les entreprises afin d'opérer le changement transformationnel requis pour atteindre les [objectifs de développement durable de 2030](#). La WBA crée des références sectorielles et pour des questions précises aux fins de l'évaluation et de la comparaison des performances des grandes sociétés dans de multiples secteurs.

Pour notre recherche, nous avons appliqué le cadre [Corporate Human Rights Benchmark – Core UNGP Indicators \(CHRB\)](#) de la WBA à nos analyses des principales entreprises canadiennes des secteurs de l'exploitation minière, du pétrole et du gaz et des télécommunications. À l'instar de KnowTheChain, les ICP de la méthodologie CHRB sont fondés sur les trois piliers des PDNU pour la réalisation d'une diligence raisonnable efficace en matière de droits de la personne (gouvernance et engagements politiques, intégration du respect et de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne et recours et mécanismes de règlement des griefs). Ce cadre est une évaluation de haut niveau qui peut être appliquée à des entreprises de toutes tailles, dans n'importe quel secteur ou territoire.

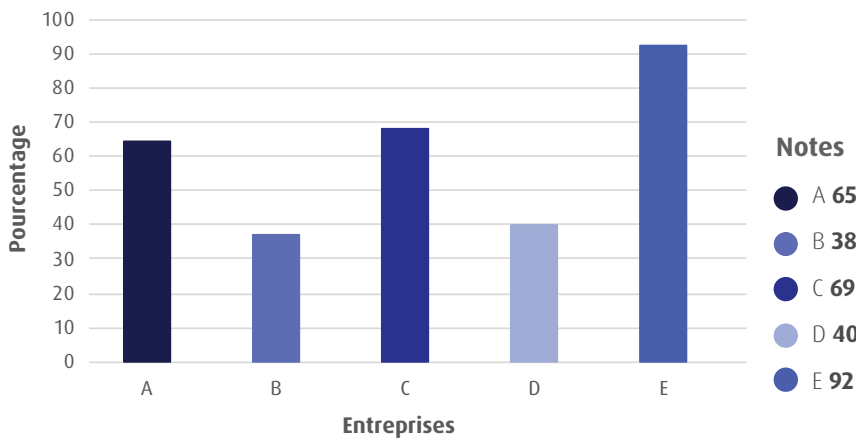
En 2020, la méthodologie CHRB a été appliquée à 230 entreprises mondiales de tous les secteurs pour évaluer leurs divulgations relatives aux droits de la personne. Les principaux constats sont que de nombreuses entreprises ont pris des engagements politiques en matière de respect des droits de la personne, mais que la mise en œuvre et la diligence raisonnable étaient encore très insuffisantes. Parmi les entreprises du secteur de l'extraction analysées (tant les sociétés pétrolières et gazières que les sociétés minières), 88 % avaient pris des engagements de base à l'égard du respect des droits de la personne, mais seulement 40 % avaient fait référence au respect des pratiques exemplaires décrites dans les PDNU ou les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Seulement 42 % avaient des engagements à l'égard des normes fondamentales du travail de l'OIT (absence de travail forcé et de travail des enfants, non-discrimination et liberté d'association) ainsi que des attentes à l'égard du respect de ces droits par les fournisseurs. Un autre constat a été l'intégration généralement limitée, par les entreprises d'extraction, des points de vue des parties prenantes concernées dans l'élaboration ou la surveillance de l'approche d'une entreprise en matière de droits de la personne. La note moyenne des entreprises d'extraction selon l'évaluation des performances CHRB de 2020 était de 7,9/26 ou 30 %.

Une autre excellente référence pour évaluer les performances des sociétés minières par site minier est l'indice d'exploitation minière responsable [Responsible Mining Index](#). Nous avons choisi de ne pas appliquer cette référence parce que son approche approfondie pour l'évaluation des sites miniers individuels dépassait la portée de nos ressources pour cette recherche. Nous recommandons cet indice pour comprendre les performances des sociétés minières par site minier à un niveau plus granulaire par site.

Nos constats (Notes sur 100)



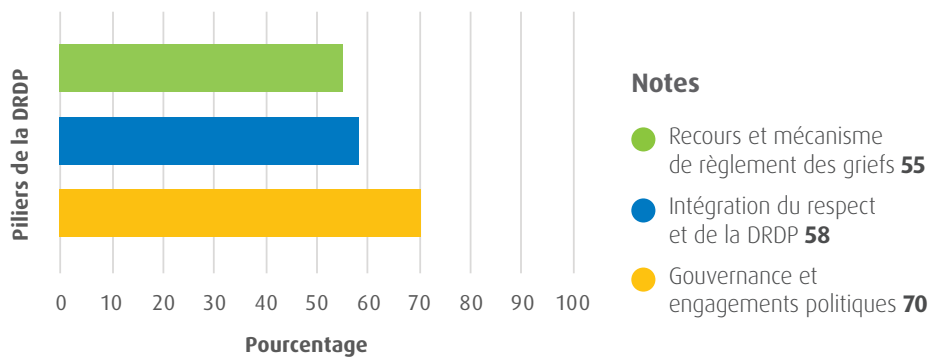
Notes globales des entreprises du secteur de l'exploitation minière



Sommaire

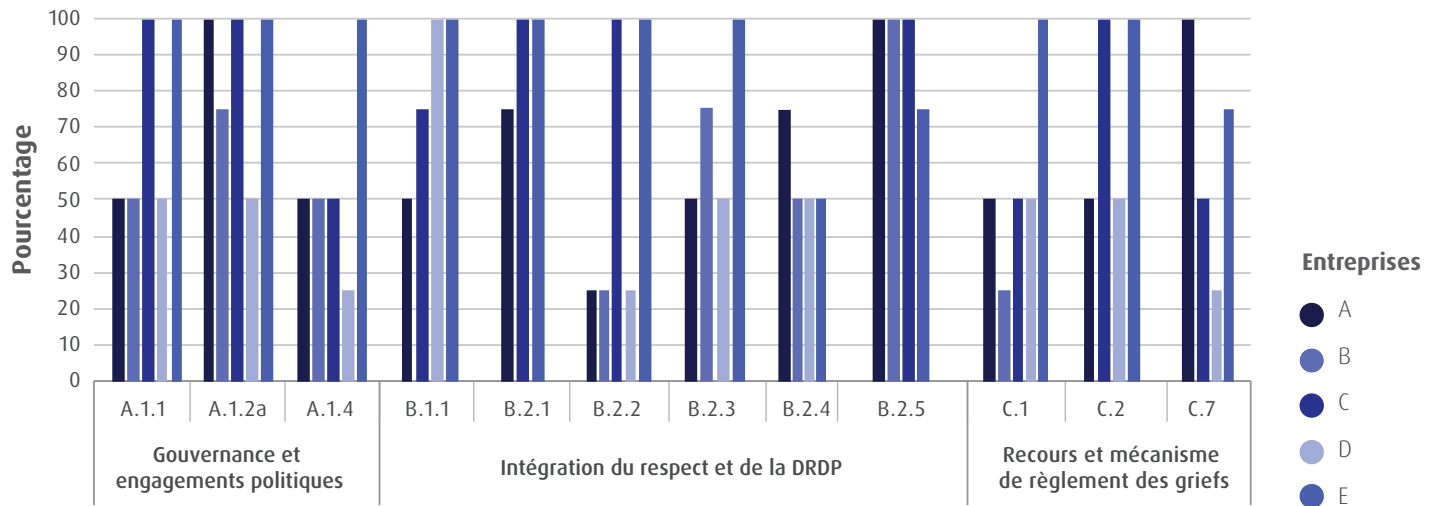
L'exploitation minière a été le secteur le plus performant selon notre évaluation des performances pour la DRDP. Comme pour tous les autres secteurs, les plus hautes performances ont été enregistrées dans le domaine des engagements politiques. Les moins bonnes performances ont été enregistrées dans le domaine du suivi et de la communication de l'efficacité des mesures prises pour prévenir et atténuer les risques liés aux droits de la personne. Bien que certaines entreprises aient communiqué des renseignements limités sur les programmes conçus pour prévenir et atténuer les violations des droits de la personne, aucune des entreprises évaluées n'a fourni de renseignements sur la façon dont les parties prenantes ou les ayants droit concernés participent à l'évaluation de l'efficacité des mesures prises.

Notes des entreprises du secteur de l'exploitation minière selon les piliers de la DRDP des PDNU



* Données en date d'août 2022.

Notes des entreprises du secteur pétrolier et gazier par ICP



Méthodologie CHRB – Core UNGP Indicators 2021		
Gouvernance et engagements politiques	Intégration du respect et de la DRDP	Recours et mécanisme de règlement des griefs
A.1.1 Engagement à respecter les droits de la personne A.1.2a Déclaration de l’OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail A.1.4 Engagement à offrir des recours	B.1.1 Responsabilité et ressources pour les fonctions quotidiennes liées aux droits de la personne B.2.1 Détermination des risques et des répercussions en matière de droits de la personne B.2.2 Évaluation des risques et des répercussions en matière de droits de la personne B.2.3 Intégration des évaluations des risques et des répercussions en matière de droits de la personne et suite à celles-ci B.2.4 Suivi de l’efficacité des mesures pour intervenir face aux risques et aux répercussions en matière de droits de la personne B.2.5 Communication des répercussions sur les droits de la personne	C.1 Mécanisme(s) de règlement des griefs pour les travailleurs C.2 Mécanisme(s) de règlement des griefs pour les personnes et les collectivités externes C.7 Correction des répercussions négatives

* Données en date d’août 2022.

Gouvernance et engagements politiques

Points forts :

Toutes les entreprises du secteur de l'exploitation minière évaluées déclarent clairement avoir un engagement politique à respecter les droits de la personne et à respecter les conventions fondamentales de l'OIT sur les droits des travailleurs (liberté d'association, absence de travail forcé et de travail des enfants, absence de discrimination). Trois entreprises déclarent clairement qu'elles s'attendent à ce que les fournisseurs respectent les conventions fondamentales de l'OIT sur les droits des travailleurs.

Toutes les entreprises divulguent les rôles de cadres supérieurs responsables de la mise en œuvre et de la prise de décisions en matière de droits de la personne (ce qu'on appelle parfois la « surveillance des questions sociales »).

Points à améliorer :

Deux des cinq entreprises s'engagent à respecter les PDNU ou les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. L'un des cinq émetteurs du secteur minier a un énoncé de politique clair sur son engagement à corriger les répercussions négatives sur les personnes et les collectivités qu'il a causés ou auxquels il a contribué, et il inclut dans cet engagement :

- un énoncé de l'attente que les fournisseurs s'engagent à offrir des recours;
- un énoncé de l'engagement à collaborer avec les mécanismes judiciaires et non judiciaires pour donner accès aux recours; et
- un énoncé de l'engagement à travailler avec les partenaires commerciaux et les fournisseurs du secteur de l'extraction pour corriger les répercussions négatives de leurs activités commerciales associées à la chaîne de valeur de l'entreprise.

Deux des cinq entreprises décrivent adéquatement la façon dont les engagements politiques en matière de droits de la personne sont opérationnalisés et appuyés par des ressources dans l'ensemble des services, ainsi que la façon dont les risques associés aux chaînes d'approvisionnement et aux activités commerciales des partenaires commerciaux du secteur de l'extraction sont gérés.

5 sur 5

divulguent les rôles des cadres supérieurs responsables de la mise en œuvre et de la prise de décisions en matière de droits de la personne

Intégration du respect et de la DRDP

Points forts :

Quatre des cinq entreprises ont eu de bonnes performances en ce qui concerne la façon dont elles communiquent leurs répercussions sur les droits de la personne. Ces entreprises ont fourni des exemples concrets de cas, dans lesquels elles ont décrit la façon dont elles ont communiqué avec les parties prenantes concernées ou leurs représentants au sujet des répercussions précises sur les droits de la personne. Ces entreprises ont également divulgué les difficultés liées à une communication efficace avec ces groupes et les efforts déployés pour les surmonter.

Points à améliorer :

Deux des cinq entreprises ont obtenu une note parfaite pour l'identification des risques et des répercussions en matière de droits de la personne. Les indicateurs clés de performance des pratiques efficaces comprennent la mise en place, par les entreprises, de processus pour déterminer les risques et les répercussions en matière de droits de la personne pour des emplacements précis ou des activités liées aux opérations internes, ainsi que pour les activités des fournisseurs et des partenaires commerciaux du secteur de l'extraction. L'évaluation des performances examine également si les entreprises ont mis en place un système global pour déterminer les risques et les répercussions en matière de droits de la personne dans l'ensemble des activités et en consultation avec les parties prenantes internes et externes qui pourraient être concernées.

Les entreprises sont également évaluées en fonction de leur divulgation des processus d'évaluation des risques liés aux droits de la personne une fois qu'ils ont été ciblés. Comment déterminent-elles lesquels de ces risques sont prédominants et, par conséquent, prioritaires? Deux entreprises ont obtenu une note parfaite pour avoir décrit avec suffisamment de détails la façon dont les facteurs pertinents sont pris en compte, y compris les facteurs géographiques, économiques, sociaux et autres et la façon dont ces considérations sont également appliquées à l'évaluation des risques et des répercussions liés aux chaînes d'approvisionnement et aux activités des partenaires commerciaux du secteur de l'extraction. Trois des entreprises ne semblaient pas communiquer d'information sur la façon dont elles font participer les parties prenantes concernées au processus d'évaluation pour déterminer la prédominance des risques.

Le suivi et la communication de l'efficacité des mesures prises pour prévenir et atténuer les risques liés aux droits de la personne sont le domaine où la plupart des améliorations peuvent être apportées. Bien que certaines entreprises aient communiqué des renseignements limités sur les programmes conçus pour prévenir et atténuer les violations des droits de la personne, aucune des entreprises évaluées n'a divulgué comment les parties prenantes ou les ayants droit concernés participent à l'évaluation de l'efficacité des mesures prises.

Exemples de pratique exemplaire :

L'émetteur du secteur minier ayant obtenu la note la plus élevée a publié un rapport autonome sur les droits de la personne pour la première fois en 2021 soulignant l'importance de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne pour ses activités commerciales et son succès global.

Dans ce document autonome, l'entreprise décrit ses processus de détermination et d'évaluation des risques liés aux droits de la personne, y compris les pratiques de mobilisation efficace des parties prenantes dans ces processus. Le document énumère clairement les risques prédominants liés aux droits de la personne et présente la stratégie de l'entreprise pour les prévenir et les atténuer.

Bien que certaines entreprises analysent les risques liés aux droits de la personne dans le cadre d'un examen de l'importance relative, cette entreprise démontre une compréhension globale du fait que la diligence raisonnable en matière de droits de la personne consiste d'abord et avant tout à examiner les répercussions externes des activités commerciales, afin de détecter, de prévenir et d'atténuer les effets néfastes sur les personnes et l'environnement (au lieu d'avoir comme principale utilité l'atténuation des répercussions des enjeux ESG externes sur la valeur de l'entreprise).

L'entreprise a annoncé qu'elle réalisera une évaluation approfondie des risques liés aux droits de la personne à l'égard de toutes ses activités tous les deux ou trois ans, en précisant que les sites à risque élevé et moyen feront l'objet d'une évaluation plus régulière des risques. Ce rapport sur les droits de la personne accroît la responsabilisation au niveau le plus élevé de l'entreprise, car il fournit aux investisseurs et aux autres parties prenantes les renseignements nécessaires pour mieux comprendre et gérer les risques.

4 sur 5

communiquent les répercussions sur les droits de la personne en fournissant des exemples

Recours et mécanisme de règlement des griefs

Points forts :

Toutes les entreprises du secteur de l'exploitation minière disposent d'un mécanisme de règlement des griefs au niveau opérationnel à l'intention des travailleurs et des parties prenantes externes, qui est accessible sur leur site Web.

Points à améliorer :

Quatre des cinq émetteurs du secteur minier ne divulguent pas adéquatement les processus permettant de s'assurer que les travailleurs et les membres de la collectivité sont au courant du mécanisme de règlement des griefs. Ces entreprises ne communiquent pas non plus de renseignements sur la façon dont elles s'assurent que les travailleurs dans leurs chaînes d'approvisionnement, ou les parties prenantes externes touchées par les activités de la chaîne d'approvisionnement ont accès soit à leur mécanisme de grief, soit à un mécanisme de grief de confiance fourni par le fournisseur, pour soulever des plaintes ou des préoccupations au sujet des droits de la personne.

L'une des cinq entreprises a obtenu une note parfaite pour la divulgation de pratiques visant à corriger les répercussions négatives. Quatre entreprises n'ont pas divulgué suffisamment de renseignements sur les répercussions négatives qu'elles ont causées ou auxquelles elles ont contribué et sur l'approche qu'elles ont adoptée pour offrir aux victimes un recours rapide ou le permettre. Les entreprises peuvent améliorer la divulgation dans ce domaine en fournissant plus de renseignements sur les répercussions négatives qu'elles ont causées, ainsi que des renseignements sur les changements apportés aux systèmes, aux processus et aux pratiques afin de prévenir des répercussions négatives semblables à l'avenir. La divulgation des méthodes de surveillance de la mise en œuvre et de l'efficacité des recours convenus est également un indicateur clé de performance pour mesurer les pratiques des entreprises en matière d'offre de recours.

1 sur 5

communique adéquatement
son approche pour offrir
un recours en cas de
répercussions négatives

Recommandations

Bien que les principales sociétés minières du Canada aient différents degrés de compréhension et d'application de la diligence raisonnable efficace en matière de droits de la personne, dans l'ensemble, les émetteurs du secteur minier canadiens sont sur la bonne voie et ont le potentiel d'être des chefs de file mondiaux. Cependant, il est possible de faire mieux.

Au plus haut niveau, et si elles ne l'ont pas déjà fait, nous recommandons aux sociétés minières canadiennes de considérer la DRDP comme une pratique essentielle qui est tout aussi fondamentale à la réussite des entreprises que les processus traditionnels de gestion des risques. Plus précisément, voici ce que nous recommandons aux entreprises :

Ressources



[Corporate Human Rights Benchmark – Extractives](#), World Benchmarking Alliance

[Leading Practices, Responsible Mining Index](#)


[Enough is Enough: Sexual harassment against women in the FIFO mining industry](#)

[Western Australian Government response to the Community Development and Justice Standing Committee Report 2: 'Enough is Enough': Sexual harassment against women in the FIFO mining industry.](#)

- 1 **Si elles en sont aux premières étapes de l'exploration ou de l'exploitation**, chercher à comprendre les intérêts et les droits uniques (en portant une attention particulière aux intérêts et aux droits des Autochtones, le cas échéant) des membres de la collectivité locale qui pourraient être touchés par l'exploitation minière. Intégrer ces points de vue dans la conception de la mine grâce à des partenariats collaboratifs.
- 2 **Assurer une communication efficace** avec les collectivités locales, c.-à-d. qui est adaptée à la culture et équitable.
- 3 **Effectuer des évaluations distinctes des risques liés aux droits de la personne et aux droits des Autochtones propres au site** afin de déterminer, d'évaluer et de prioriser les répercussions prédominantes sur les droits de la personne des activités commerciales directes et des activités commerciales auxquelles elles sont liées dans le cadre de relations avec les fournisseurs et les partenaires commerciaux du secteur de l'extraction.
- 4 **Divulguer la façon dont des facteurs précis comme le risque géopolitique**, les conflits et les facteurs sociaux et économiques locaux sont pris en compte dans la détermination et l'évaluation des risques liés aux droits de la personne.
- 5 **Divulguer les processus formels par lesquels les points de vue des parties prenantes concernées sont intégrés** dans la détermination et l'évaluation des risques liés aux droits de la personne, y compris la façon dont les voix de certains des parties prenantes et ayants droit les plus marginalisés sont prises en compte dans les décisions.
- 6 **Divulguer les processus par lesquels les parties prenantes concernées sont mobilisées** pour gérer et suivre l'efficacité des stratégies visant à prévenir, à atténuer et à corriger les répercussions négatives.
- 7 **Énoncer des engagements politiques clairs en matière d'offre de recours et de coopération** avec les processus judiciaires et non judiciaires afin de déterminer le recours approprié, et énoncer les attentes à l'égard des fournisseurs et des partenaires commerciaux du secteur de l'extraction en matière d'offre de recours, en s'engageant à travailler avec ces relations d'affaires afin d'assurer la correction des répercussions négatives des activités commerciales.
- 8 **Examiner les références en matière de droits de la personne fondées sur les PDNU pour obtenir les indicateurs clés de performance des pratiques exemplaires** et faire des divulgations liées à ces indicateurs qui fournissent de l'information sur la mise en œuvre qui aide les investisseurs à comprendre les performances des entreprises en matière de diligence raisonnable (par opposition à de simples énoncés des attentes).

Pétrole et gaz

1. Risques prédominants liés aux droits de la personne
2. Évaluation des performances du secteur en matière de droits de la personne
3. Nos constats
4. Principales recommandations



Le secteur pétrolier et gazier du Canada contribue de façon importante à l'économie canadienne. Le Canada est le quatrième producteur de pétrole et le cinquième producteur de gaz du monde, le secteur ayant contribué à hauteur de 16 % aux exportations totales en 2020⁶² et à hauteur d'environ 152 milliards de dollars canadiens au PIB national⁶³ en 2022. Le secteur offre également d'importantes possibilités d'emploi. En 2020, 178 500 personnes étaient directement employées par le secteur et 415 000 occupaient un emploi indirectement lié à la production pétrolière et gazière au Canada.

Au cours des prochaines décennies, on s'attend à ce que le secteur entreprenne une transition importante et difficile conformément aux objectifs mondiaux et nationaux visant à atteindre la carboneutralité d'ici 2050.

Les risques liés aux droits de la personne associés au secteur pétrolier et gazier sont complexes et évoluent rapidement.

En juillet 2022, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté une résolution sur le droit de la personne à un environnement propre, sain et durable qui, espère-t-elle, donnera un nouvel élan aux mesures d'atténuation des changements climatiques et de la perte de biodiversité en habilitant les gouvernements et les personnes à agir⁶⁴. Compte tenu du rôle important du secteur pétrolier et gazier au Canada et des prévisions de la demande croissante d'énergie à l'échelle mondiale, nous aurons besoin de la participation de tous pour relever ce défi.



Pétrole et gaz

Risques prédominants liés aux droits de la personne

Quels sont les risques liés aux droits de la personne les plus importants dans ce secteur?



- Répercussions environnementales
- Droits des Autochtones et répercussions sur les collectivités locales
- Santé et sécurité
- Violence et harcèlement fondés sur le sexe

Comment ces risques liés aux droits de la personne correspondent-ils aux indicateurs du SASB?



- Droits de la personne et relations communautaires
- Santé et sécurité des employés
- Résilience du modèle d'affaires
- Gestion du risque lié aux incidents critiques
- Gestion du contexte réglementaire juridique
- Éthique des affaires
- Émissions de gaz à effet de serre
- Qualité de l'air
- Répercussions écologiques
- Gestion de l'eau et des eaux usées

Source : [Materiality Finder du SASB](#)

Répercussions environnementales

Articles 3 et 25 de la DUDH

Les êtres humains dépendent de l'environnement dans lequel ils vivent. Les impacts environnementaux négatifs de l'extraction, du traitement et de l'utilisation finale du pétrole et du gaz sont des risques prédominants liés aux droits de la personne, tant pour les collectivités locales que pour les populations du monde entier. Les émissions de combustibles fossiles contribuent à l'effet de gaz à effet de serre qui réchauffe la planète à un rythme accéléré, ce qui contribue à des événements météorologiques plus catastrophiques, qui ont des répercussions dévastatrices sur les écosystèmes naturels et le monde bâti dont dépendent les humains pour leur survie et leur bien-être. Les déversements de pétrole perturbent également les écosystèmes fauniques, qui peuvent à leur tour avoir des répercussions sur les collectivités et les moyens de subsistance.

La pression sur les sociétés pétrolières et gazières pour qu'elles rendent des comptes sur ces impacts négatifs s'accroît, tout comme le nombre de poursuites intentées contre les grandes sociétés pétrolières pour avoir omis de divulguer la contribution connue des émissions de carbone aux changements climatiques anthropiques (causés par l'homme)⁶⁵.

Malgré la demande croissante prévue de combustibles fossiles pour répondre aux besoins énergétiques dans le monde⁶⁶, les producteurs canadiens de pétrole et de gaz subissent des pressions pour établir et atteindre des cibles concrètes de réduction des émissions. Pour ce faire, il faudra une vaste collaboration avec les parties prenantes et les ayants droit concernés, les pairs du secteur, les décideurs gouvernementaux, les groupes de la société civile, les innovateurs et les consommateurs afin d'élaborer des stratégies globales et coordonnées.

Droits des Autochtones et répercussions sur les collectivités locales

Articles 2, 17 et 25 de la DUDH

Le secteur pétrolier et gazier emploie environ 10 400 Autochtones à l'échelle du pays⁶⁷. Il est également un chef de file dans l'établissement de partenariats d'affaires avec les Premières Nations et les Métis sur l'infrastructure des combustibles fossiles, ce que les Premières Nations et les Métis participants considèrent comme un moyen important d'améliorer les résultats socioéconomiques pour leurs communautés après des décennies de marginalisation économique systématique. En même temps, cependant, les peuples autochtones comptent parmi les populations les plus à risque des effets néfastes du secteur des combustibles fossiles.

Par exemple, l'imposition coloniale de la réinstallation forcée à l'échelle de l'Amérique du Nord a entraîné le déplacement de nations autochtones vers des régions qui, en moyenne, les rendent plus exposées aux dangers liés aux changements climatiques aujourd'hui, comme la diminution des précipitations et la sécheresse, ainsi que les inondations⁶⁸. Les peuples autochtones sont également touchés directement et de façon disproportionnée par les répercussions environnementales et sociales de l'extraction de combustibles fossiles en raison de la proximité des réserves de pétrole et de gaz de leurs collectivités et de leurs terres traditionnelles.

Ce secteur est encouragé à continuer de forger activement des partenariats avec les peuples autochtones afin de trouver des solutions à ces défis collectifs. Voici quelques exemples de pratiques améliorées déjà démontrées par le secteur du pétrole et du gaz :

- Intégration du savoir traditionnel autochtone à la diligence raisonnable afin de prévenir, d'atténuer et de corriger les répercussions environnementales de l'extraction de combustibles fossiles⁶⁹.
- Collaboration pour élaborer des parcours de transition énergétique optimaux, comme des partenariats d'affaires avec des groupes des Premières Nations et des Métis pour la mise en place d'une infrastructure de pipeline de gaz naturel (que certains considèrent comme un combustible de transition)⁷⁰.
- Programmes de recyclage adaptés à la culture et mesures de soutien social pour les travailleurs autochtones dans le secteur⁷¹.
- Collaboration avec des partenaires autochtones sur l'innovation en matière d'énergie propre⁷².
- Collaboration pour prévenir et atténuer les répercussions négatives sociales sur les collectivités locales grâce à des négociations équitables, à la planification stratégique⁷³ et à l'éducation des employés sur l'histoire et la culture autochtones.

Santé et sécurité

Article 3 de la [DUDH](#)

Le droit à la sécurité de sa personne est visé par l'article 3 de la Déclaration universelle des droits de l'homme. La santé et la sécurité sont souvent signalées par les entreprises d'extraction comme l'un des enjeux les plus importants en matière de droits de la personne, la plupart des grandes sociétés pétrolières et gazières signalant le nombre d'incidents mortels et non mortels par année et les stratégies mises en œuvre pour atténuer les risques pour la santé et la sécurité. L'absence de procédures adéquates, une évaluation inadéquate des risques et une mauvaise gestion des risques et des défaillances de l'équipement ne sont que quelques-unes des causes fondamentales auxquelles les entreprises doivent s'attaquer.

Les sociétés pétrolières et gazières peuvent prévenir et atténuer les risques pour la santé et la sécurité en offrant aux employés la formation, l'information et l'éducation pertinentes dans les langues appropriées; en instaurant une culture de sécurité psychologique par laquelle les employés se sentent encouragés à parler des problèmes et des préoccupations en matière de santé et de sécurité; en investissant dans des vêtements et de l'équipement de protection appropriés, et en mettant en place des politiques pour prévenir les heures de travail excessivement longues qui peuvent entraîner de la fatigue et des erreurs humaines pouvant se solder par des accidents et des blessures.

Violence et harcèlement fondés sur le sexe

Articles 1, 2 et 5 de la [DUDH](#)

Les femmes sont sous-représentées dans le secteur de l'énergie⁷⁴. Un examen effectué par le Pembina Institute a révélé des écarts salariaux généralisés et une culture sectorielle qui favorise les préjugés sexistes. Parmi les autres obstacles relevés, mentionnons le manque d'accès aux possibilités offertes par le réseautage, le manque d'emplois offrant des horaires flexibles et un soutien en matière de garde d'enfants, et les possibilités d'avancement limitées ou inexistantes⁷⁵.

Un corollaire possible de la sous-représentation des femmes dans le secteur pétrolier et gazier et d'autres secteurs de l'extraction est un taux accru de violence sexuelle liée à l'extraction des ressources. La « culture des camps de travailleurs » est un terme utilisé pour décrire une culture locale d'hypermasculinité, de sexisme, d'homophobie, d'apathie à l'égard des soins personnels, et une déconnexion de la collectivité, qui sont souvent associées aux camps de travailleurs éloignés dans ce secteur⁷⁶. Les constats du rapport final de [l'enquête sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées](#) établissent le même lien que la recherche menée par le Firelight Group en 2017, qui a permis de découvrir une augmentation du taux d'agressions sexuelles et d'extraction de ressources en Colombie-Britannique de 26 % par année⁷⁷.

La discrimination, la violence et le harcèlement fondés sur le sexe sont des violations des droits de la personne qui exacerbent la capacité déjà entravée du secteur pétrolier et gazier d'obtenir et de maintenir un permis social d'exploitation⁷⁸. Compte tenu des défis extrêmes auxquels le secteur fait face et continuera de faire face dans le cadre de la transition énergétique dans les années à venir, la mise en œuvre d'une DRDP efficace dans le domaine de la discrimination, de la violence et du harcèlement fondés sur le sexe peut aider à répondre à ces préoccupations tout en attirant un effectif plus diversifié pour permettre de mieux résoudre les problèmes⁷⁹.

Pétrole et gaz : Pleins feux sur les droits de la personne

Le torchage de gaz en Irak a une incidence sur le droit de la personne à un environnement propre, sain et durable

En septembre 2022, BBC News a rapporté que des multinationales pétrolières ayant des activités en Irak n'avaient pas comptabilisé près de 20 millions de tonnes d'équivalent CO₂ dans les émissions provenant du torchage du gaz (combustion de gaz excédentaire libéré lors de la production de pétrole) en 2021 dans les champs pétrolifères en Irak où l'application des normes internationales est plutôt négligée. Le service de nouvelles a comparé cette estimation aux émissions de gaz à effet de serre produites par 4,4 millions de voitures en une année. Les substances chimiques provenant du torchage contribuent au réchauffement de la planète et à la pollution atmosphérique et ont également été associées à des risques élevés de cancer dans les populations locales, en particulier chez les enfants.

Les sociétés pétrolières et gazières mentionnées dans le rapport affirment que leurs méthodes de communication de l'information sont des pratiques courantes dans le secteur. Elles ont passé des contrats avec d'autres entreprises pour gérer leurs activités en Irak et affirment qu'il incombe à ces entreprises de déclarer les émissions provenant du torchage. L'enquête de BBC News a toutefois révélé que bon nombre de ces exploitants contractuels ne déclarent pas non plus les émissions provenant du torchage.

En octobre 2022, le ministre irakien de l'Environnement, Jassem al-Falahi, a reconnu publiquement le lien entre le torchage et le risque accru de cancer, une chose que les habitants locaux soupçonnaient depuis longtemps. Selon un rapport du ministère irakien de la Santé divulgué à BBC News, les taux de cancer dans les collectivités situées à proximité des champs pétrolifères ont augmenté de 20 % entre 2015 et 2018. Les analyses de l'air effectuées en 2021 ont également révélé que les concentrations de benzène, associées à la leucémie, avaient atteint ou dépassé la limite nationale de l'Irak à plusieurs endroits, et les échantillons d'urine prélevés auprès de 52 enfants vivant à proximité du torchage, ont révélé des niveaux élevés d'un autre produit chimique, le naphthalène, soupçonné de causer le cancer.

Les familles de la région qui ont reçu un diagnostic de cancer grave et mortel ont demandé réparation aux sociétés pétrolières et gazières mères et aux entrepreneurs. Une réglementation rigoureuse appliquée dans d'autres pays pour réduire le torchage et les émissions connexes a prouvé qu'il était possible, mais coûteux, de le faire.

Cet exemple renforce la nécessité d'une réglementation pour aider à faire en sorte que les entreprises soient tenues responsables de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne, peu importe où elles exercent leurs activités.

Évaluation des performances du secteur en matière de droits de la personne

Nous avons appliqué la méthodologie CHRB – Core UNGP Indicators de la WBA pour évaluer les principales sociétés pétrolières et gazières canadiennes.

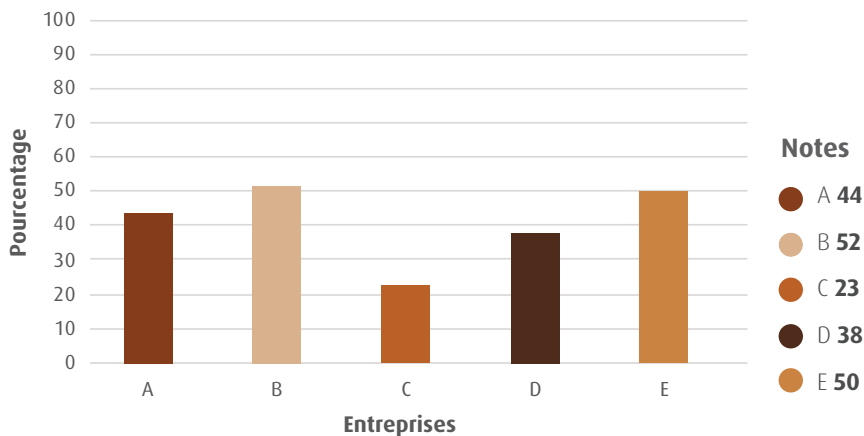
Pour en savoir davantage sur le cadre CHRB, consultez la [section Évaluation des performances du secteur en matière de droits de la personne](#) dans le chapitre [Exploitation minière](#) ou [l'Annexe 2](#).

Nos constats

(Notes sur 100)



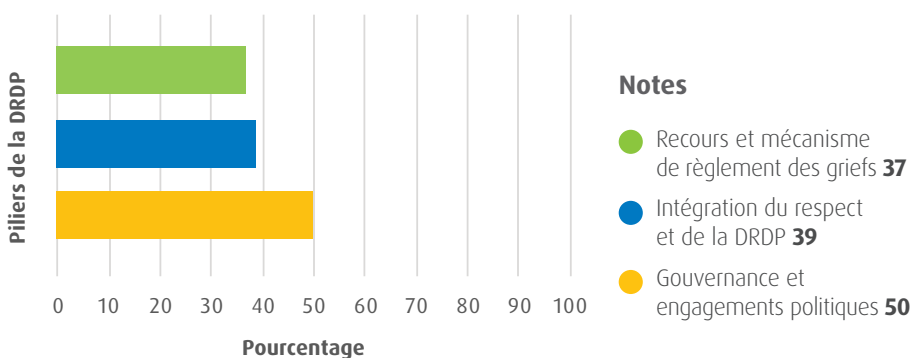
Notes globales des entreprises du secteur pétrolier et gazier



Sommaire

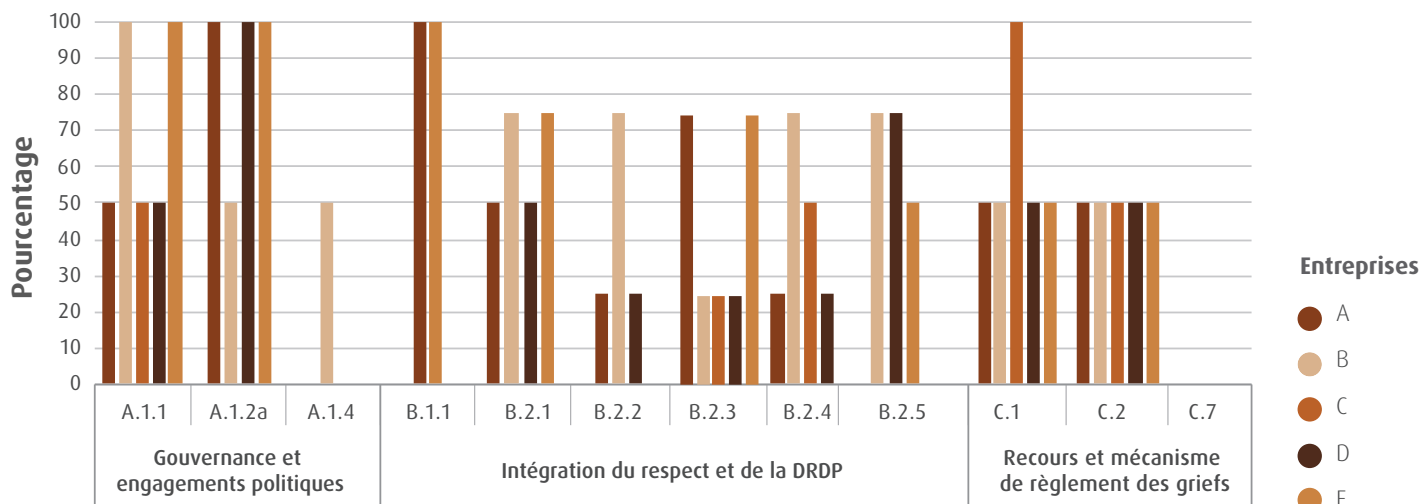
Dans l'ensemble, les sociétés pétrolières et gazières respectent le mieux leurs engagements en matière de droits de la personne. Il est possible de faire mieux en ce qui concerne les engagements à respecter les PDNU, les conventions fondamentales de l'OIT sur les droits des travailleurs et l'offre de recours. Certaines sociétés étaient plus avancées que d'autres sur la mise en œuvre de la DRDP, particulièrement en ce qui a trait à la divulgation des processus d'évaluation de l'importance relative et à la mobilisation des parties prenantes. Comme prochaine étape, la réalisation d'une évaluation complète des risques liés aux droits de la personne peut aider les sociétés pétrolières et gazières à mieux comprendre les répercussions négatives de leurs activités commerciales sur les droits de la personne. Comme nous l'avons constaté dans d'autres secteurs, la plupart des améliorations peuvent être apportées aux divulgations liées à l'offre de recours.

Notes des entreprises du secteur pétrolier et gazier selon les piliers de la DRDP des PDNU



* Données en date d'août 2022.

Notes des entreprises du secteur pétrolier et gazier par ICP



Méthodologie CHRB – Core UNGP Indicators 2021

Gouvernance et engagements politiques	Intégration du respect et de la DRDP	Recours et mécanisme de règlement des griefs
A.1.1 Engagement à respecter les droits de la personne	B.1.1 Responsabilité et ressources pour les fonctions quotidiennes liées aux droits de la personne	C.1 Mécanisme(s) de règlement des griefs pour les travailleurs
A.1.2a Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail	B.2.1 Détermination des risques et des répercussions en matière de droits de la personne	C.2 Mécanisme(s) de règlement des griefs pour les personnes et les collectivités externes
A1.4 Engagement à offrir des recours	B.2.2 Évaluation des risques et des répercussions en matière de droits de la personne	C.7 Correction des répercussions négatives
	B.2.3 Intégration des évaluations des risques et des répercussions en matière de droits de la personne et suite à celles-ci	
	B.2.4 Suivi de l'efficacité des mesures pour intervenir face aux risques et aux répercussions en matière de droits de la personne	
	B.2.5 Communication des répercussions sur les droits de la personne	

* Données en date d'août 2022.

Gouvernance et engagements politiques

Points forts :

Les cinq sociétés pétrolières et gazières prennent un engagement politique à respecter les droits de la personne, tandis que toutes sauf une font une déclaration publique sur l'engagement à respecter les droits de la personne des travailleurs, comme l'indiquent les conventions fondamentales de l'OIT (c.-à-d. engagement à veiller à ce qu'il n'y ait pas de travail forcé ni de travail des enfants et pas de discrimination, et qu'on respecte la liberté d'association).

Points à améliorer :

Deux des cinq sociétés s'engagent à respecter les PDNU ou les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. La référence CHRB fournit des conseils sur la façon de distinguer le libellé qui exprime un engagement réel de celui qui peut être manipulé pour trouver des échappatoires. L'une des cinq sociétés a respecté la norme de pratiques exemplaires de la référence pour un engagement déclaré de collaborer avec les mécanismes judiciaires et non judiciaires, ainsi que l'attente que les partenaires commerciaux et/ou les fournisseurs du secteur de l'extraction offrent des recours et veillent à ce que des recours soient prévus en cas de violation des droits de la personne.

5 sur 5

ont un engagement politique à respecter les droits de la personne

Intégration du respect et de la DRDP

Points forts : voir les points à améliorer.

Points à améliorer :

Les entreprises de ce secteur peuvent améliorer la divulgation de la façon dont elles intègrent le respect des droits de la personne dans leur culture et leurs systèmes de gestion. Par exemple, les entreprises peuvent commencer à communiquer de l'information sur les rôles de cadres supérieurs responsables de la mise en œuvre et de la prise de décisions à l'égard des questions de droits de la personne, et sur la façon dont est gérée la responsabilité de la mise en œuvre des engagements politiques en matière de droits de la personne pour la gestion quotidienne dans les services pertinents. Pour cet ICP, la référence examine la communication d'information sur la façon dont les ressources sont affectées et sur l'expertise appliquée dans la gestion quotidienne des questions liées aux droits de la personne dans le cadre des activités de l'entreprise et l'évaluation des risques liés aux activités commerciales des partenaires ou des fournisseurs du secteur de l'extraction.

Parmi les autres points à améliorer, mentionnons la détermination, l'évaluation et l'intégration des risques liés aux droits de la personne et des évaluations des répercussions, ainsi que la prise de mesures à cet égard. La référence CHRB examine la divulgation des processus et des critères servant à déterminer et à évaluer les risques prédominants liés aux droits de la personne, ainsi que la prise en compte de facteurs pertinents comme les facteurs géographiques, économiques et sociaux et la façon dont ces processus sont appliqués pour comprendre les risques liés aux droits de la personne associés aux activités commerciales des partenaires et/ou des fournisseurs du secteur de l'extraction. La divulgation des processus de participation des parties prenantes à l'évaluation et à l'élaboration de stratégies de gestion et d'évaluation de l'efficacité des efforts visant à atténuer les risques liés aux droits de la personne est un autre domaine auquel il faut porter attention.

Exemple de pratique exemplaire :

Trois des cinq sociétés pétrolières et gazières évaluées ont établi des partenariats d'affaires avec des collectivités autochtones pour des infrastructures de pipeline et d'autres combustibles fossiles. Les enjeux de la participation au capital pour les peuples autochtones représentent un changement fondamental de la dynamique du pouvoir entre les sociétés et les ayants droit vers l'égalité.

Grâce à la participation, les communautés autochtones sont mieux assurées de leur influence sur la prise de décisions au niveau de la direction et peuvent simultanément exercer une plus grande surveillance et une meilleure gestion des répercussions environnementales et sociales des activités commerciales. La participation au capital par les Autochtones établit également une plus grande certitude d'accès équitable aux avantages économiques de l'extraction des ressources sur leurs terres traditionnelles.

Le secteur pétrolier et gazier fait preuve de leadership en ce qui concerne l'établissement de partenariats équitables avec les peuples autochtones. Bien que les conditions habilitantes aient été dictées par un contexte extrêmement difficile pour le développement de nouvelles infrastructures de combustibles fossiles (parce que les participations au capital des Autochtones peuvent aider les entreprises à obtenir un permis social pour les projets), néanmoins, les partenariats d'affaires créent un précédent qui devrait être transféré à d'autres secteurs comme moyen efficace de respecter les droits des Autochtones et de favoriser la réconciliation économique. Bien que nous reconnaissons les partenariats d'affaires comme une pratique exemplaire, nous reconnaissons également qu'il ne s'agit pas d'une panacée pour répondre aux attentes en matière de respect des droits des Autochtones. Il y a de nombreux ayants droit autochtones qui, quelles que soient les possibilités de participation au capital, n'appuient pas l'extraction pétrolière et gazière sur leurs terres ou à proximité.

0 sur 5

divulgue des évaluations explicites des risques liés aux droits de la personne qui tiennent compte de facteurs géographiques, économiques et sociaux

Recours et mécanisme de règlement des griefs

Points forts :

Toutes les entreprises déclarent que des mécanismes de règlement des griefs gérés par un tiers sont offerts sur leurs sites Web et qu'elles mettent des numéros de téléphone sans frais à la disposition des travailleurs et des membres de la collectivité.

Points à améliorer :

Toutes les entreprises peuvent prendre des mesures pour améliorer la divulgation des mécanismes de règlement des griefs au niveau des opérations, tant pour les travailleurs que pour les parties prenantes externes. Par exemple, ils peuvent communiquer de l'information sur la façon dont les travailleurs sont mis au courant des mécanismes de règlement des griefs au niveau opérationnel (p. ex., au moyen de communications ou de formations spéciales), ou rendre le mécanisme de règlement des griefs disponible dans les langues locales (p. ex., affiches dans les langues locales). Ils peuvent également divulguer les attentes que les partenaires commerciaux et/ou les fournisseurs du secteur de l'extraction disposent de mécanismes de règlement des griefs au niveau opérationnel par l'entremise desquels des personnes externes ou des membres de la collectivité peuvent signaler leurs préoccupations. La mise en place de mécanismes efficaces de règlement des griefs au niveau opérationnel est un moyen important par lequel les entreprises peuvent être mises au courant d'infractions aux droits de la personne, ce qui aide à prévenir les risques liés aux droits de la personne.

La divulgation de l'offre de recours pour les répercussions sur les droits de la personne est un point à améliorer pour toutes les entreprises. Cela comprend la divulgation du délai d'offre de recours auquel une personne peut s'attendre, les changements qu'une entreprise a apportés en réponse à des violations passées des droits de la personne pour empêcher qu'elles ne se reproduisent et, si aucune violation des droits de la personne n'a eu lieu, l'approche adoptée pour examiner et modifier les systèmes, les processus ou les pratiques visant à empêcher que des violations ne se produisent.

5 sur 5

déclarent avoir mis en place des mécanismes de règlement des griefs gérés par un tiers

Recommandations

La production pétrolière et gazière contribue énormément à la prospérité du Canada. Les recettes fiscales du secteur financent des biens sociaux fondamentaux comme les soins de santé, l'éducation, les routes et d'autres infrastructures importantes. Par conséquent, les recommandations visant à améliorer la DRDP dans ce contexte doivent être axées sur des stratégies visant à mobiliser toutes les parties prenantes et tous les ayants droit concernés afin d'assurer l'adhésion, un cadre réglementaire habilitant et que personne, y compris des collectivités et des régions entières, n'est laissé pour compte dans la transition vers la carboneutralité. Pour commencer, voici ce que nous recommandons aux entreprises :

Ressources



[Respecting Human Rights](#), IPIECA

[Transition juste dans les régions productrices de pétrole et de gaz au Canada](#), L'Institut climatique du Canada

[Human Rights and the Oil & Gas Sector](#)

- 1 **Mener des évaluations exhaustives des risques liés aux droits de la personne** avec les parties prenantes et les ayants droit concernés non seulement pour ce qui est des activités actuelles ou à court terme, mais aussi des plans de transition à plus long terme et des perturbations potentielles.
- 2 **Évaluer et prioriser les risques cernés** et faire participer les parties prenantes et les ayants droit à ce processus. Être en mesure d'expliquer la façon dont les facteurs géographiques, sociaux et économiques, ainsi que les chaînes d'approvisionnement et les activités des partenaires commerciaux du secteur de l'extraction sont pris en compte et la justification de la priorisation de certains risques par rapport à d'autres.
- 3 **Communiquer de l'information sur les stratégies visant à prévenir, à atténuer et à corriger les risques**, et faire le suivi de l'efficacité de ces approches. Inclure les parties prenantes et les ayants droit concernés dans l'élaboration conjointe de stratégies et de processus de surveillance et de suivi de l'efficacité.
- 4 **Publier tout ce qui précède** dans un rapport autonome sur les droits de la personne.

Voici d'autres recommandations plus précises à l'intention du secteur :

- 5 **Collaborer avec tous les ordres de gouvernement** pour comprendre les dépendances économiques régionales et nationales de la production de pétrole et de gaz et les politiques nécessaires pour éliminer les obstacles à la transition, p. ex. les investissements public-privé dans l'innovation afin de créer d'autres occasions d'affaires et des mesures de soutien social, comme des programmes améliorés de recyclage et de perfectionnement professionnels.
- 6 **Recueillir et partager des données sur la main-d'œuvre du secteur pétrolier et gazier afin de soutenir des programmes d'éducation**, de recyclage professionnel et de soutien social mieux adaptés pour permettre et/ou accélérer la transition vers les futures économies postcarbone.
- 7 **Veiller à ce que les partenariats d'affaires avec des partenaires autochtones sur les infrastructures pétrolières ou de gaz naturel** comportent des mesures de protection afin que les groupes autochtones ne soient pas indûment accablés par des actifs abandonnés à l'avenir.
- 8 **Investir les bénéfices** dans la stratégie de transition.

Télécommunications

1. Risques prédominants liés aux droits de la personne
2. Évaluation des performances du secteur en matière de droits de la personne
3. Nos constats
4. Principales recommandations



En 2019, la production économique totale du secteur était de 46,9 milliards de dollars canadiens.

Les opérateurs de télécommunications fournissent des services mobiles et Internet aux consommateurs, fournissant ainsi une infrastructure de communication essentielle. Au Canada, le secteur des télécommunications est relativement concentré, et ses entreprises exercent principalement leurs activités au Canada – bien que certaines filiales offrant des services de TI et de données soient de plus en plus présentes à l'échelle internationale. En plus d'offrir des services sans fil, mobiles et Internet, les entreprises de télécommunications canadiennes participent aux activités suivantes : médias, télésanté, sport, divertissement, gestion des données et vente au détail de technologies, comme les magasins physiques et en ligne qui vendent du matériel et des accessoires technologiques. En 2019, la production économique totale du secteur s'élevait à 46,9 milliards de dollars canadiens⁸¹.



Télécommunications

Risques prédominants liés aux droits de la personne

Quels sont les risques liés aux droits de la personne les plus importants dans ce secteur?



- Confidentialité des données
- Liberté d'expression
- Relations gouvernementales, application de la loi et diligence raisonnable à l'égard de la clientèle
- Travail forcé
- Accès (équitable) à la communication
- Discrimination

Comment ces risques liés aux droits de la personne correspondent-ils aux indicateurs du SASB?



- Confidentialité des données
- Sécurité des données
- Gestion des risques systémiques liés aux perturbations technologiques

Source : [Materiality Finder du SASB](#)

Confidentialité des données

Article 12 de la DUDH

La vie privée est un droit de la personne, tout comme le droit à la confidentialité des données. Les entreprises de télécommunications utilisent les données des clients (y compris les dossiers personnels, les relevés téléphoniques, les relevés Internet et les données de localisation) et y ont accès. Cela crée le besoin d'établir des protocoles de confidentialité pour déterminer qui a accès aux données, qui contrôle les données et comment les données sont utilisées. Les répercussions négatives sur le droit à la vie privée peuvent comprendre le fait de ne pas protéger les données confidentielles, de demander des données d'utilisateurs sans fournir d'information claire, de fournir des renseignements trompeurs sur la façon dont les données seront utilisées, d'utiliser des données personnelles sans consentement, de faire le suivi des déplacements et de l'emplacement physique d'une personne à son insu et sans son consentement (voir la section Pleins feux sur les droits de la personne de ce chapitre), ou de vendre du matériel à des gouvernements dont les antécédents en matière de droits de la personne laissent à désirer pour la surveillance des communications et des déplacements des personnes⁸². Au Canada, le Commissariat à la protection de la vie privée (CPVP) applique les lois, enquête sur les plaintes et surveille la conformité à la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (LPRPDE). En 2022, par exemple, le CPVP a constaté qu'une entreprise de télécommunications canadienne n'avait pas obtenu le consentement approprié du client pour l'inscrire à un programme d'authentification biométrique par la voix⁸³.

Liberté d'expression

Article 19 de la [DUDH](#)

Les entreprises de télécommunications qui fournissent des services Internet ont la responsabilité de veiller à ce que leurs pratiques n'aient pas de répercussion négative sur le droit de la personne à la liberté d'expression. Cela est particulièrement pertinent dans les pays gouvernés par des régimes répressifs et où les gouvernements peuvent accroître les restrictions à l'utilisation d'Internet en bloquant le contenu, en surveillant les militants et les critiques ou en criminalisant la liberté d'expression en ligne⁸⁴. Les entreprises devraient divulguer les politiques et les pratiques relatives à la façon dont elles traitent les demandes de tiers (par les autorités ou toute autre partie) visant à partager des données d'utilisateurs, à restreindre le contenu, à restreindre l'accès ou à interrompre le service. La Global Network Initiative (GNI) est une plateforme regroupant des entreprises de télécommunications et de plateformes Internet, des universitaires, des investisseurs et des organisations de la société civile qui ont élaboré un ensemble de [principes mondiaux sur la liberté d'expression et la vie privée](#). Voir aussi la section Relations gouvernementales ci-dessous.

Travail forcé et travail des enfants

Articles 4, 5, 23, 25 et 26 de la [DUDH](#)

Bien que les entreprises de télécommunications ne fabriquent pas directement de technologie pour les téléphones mobiles ou les modems produits par des semi-conducteurs, la technologie de leur chaîne de valeur et d'approvisionnement peut encore être liée au travail forcé ou à la servitude pour dettes. Au niveau de la fabrication, cela pourrait comprendre, par exemple, les frais imposés aux travailleurs pendant le recrutement ou la rétention des passeports par les agences de recrutement. Au niveau de l'approvisionnement en matières premières, le matériel technologique dépend des minéraux, qui pourraient être liés aux « minéraux des conflits » provenant de la République démocratique du Congo et des régions avoisinantes, ou d'autres pays présentant un risque élevé de travail des enfants et de travail

forcé. Les entreprises de télécommunications devraient mettre en place des processus pour prévenir, identifier, évaluer, traiter et corriger les risques liés au travail forcé dans leurs chaînes d'approvisionnement, y compris l'attente que les fournisseurs respectent les principes de l'OIT et exercent une diligence raisonnable pour veiller à ce que les préoccupations liées au travail forcé soient prises en compte et corrigées adéquatement.

Relations gouvernementales, application de la loi et diligence raisonnable à l'égard de la clientèle

Articles 3, 12 et 19 de la [DUDH](#)

Les entreprises de télécommunications entretiennent des relations avec les gouvernements et leurs organismes d'application de la loi. Par exemple, elles peuvent devoir répondre à des demandes de restrictions relatives aux données des utilisateurs et au contenu, ou vendre des produits, des services et des technologies aux gouvernements. Cependant, cela peut porter atteinte aux droits de la personne lorsque le gouvernement ou l'organisme d'application de la loi lui-même viole les droits de la personne en abusant de ses pouvoirs de surveillance, en demandant des restrictions de données ou de contenu ou en fermant le réseau en période de protestation. Par conséquent, il faut faire preuve de diligence raisonnable pour s'assurer que les relations d'affaires sont examinées sous l'angle des risques liés aux droits de la personne. Amazon, par exemple, a temporairement interdit à la police américaine d'utiliser son logiciel de reconnaissance faciale Rekognition parce qu'elle craignait que des préjugés raciaux n'exacerbent la violence policière contre les minorités. La nécessité d'exercer une diligence raisonnable à l'égard de la clientèle concerne également les forfaits de médias et de câblodistribution. En 2022, divers fournisseurs canadiens de services de télécommunications et de câblodistribution ont fait l'objet d'un examen minutieux parce qu'ils diffusaient des chaînes de propagande russe, qui ont par la suite été retirées de leurs programmes.

Accès (équitable) à l'information et à la communication

Articles 19 et 26 de la [DUDH](#)

Les entreprises de télécommunications peuvent accroître considérablement l'accès aux ressources, y compris l'information, les soins de santé, l'éducation et les services financiers, qui sont tous essentiels à la réalisation des droits de la personne. Au Canada, cela est particulièrement pertinent compte tenu de l'accès aux communications pour les territoires du Nord, les collectivités éloignées et les communautés autochtones. Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes a déclaré que l'Internet à large bande était un service de base (essentiel) en 2016. L'accès équitable aux produits et aux services comprend également des stratégies de tarification non discriminatoires et axées sur l'accessibilité, ainsi que la promotion de l'inclusion numérique. La World Benchmarking Alliance classe les plus grandes entreprises de TIC du monde, y compris deux entreprises de télécommunications canadiennes, selon leur approche d'inclusion numérique⁸⁵, et les entreprises de télécommunications canadiennes se classent dans le tiers inférieur des 150 entreprises.

Discrimination

Articles 1 et 7 de la [DUDH](#)

La lutte contre la discrimination en matière d'embauche, de promotion, de rémunération, de pratiques culturelles en milieu de travail et de traitement des clients est importante pour tout employeur. Une vérification effectuée par la Commission canadienne des droits de la personne en 2022 a révélé que les personnes handicapées n'ont toujours pas un accès juste et égal à l'emploi dans le secteur des télécommunications, et que les obstacles comprenaient la stigmatisation, les stéréotypes continus et le manque de formation de sensibilisation. Aux États-Unis, les propositions des actionnaires demandant des vérifications de l'équité raciale (dans l'ensemble des secteurs) sont de plus en plus appuyées. Les mesures que les entreprises peuvent prendre pour éliminer la discrimination et créer une représentation plus égale au sein de l'effectif comprennent la mise en place de solides mécanismes de règlement des griefs, des évaluations de la parité salariale, la formation sur les préjugés inconscients, l'investissement dans la diversification de la main-d'œuvre, la transparence du rendement, et la création d'une culture d'inclusion.

Télécommunications : Pleins feux sur les droits de la personne

Des entreprises de télécommunications américaines vendent les données de localisation des clients à des chasseurs de primes

Les téléphones mobiles sont en communication constante avec les tours de téléphonie cellulaire à proximité afin que les fournisseurs de services de télécommunications puissent acheminer les appels et les messages textes. Cela signifie que les fournisseurs de services de télécommunications ont un accès continu aux données de localisation en temps réel de leurs clients et les traitent en fonction de leur proximité avec les tours de téléphonie cellulaire. Les organismes d'application de la loi peuvent demander ces données aux fournisseurs de services de télécommunications s'ils ont un mandat. Cependant, des entreprises de télécommunications des États-Unis vendent également l'accès à ces données à d'autres entreprises.

En 2019, une enquête menée par Motherboard a révélé que des entreprises de télécommunications américaines [ont vendu des données de localisation de clients en temps réel à des tiers](#) pendant des années, et que ces données se sont retrouvées entre les mains de 250 sociétés de cautionnement et chasseurs de primes. Ces chasseurs de primes ont utilisé les données de localisation pour retrouver les citoyens qui devaient de l'argent, ce qui constitue une violation importante du droit à la vie privée.

Bien que les fournisseurs de services de télécommunications des États-Unis aient mis en place des politiques de confidentialité qui comprennent des attentes à l'égard de ce que les acheteurs de données de localisation des clients devraient et ne devraient pas faire, l'incident a démontré un manque de surveillance de la part des entreprises de télécommunications quant au respect de ces politiques. Les opérateurs ont d'abord soutenu que l'exemple du chasseur de primes était un incident isolé, mais après une enquête plus poussée, il est devenu évident que la pratique était répandue depuis des années et que les données sur la localisation des clients étaient largement disponibles sur le marché noir.

La controverse a suscité des critiques de la part des législateurs américains et a donné lieu à un engagement public de la part des fournisseurs de services de télécommunications américains concernés qu'ils cesseraient de vendre des données de localisation des clients. Certaines des entreprises impliquées ont par la suite été poursuivies par l'Electronic Frontier Foundation pour avoir manqué à leurs obligations de protéger la vie privée des clients; une poursuite qui est toujours en cours.

Évaluation des performances du secteur en matière de droits de la personne

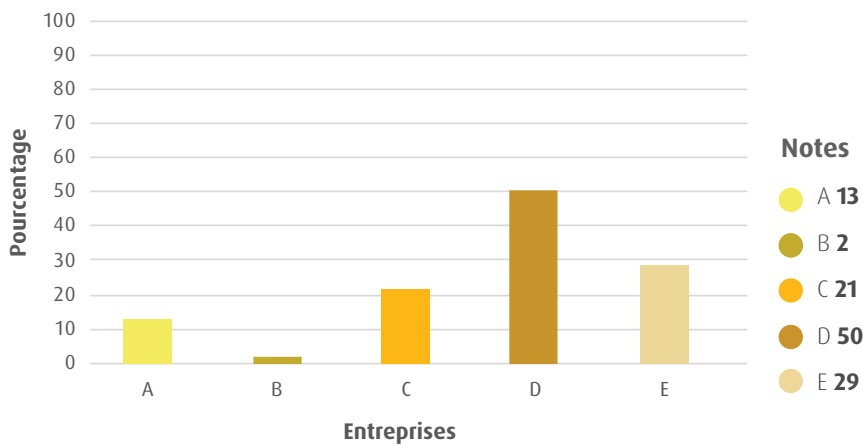
Toutes les entreprises de télécommunications canadiennes doivent respecter la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et les lois canadiennes sur la protection de la vie privée. Bien que la protection de la vie privée soit un risque critique prédominant lié aux droits de la personne pour le secteur, nous n'avons pas évalué les pratiques des entreprises de télécommunications canadiennes en matière de droit à la vie privée et de droits numériques en particulier et, au lieu de cela, compte tenu de la législation canadienne sur l'esclavage moderne, nous nous sommes concentrés plus généralement sur leur approche à l'égard des droits de la personne et leur mise en œuvre des principaux piliers des Principes directeurs des Nations Unies (PDNU) relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme dans leurs opérations et leurs chaînes d'approvisionnement. Par conséquent, nous avons appliqué la méthodologie Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) – Core UNGP Indicators⁸⁶, qui s'applique aux entreprises de tous les secteurs. Nous notons que la référence [Ranking Digital Rights: Corporate accountability](#)⁸⁷, qui classe les plus grandes entreprises de TI et de télécommunications au monde selon leur approche des droits de la personne numériques selon les PDNU, aurait également été appropriée.

Cependant, comme la méthodologie de cette référence est axée uniquement sur les indicateurs liés à la confidentialité des données et à la liberté d'association, il aurait été plus difficile de comparer les performances en matière de DRDP avec celles d'autres secteurs canadiens. Nous remarquons que l'équipe Ranking Digital Rights publiera également une nouvelle « grille de performance des géants des télécommunications » (*Telco Giants Scorecard*) à la fin de 2022; cette grille n'était pas encore disponible au moment de la rédaction du présent rapport.

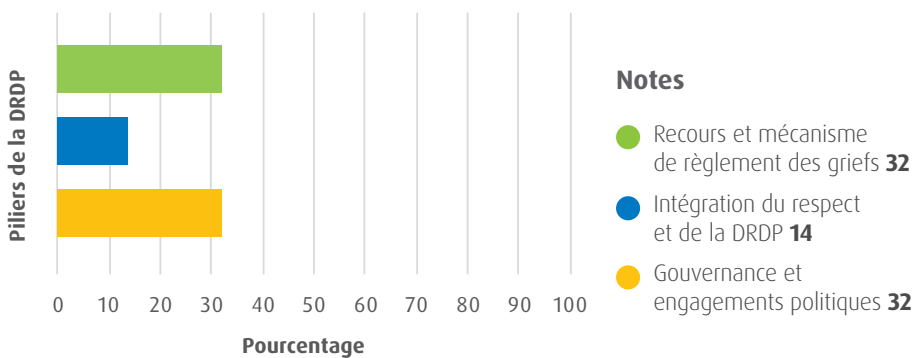
Nos constats (Notes sur 100)



Notes globales des entreprises du secteur des télécommunications



Notes des entreprises du secteur des télécommunications selon les piliers de la DRDP des PDNU

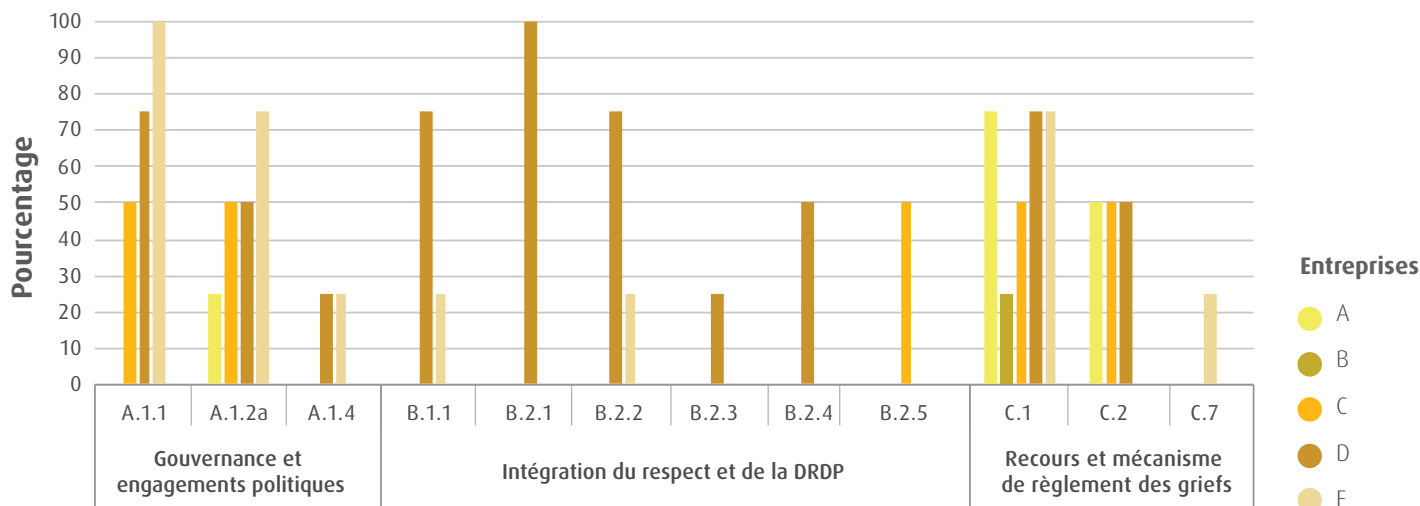


Sommaire

Les entreprises canadiennes de télécommunications ont obtenu une note moyenne de 23 sur 100. Les entreprises de télécommunications ont obtenu les meilleurs résultats en ce qui concerne les engagements politiques et les mécanismes de règlement des griefs; toutes les entreprises évaluées avaient mis en place des mécanismes pour recevoir et traiter les plaintes et certaines ont même inclus des chiffres dans leurs rapports : une pratique exemplaire. Toutefois, comme nous l'avons constaté dans d'autres secteurs, la plupart des améliorations peuvent être apportées du côté de l'intégration véritable du respect et de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne dans leurs processus.

* Données en date d'août 2022.

Notes des entreprises du secteur des télécommunications par ICP



Méthodologie CHRB – Core UNGP Indicators 2021

Gouvernance et engagements politiques	Intégration du respect et de la DRDP	Recours et mécanisme de règlement des griefs
A.1.1 Engagement à respecter les droits de la personne A.1.2a Déclaration de l’OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail A.1.4 Engagement à offrir des recours	B.1.1 Responsabilité et ressources pour les fonctions quotidiennes liées aux droits de la personne B.2.1 Détermination des risques et des répercussions en matière de droits de la personne B.2.2 Évaluation des risques et des répercussions en matière de droits de la personne B.2.3 Intégration des évaluations des risques et des répercussions en matière de droits de la personne et suite à celles-ci B.2.4 Suivi de l’efficacité des mesures pour intervenir face aux risques et aux répercussions en matière de droits de la personne B.2.5 Communication des répercussions sur les droits de la personne	C.1 Mécanisme(s) de règlement des griefs pour les travailleurs C.2 Mécanisme(s) de règlement des griefs pour les personnes et les collectivités externes C.7 Correction des répercussions négatives

* Données en date d’août 2022.

Gouvernance et engagements politiques

Points forts :

Conformément aux autres secteurs analysés, les entreprises de télécommunications ont les meilleures performances dans le domaine des politiques et des engagements en matière de droits de la personne. La majorité des entreprises se sont engagées à respecter les droits de la personne tels qu'ils sont énoncés dans les normes internationales, notamment la Charte internationale des droits de l'homme, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et l'Organisation internationale du Travail (OIT). Les entreprises ont également mentionné la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Nous n'avons pas trouvé de politiques autonomes sur les droits de la personne, mais l'information se trouvait généralement dans les codes de conduite des entreprises, les codes de conduite à l'intention des fournisseurs, les documents d'information sur les droits de la personne et les rapports de durabilité. Dans cette analyse sectorielle, les entreprises dont la capitalisation boursière est la plus élevée ont adopté l'approche stratégique la plus robuste. Certaines sociétés à petite capitalisation n'avaient pas d'engagements politiques ni d'attentes à l'égard des fournisseurs, ce qui laisse entendre que les petites entreprises pourraient faire face à plus de défis en matière de ressources.

Points à améliorer :

Voici les points à améliorer dans toutes les entreprises évaluées :

- Affirmer un engagement public sur la volonté d'offrir un recours aux parties prenantes touchées.
- Fournir des codes et des politiques dans diverses langues et manifester explicitement les attentes que les fournisseurs respectent les principes de l'OIT.

3 sur 5

ont divulgué des politiques et des engagements solides en matière de droits de la personne

Intégration du respect et de la DRDP

Points forts :

Bien qu'aucune des entreprises évaluées n'ait déclaré avoir mis en place des mécanismes de DRDP et n'ait donc obtenu de points, nous remarquons que les plus grandes entreprises de télécommunications communiquent de l'information précisément sur le nombre de plaintes liées à la vie privée reçues directement ou par l'entremise du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, et combien de ces plaintes ont été réglées. Certaines entreprises ont également fourni des renseignements sur le nombre de problèmes liés à la chaîne d'approvisionnement relevés lors des vérifications et sur le nombre de ces problèmes qui ont été résolus. Nous notons que les plus grandes entreprises de télécommunications canadiennes rendent compte chaque année du nombre et des types de demandes de données privées sur les clients reçues du gouvernement et des organismes d'application de la loi, du nombre de demandes qui ont été acceptées et des raisons pour lesquelles elles l'ont été, mais les détails de ces divulgations varient considérablement. En comparaison, les entreprises de télécommunications américaines produisent des rapports de transparence beaucoup plus approfondis et autonomes.

Points à améliorer :

Encore une fois, conformément aux constats pour les autres secteurs, les entreprises de télécommunications canadiennes peuvent s'améliorer le plus du côté des pratiques de diligence raisonnable en matière de droits de la personne. Il y a peu d'éléments probants dans les divulgations des entreprises selon lesquels l'une ou l'autre des entreprises évaluées dispose d'un mécanisme de diligence raisonnable en matière de droits de la personne pour surveiller, évaluer, suivre, atténuer et prévenir les répercussions négatives sur les droits de la personne tout au long de sa chaîne de valeur. Bien que certaines entreprises aient indiqué qu'elles effectuent des audits de la chaîne d'approvisionnement pour vérifier la conformité au code de conduite à l'intention des fournisseurs et qu'elles ont pris des mesures en fonction des constats de ces audits, les audits des fournisseurs ne suffisent pas à eux seuls comme instrument de la DRDP.

Voici des points particuliers à améliorer dans toutes les entreprises évaluées :

- Mettre en place des mécanismes de diligence raisonnable en matière de droits de la personne. Cela devrait comprendre l'évaluation des répercussions réelles et potentielles sur les droits de la personne, l'intégration et la mise en œuvre des constats, le suivi des réponses et la communication de la façon dont les répercussions sont traitées.
- Fournir des codes et des politiques dans diverses langues et manifester explicitement les attentes que les fournisseurs respectent les principes de l'OIT.

Pratiques exemplaires :

Une entreprise a produit un rapport sur ses enjeux prédominants en matière de droits de la personne, sur les services responsables de chaque enjeu et sur son approche générale fondée sur des principes à l'égard de ces enjeux. Cela nous a indiqué que l'entreprise est au courant de ses risques prédominants liés aux droits de la personne et qu'une surveillance et des responsabilités sont attribuées au niveau de la direction ou de la haute direction.

0 sur 5

ont divulgué de solides pratiques de diligence raisonnable en matière de droits de la personne.

Recours et mécanisme de règlement des griefs

Points forts :

Bien que les niveaux de sophistication varient, toutes les entreprises évaluées avaient mis en place un mécanisme de règlement des griefs sous la forme de lignes directes, à l'interne ou gérées par une organisation tierce, et accessibles aux employés syndiqués et non syndiqués ainsi qu'aux parties prenantes externes. Nous soulignons qu'au Canada, les plaintes relatives aux droits de la personne des banques, des compagnies aériennes et des entreprises de télécommunications peuvent être déposées directement auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Si une plainte relative aux droits de la personne est liée à la protection de la vie privée ou à l'accessibilité, elle peut être déposée auprès du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada et du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, respectivement. Certaines entreprises de télécommunications ont fourni une référence ou un lien vers ces ressources externes sur leurs sites Web.

Points à améliorer :

Deux des entreprises évaluées ont fourni des renseignements sur la façon de s'assurer que les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement ont accès à leurs mécanismes pour soulever des plaintes ou des préoccupations au sujet des problèmes liés aux droits de la personne chez leurs fournisseurs, ou ont indiqué qu'elles s'attendent à ce que leurs fournisseurs établissent des mécanismes pour permettre à leurs travailleurs respectifs de porter plainte.

Un sous-ensemble d'entreprises, comme indiqué ci-dessus, divulgue le nombre de griefs ou de plaintes liées à la vie privée reçus et résolus, mais ne fournit pas d'autres détails ou renseignements sur le processus. Une entreprise a expliqué que les plaintes et leur état de résolution sont signalés chaque trimestre à un comité particulier du conseil d'administration et que les plaintes relatives aux droits de la personne peuvent être rejetées, retirées ou renvoyées au Tribunal canadien des droits de la personne approprié.

Toutes les entreprises peuvent s'améliorer en fournissant des exemples de cas ou des renseignements supplémentaires sur la façon dont elles offrent des recours. Fournir des exemples de mesures correctives est considéré comme une pratique exemplaire en matière de divulgation de la DRDP.

5 sur 5

ont déclaré avoir un mécanisme
de règlement des griefs

Recommandations

Bien que nous ayons cerné des pratiques exemplaires liées aux engagements politiques en matière de droits de la personne dans le secteur des télécommunications, il est possible de faire mieux dans tous les domaines évalués. Étant donné que les principales activités opérationnelles et la principale clientèle du secteur se trouvent au Canada, il n'est pas surprenant non plus que les approches en matière de droits de la personne et les divulgations connexes soient moins développées que celles de pairs internationaux ayant une présence plus mondiale, étant donné que ceux-ci ont tendance à être plus exposés aux questions de droits de la personne dans les pays à risque élevé et doivent composer avec des attentes réglementaires différentes.

Au plus haut niveau, et si elles ne l'ont pas déjà fait, les entreprises de télécommunications canadiennes devraient envisager de mettre en œuvre plus officiellement les PDNU et d'exercer une diligence raisonnable en matière de droits de la personne dans leurs activités et leurs chaînes d'approvisionnement. Plus précisément, voici ce que nous recommandons :

Ressources



[Principes de la Global Network Initiative \(GNI\)](#)

[Ranking Digital Rights](#)

[Digital Inclusion Benchmark, WBA](#)

- 1 **Examiner les références en matière de droits de la personne fondées sur les PDNU pour obtenir les indicateurs clés de performance des pratiques exemplaires** et faire des divulgations liées à ces indicateurs qui fournissent de l'information sur la mise en œuvre qui est essentielle pour que les investisseurs comprennent les performances des entreprises en matière de diligence raisonnable.
- 2 **Exercer une diligence raisonnable en matière de droits de la personne afin de déterminer, d'évaluer et de prioriser** les répercussions prédominantes sur les droits de la personne découlant des activités commerciales directes ainsi que des activités commerciales connexes dans le cadre des relations avec les fournisseurs. Plus précisément :
 - a Établir un lien plus clair entre les activités entreprises pour protéger la vie privée des clients et l'approche globale en matière de droits de la personne. Continuer d'améliorer la transparence et la communication de l'information sur les demandes de renseignements liées au gouvernement, y compris les types de demandes qui ont été acceptées et refusées, et la raison.
 - b Les entreprises de télécommunications contribuent positivement à l'accès à l'information et à la communication, mais peuvent être plus transparentes quant aux répercussions négatives et positives des stratégies de tarification sur les ayants droit au Canada.
- 3 **Améliorer le code de conduite à l'intention des fournisseurs** en manifestant explicitement l'attente que les fournisseurs respectent les principes de l'OIT et rendent ces codes disponibles dans différentes langues. Veiller à ce que les politiques et le code de conduite comprennent un engagement à offrir des recours et les attentes des fournisseurs à cet égard.
- 4 **Prendre un engagement plus clair** à offrir des recours.

Dernières réflexions et recommandations

Les entreprises canadiennes font face à des défis à la fois universels et propres au pays et aux secteurs en ce qui concerne la mise en œuvre de la DRDP.

Compte tenu de la mondialisation et pour emboîter le pas à leurs pairs mondiaux, de nombreuses entreprises canadiennes ont, au cours des dernières décennies, élaboré des modèles d'affaires comportant des chaînes d'approvisionnement complexes à plusieurs niveaux qui dépendent de la main-d'œuvre et des matériaux à moindre coût dans les pays en développement et les pays émergents. De telles chaînes d'approvisionnement ont tendance à être intrinsèquement plus exposées aux risques et aux répercussions en matière de droits de la personne. Les sociétés pétrolières et gazières et les sociétés minières du Canada ont également connu une croissance transformatrice au fil des décennies en raison des pratiques d'extraction des ressources qui comportent des risques élevés de répercussions sociales et environnementales négatives, surtout pour les populations traditionnellement marginalisées.

Les entreprises canadiennes peuvent relever les défis liés aux droits de la personne en s'inspirant des pratiques exemplaires et des normes internationales.

Le prochain règlement du Canada sur l'esclavage moderne exigera une plus grande transparence et une plus grande responsabilisation de la part de toutes les entreprises et de leurs partenaires commerciaux afin de prévenir activement le travail forcé et le travail des enfants.

Aux États-Unis, la *California Transparency in Supply Chains Act of 2010*⁸⁸ et la plus récente *Uyghur Forced Labour Prevention Act*⁸⁹ ont des répercussions importantes sur les importateurs dont les marchandises soupçonnées d'être fabriquées dans la région du Xinjiang et ailleurs par le travail forcé sont confisquées à la frontière américaine par des agents d'application de la loi. L'Europe emboîte le pas en prenant des mesures tout aussi rigoureuses pour prévenir le travail forcé⁹⁰. Les normes améliorées de déclaration de la durabilité de l'entreprise en Europe et la DRDP obligatoire codifieront davantage la responsabilité des sociétés de divulguer non seulement les renseignements financiers importants, mais aussi les répercussions prédominantes de l'activité économique sur l'environnement, les personnes et l'économie, indépendamment de l'importance financière. Tout ce qui précède aura une incidence sur les entreprises canadiennes qui importent ou fabriquent des biens à l'étranger ou exportent leurs produits en Europe, aux États-Unis, au Japon ou dans tout autre pays qui adopte des politiques de DRDP, étant donné que la diligence raisonnable suppose que les fournisseurs respectent et protègent également les droits de la personne.

En tant qu'investisseurs responsables, nous encourageons les entreprises canadiennes à tenir compte de l'évolution du contexte réglementaire et à se familiariser avec les PDNU et les pratiques exemplaires en matière de mise en œuvre des politiques et des processus relatifs aux droits de la personne. Prendre les devants de tels développements réglementaires avant qu'ils ne deviennent une exigence peut donner aux entreprises canadiennes plus de temps pour effectuer une cartographie approfondie de la chaîne d'approvisionnement, recueillir des données et mettre en place des processus robustes, de sorte que les rapports publics obligatoires puissent être étayés par des données et appuyés par les mécanismes existants de DRDP. Cela permettra également aux entreprises canadiennes de suivre le rythme de leurs pairs internationaux qui sont déjà tenus de communiquer cette information. Nous signalons également les possibilités qu'une approche de DRDP rigoureuse peut offrir, notamment :

- Un permis social d'exploitation plus solide
- L'amélioration de la réputation et de la gestion de la marque
- L'admissibilité à l'inclusion dans les fonds d'investissement durables
- L'amélioration de la gestion des risques grâce à l'établissement de relations plus étroites avec les parties prenantes
- Des chaînes d'approvisionnement plus résilientes

Principales recommandations pour les émetteurs canadiens

1. Connaître les PDNU et les mettre en œuvre.
2. Cartographier sa chaîne de valeur au-delà des fournisseurs de niveau 1 et effectuer une évaluation des risques liés aux droits de la personne pour l'ensemble de sa chaîne de valeur.
3. Prioriser les ressources pour prévenir et atténuer les risques prédominants.
4. Faire participer les parties prenantes, les ayants droit et/ou leurs représentants aux activités décrites aux points 1 et 2 ci-dessus. L'intégration des perspectives des ayants droit et des parties prenantes est essentielle à la mise en œuvre des PDNU.
5. Collaborer avec les décideurs, les éducateurs, les groupes de la société civile et les associations sectorielles pour innover et soutenir le cadre habitant requis pour une transformation du modèle d'affaires et de l'économie qui permet de respecter et de protéger pleinement les droits de la personne.
6. Ne pas faire de lobbying pour saper la réglementation des droits de la personne.

Principales recommandations pour les investisseurs

1. Connaître les PDNU et ce que cela signifie pour les investisseurs de respecter les droits de la personne.
2. Prendre des mesures concrètes pour commencer à mettre en œuvre une approche de diligence raisonnable en matière de droits de la personne dans le processus d'investissement. Consulter les documents d'orientation de l'[Investor Alliance for Human Rights](#), les [Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies](#) et le document [Responsible business conduct for institutional investors: Key considerations for due diligence under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises](#).
3. Communiquer avec les sociétés détenues au sujet de la mise en œuvre des PDNU afin de comprendre où elles en sont et ce qu'elles peuvent faire pour combler les lacunes, dans le cadre du lancement du parcours de DRDP des investisseurs. Questions que les investisseurs peuvent poser :
 - L'entreprise divulgue-t-elle une évaluation des risques liés aux droits de la personne? Dans l'affirmative, quels sont les risques prédominants liés aux droits de la personne et quels facteurs déterminent l'établissement des priorités?
 - Comment les perspectives des parties prenantes sont-elles intégrées aux processus de détection et d'élaboration de stratégies de prévention et de gestion des répercussions négatives? L'entreprise peut-elle donner des exemples de ces processus à l'œuvre?
 - Quel est le degré de surveillance de la DRDP par le conseil d'administration et la haute direction? La rémunération des membres du conseil d'administration et de la haute direction est-elle liée à la DRDP? Comment la DRDP est-elle opérationnalisée à l'échelle de l'entreprise?
 - L'entreprise s'engage-t-elle clairement à offrir des recours? Peut-elle donner un exemple de son processus de remédiation à l'œuvre?

Annexe 1 : Méthodologie

Sélection des entreprises

Nous avons choisi des entreprises pour notre échantillon de recherche en commençant par les plus grandes sociétés canadiennes cotées à la Bourse de Toronto (TSX), représentées par le FINB S&P®/TSX® composé plafonné. Nous avons restreint les secteurs en fonction des plus grandes industries selon les revenus, puis nous avons examiné la capitalisation boursière des entreprises par secteur pour en dégager les cinq principales (quatre pour le secteur du vêtement) aux fins de l'évaluation des performances.

Sélection des références

Pour les secteurs du vêtement, de la consommation discrétionnaire (automobiles, pièces automobiles et vente au détail générale) et des biens de consommation de base (alimentation et distribution alimentaire, autres produits de base et restaurants), nous avons utilisé la référence KnowTheChain.

Toutes les entreprises de ces secteurs ont des chaînes d'approvisionnement complexes à plusieurs niveaux où le travail forcé est probablement le risque prédominant lié aux droits de la personne. Bien que la référence KnowTheChain évalue plus que les risques liés au travail forcé, ses ICP sont spécialement conçus pour favoriser les progrès en matière de prévention, d'atténuation et d'offre de recours pour le travail forcé. Nous avons communiqué avec KnowTheChain pour obtenir de l'aide dans l'application de sa méthodologie mise à jour afin de nous assurer que nous interprétions correctement les directives qu'elle fournit pour son application. KnowTheChain a été très généreuse dans son soutien à notre recherche.

Nous avons appliqué la méthodologie CHRB – Core UNGP Indicators pour les secteurs pétroliers et gaziers, de l'exploitation minière et des télécommunications. Cette référence n'est pas propre à un secteur et utilise un sous-ensemble d'ICP de base pour fournir un aperçu des performances des entreprises en matière de DRDP en fonction du respect des PDNU. Les références complètes propres aux secteurs sont exhaustives, comptant environ 80 ICP qui approfondissent les questions liées aux risques prédominants connus liés aux droits de la personne dans les secteurs respectifs. En raison de nos limites de temps pour la recherche, nous avons choisi d'utiliser la référence générique fondée sur les PDNU, ce qui a également facilité les comparaisons entre les secteurs.

Processus d'évaluation

Une équipe d'analystes a effectué les évaluations des performances. Un analyste a examiné toutes les évaluations afin d'assurer l'uniformité dans l'application des références respectives au sein des secteurs et entre eux.

Les divulgations utilisées pour ces évaluations comprenaient des rapports sur la durabilité et les facteurs ESG datant d'au plus deux ans, des énoncés de politique publique sur les droits de la personne, les relations avec les Autochtones et les codes de conduite à l'intention des fournisseurs, entre autres, ainsi que des communiqués de presse et des circulaires de sollicitation de procurations.

Conversion des notes en pourcentages et calcul des moyennes

Les notes ont été calculées pour chaque entreprise selon la méthode d'évaluation de la référence. KnowTheChain utilise une échelle sur 100, tandis que CHRB utilise une échelle sur 24.

Afin d'obtenir une note uniforme pour comparer les performances de toutes les entreprises, nous avons converti les notes respectives des entreprises en pourcentages, puis calculé une moyenne sectorielle. Pour comparer les performances par rapport aux ICP et aux piliers de la DRDP des PDNU dans l'ensemble des références, nous avons de nouveau converti les notes en pourcentages, puis nous avons établi des moyennes de ces pourcentages pour les ICP, puis pour le regroupement de ces ICP selon les piliers de la DRDP des PDNU.

Mise en correspondance des notes avec les piliers de la DRDP des PDNU

Nous avons mis en correspondance les ICP de chaque référence respective avec les piliers de la DRDP des PDNU correspondants, comme il est indiqué ci-dessous dans des renseignements plus détaillés sur chaque référence utilisée.

Annexe 2 :

Références utilisées et harmonisation avec les piliers de la DRDP des PDNU

KnowTheChain

Depuis 2016, KTC a produit neuf évaluations des performances distinctes pour des entreprises dans les domaines des vêtements, des chaussures, des aliments et boissons, ainsi que de l'information, des communications et de la technologie. La prochaine évaluation des performances mondiale devrait être publiée au début de 2023. Mise sur pied dans le cadre d'un partenariat public-privé entre Humanity United, le Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme (BHRRRC), Sustainalytics et Verité, KTC vise à exploiter la puissance des marchés concurrentiels par l'évaluation des performances pour encourager une « course vers le sommet » dans la diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement des entreprises. Il s'agit d'un outil utile pour appuyer la mobilisation des investisseurs auprès des entreprises pour lesquelles la chaîne d'approvisionnement présente les risques prédominants liés aux droits de la personne.

En janvier 2022, KTC a publié un rapport intitulé *Closing the Gap* (Comblent l'écart) qui conclut qu'une DRDP obligatoire est requise compte tenu de l'« extrême lenteur » des initiatives volontaires de diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement.

La dernière méthodologie de KTC pour 2022-2023 a été révisée afin d'examiner de plus près et d'améliorer la mise en œuvre des pratiques de DRDP. Les changements comprennent les éléments suivants :

- Accent accru sur la mise en œuvre et les résultats
- Correction de la pondération pour tenir compte du changement d'importance
- Engagement des parties prenantes
- Mesures allant au-delà du niveau 1

Façon dont la méthodologie KnowTheChain correspond aux piliers de la DRDP des PDNU

Pilier de la DRDP des PDNU	Méthodologie KTC 2022-2023
Gouvernance et engagements politiques	Engagement et gouvernance (16,36 %) <ol style="list-style-type: none"> 1. Code de conduite à l'intention des fournisseurs et renforcement des capacités 2. Gestion et responsabilité
Intégration du respect et de la DRDP	Traçabilité et évaluation des risques (57,26 %) <ol style="list-style-type: none"> 3. Traçabilité et transparence de la chaîne d'approvisionnement 4. Évaluation du risque 5. Données sur les risques dans la chaîne d'approvisionnement 6. Pratiques d'achat 7. Frais liés au recrutement 8. Recrutement responsable 9. Liberté d'association
Recours et mécanisme de règlement des griefs	Mécanisme de règlement des griefs et surveillance (26,36 %) <ol style="list-style-type: none"> 10. Mécanisme de règlement des griefs 11. Surveillance 12. Programmes de recours et réponse aux allégations
Note globale maximale : 100	

Méthodologie Corporate Human Rights Benchmark

La dernière [évaluation des performances mondiale CHRB](#) a été publiée en 2020. La méthodologie a été mise à jour en 2021 et sera utilisée pour évaluer les entreprises mondiales dans cinq secteurs (vêtements, fabrication automobile, extraction, produits alimentaires et agricoles et fabrication de technologies de l'information et de la communication) en 2022 et 2023. La WBA produit des évaluations des performances CHRB complètes propres aux secteurs pour les secteurs du vêtement, de la fabrication automobile, de l'extraction, des produits alimentaires et agricoles et de la fabrication des TIC. Ces évaluations des performances propres aux secteurs sont beaucoup plus complètes et approfondies, comptant 80 ICP associés à des risques connus, propres aux secteurs et prédominants en matière de droits de la personne.

La méthodologie CHRB – Core UNGP Principles utilisée dans notre évaluation est un sous-ensemble des méthodologies CHRB complètes propres aux secteurs. Ce sous-ensemble n'est pas propre à un secteur et permet aux parties prenantes d'évaluer assez rapidement l'approche d'une entreprise en matière de gestion des risques liés aux droits de la personne et de déterminer si elle met en œuvre les attentes fondamentales des PDNU.

Les changements de la méthodologie de 2020 à la version de 2021 que nous avons appliquée ont été apportés en fonction de ce que la WBA décrit comme un processus de consultation en « deux phases » qui comprenait une analyse documentaire, de la rétroaction provenant de consultations régionales et multipartites, et un questionnaire public. Les modifications sont semblables aux mises à jour des références KTC et BankTrack, en ce sens que les modifications apportées à la méthodologie CHRB reflètent l'accent accru mis sur les performances réelles des entreprises, y compris les types de mobilisation des parties prenantes utilisés par les entreprises pour gérer les risques liés aux droits de la personne à diverses étapes des opérations.

Façon dont la méthodologie Corporate Human Rights Benchmark correspond aux piliers de la DRDP des PDNU

Pilier de la DRDP des PDNU	Méthodologie CHRB – Core UNGP Indicators 2021
Gouvernance et engagements politiques	<p>Gouvernance et engagements politiques (25 %)</p> <p>A.1.1 Engagement à respecter les droits de la personne</p> <p>A.1.2a Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail</p> <p>A1.4 Engagement à offrir des recours</p>
Intégration du respect et de la DRDP	<p>Intégration du respect et de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne (50 %)</p> <p>B.1.1 Responsabilité et ressources pour les fonctions quotidiennes liées aux droits de la personne</p> <p>B.2.1 Détermination des risques et des répercussions en matière de droits de la personne</p> <p>B.2.2 Évaluation des risques et des répercussions en matière de droits de la personne</p> <p>B.2.3 Intégration des évaluations des risques et des répercussions en matière de droits de la personne et suite à celles-ci</p> <p>B.2.4 Suivi de l'efficacité des mesures pour intervenir face aux risques et aux répercussions en matière de droits de la personne</p> <p>B.2.5 Communication des répercussions sur les droits de la personne</p>
Recours et mécanisme de règlement des griefs	<p>Recours et mécanismes de règlement des griefs (25 %)</p> <p>C.1 Mécanisme(s) de règlement des griefs pour les travailleurs</p> <p>C.2 Mécanisme(s) de règlement des griefs pour les personnes et les collectivités externes</p> <p>C.7 Correction des répercussions négatives</p>
Note globale maximale : 24	

Notes en fin de texte

1. U.S. Customs and Border Protection. (mars 2021). *CBP Issues Forced Labor Finding on Top Glove Corporation Bhd.* Page consultée en octobre 2022 au <https://www.cbp.gov/newsroom/national-media-release/cbp-issues-forced-labor-finding-top-glove-corporation-bhd>
2. Chandran, R. (10 décembre 2021). Analysis: Rohingya lawsuit against Facebook a 'wake-up call' for social media. <https://www.reuters.com/technology/rohingya-lawsuit-against-facebook-wake-up-call-social-media-2021-12-10/>
3. Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme. (s. d.). Principes directeurs des Nations Unies. <https://www.business-humanrights.org/fr/th%C3%A8mes-majeurs/principes-directeurs-des-nations-unies/>
4. Groom, N. (11 novembre 2022). Exclusive: U.S. blocks more than 1,000 solar shipments over Chinese slave labor concerns. <https://www.reuters.com/world/china/exclusive-us-blocks-more-than-1000-solar-shipments-over-chinese-slave-labor-2022-11-11/>
5. Parlement du Canada. (2022). S-211. *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement.* Page consultée au <https://www.parl.ca/legisinfo/fr/bill/44-1/s-211>
6. Parlement du Canada. (2001). C-262. *Loi concernant la responsabilité des entreprises de prévenir les incidences négatives sur les droits de la personne.* <https://www.parl.ca/legisinfo/fr/projet-de-loi/44-1/c-262>
7. UK Public General Acts. (2015). *Modern Slavery Act 2015.* <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>
8. Forum économique mondial. (2022). *Engaging Affected Stakeholders: The Emerging Duties of Board Members.* https://www3.weforum.org/docs/WEF_How_Corporate_Boards_Can_Engage_Affected_Stakeholders_to_Secure_Human_Rights_2022.pdf
9. U.S. Customs and Border Protection. (s. d.). *Uyghur Forced Labour Prevention Act.* <https://www.cbp.gov/trade/forced-labor/UFLPA>
10. Commission européenne. (s. d.). *Corporate sustainability due diligence: Fostering sustainability in corporate governance and management systems.* https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/corporate-sustainability-due-diligence_fr
11. Australian Government Federal Register of Legislation. (s. d.). *Modern Slavery Act 2018.* <https://www.legislation.gov.au/Details/C2018A00153>
12. Tweede Kamer der Staten-Generaal. (s. d.). *Dutch Child Labor Due Diligence Act 2022.* <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-35761-2.pdf>
13. OCDE. (s. d.). *Responsible business conduct for institutional investors: Key consideration for due diligence under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises.* <https://mneguidelines.oecd.org/RBC-for-Institutional-Investors.pdf>
14. Commission européenne. (s. d.). *Sustainability-related disclosure in the financial services sector.* [Sustainability-related disclosure in the financial services sector \(europa.eu\)](https://sustainability-related-disclosure-in-the-financial-services-sector(europa.eu))
15. Investor Alliance for Human Rights. (s. d.). *Standard Setting.* <https://investorsforhumanrights.org/standard-setting>
16. Skulski, T., O'Brien, G. et Morrow, S. (3 octobre 2022). *2022 Proxy Season – Shareholder Proposal Review.* <https://corpgov.law.harvard.edu/2022/10/03/2022-proxy-season-shareholder-proposal-review/>
17. ISS. (28 novembre 2022). *In Focus: Human Rights – Related Shareholder Proposals in the 2022 U.S. Proxy Season.* <https://insights.issgovernance.com/posts/in-focus-human-rights-related-shareholder-proposals-in-the-2022-us-proxy-season/>
18. Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies. (s. d.). *Human rights: The role of investors in ensuring that human rights are respected is increasingly in the spotlight* <https://www.unpri.org/sustainability-issues/environmental-social-and-governance-issues/social-issues/human-rights?adredir=1>
19. Chase, S. (2 mai 2022). Canada lags U.S. in intercepting imports made with forced labour. *The Globe and Mail.* <https://www.theglobeandmail.com/politics/article-canadas-forced-labour-import-interception-lags>
20. Parlement du Canada. (s. d.). *Projet de loi C-262 (première lecture).* <https://www.parl.ca/DocumentViewer/fr/44-1/projet-loi/C-262/premiere-lecture>
21. Smith, P. (10 mars 2022). Canadian apparel market – statistics & facts. <https://www.statista.com/topics/5125/apparel-market-in-canada/#topicOverview>
22. Gouvernement du Canada. (6 août 2021). *Profil de l'industrie du vêtement.* <https://ised-isde.canada.ca/site/produits-consommation/fr/profils-industries/vetement>
23. Global Labour Justice. (2018). *Gender based violence in the GAP Garment Supply Chain: Workers Voices from the Global Supply Chain, A Report to the ILO 2018.* <https://globallaborjustice.org/wp-content/uploads/2018/06/GBV-Gap-May-2018.pdf>; Bhattacharjee, S. (2019). *Fast fashion, production targets, and gender-based violence in Asian garment supply chains.* <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780429430039-12/fast-fashion-production-targets-gender-based-violence-asian-garment-supply-chains-shikha-silliman-bhattacharjee>; Bhattacharjee, S. (2018). *Walmart: Gender Based Violence in Global Supply Chains.* <https://globallaborjustice.org/walmart/>
24. Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme. (21 avril 2022). *Unbearable harassment: The fashion industry and widespread abuse of female garment workers in Indian factories.* <https://www.business-humanrights.org/fr/de-nous/bulletins/unbearable-harassment/>
25. Walk Free. (2018). *Global Slavery Index: Findings Highlights.* <https://www.globallslaveryindex.org/2018/findings/highlights/>
26. Organisation internationale du Travail, Walk Free et OIM ONU Migration. (2022). *Estimations mondiales de l'esclavage moderne : travail forcé et mariage forcé.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipec/documents/publication/wcms_854733.pdf
27. Organisation internationale du Travail. (2019). *Child Labour in Mining and Global Supply Chains.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--ilo-manila/documents/publication/wcms_720743.pdf
28. Forum intergouvernemental sur l'exploitation minière, les minéraux, les métaux et le développement durable (IGF). (2017). *Global Trends in Artisanal and Small-Scale Mining (ASM): A review of key numbers and issues.* <https://www.iisd.org/system/files/publications/igf-asm-global-trends.pdf>
29. Forum intergouvernemental sur l'exploitation minière, les minéraux, les métaux et le développement durable (IGF). (2017). *Global Trends in Artisanal and Small-Scale Mining (ASM): A review of key numbers and issues.* <https://www.iisd.org/system/files/publications/igf-asm-global-trends.pdf>
30. Klayman, B. (9 mars 2022). Auto sector's transition to EVs needs safeguards for workers, environment – panel. *Reuters.* <https://www.reuters.com/business/autos-transportation/auto-sectors-transition-evs-needs-safeguards-workers-environment-panel-2022-03-09/>
31. Industry Today. (10 novembre 2020). *Why We Have Gender Inequality in Manufacturing.* <https://industrytoday.com/why-we-have-gender-inequality-in-manufacturing/>
32. Catalyst. (10 février 2022). *Women in the Automotive Industry (Quick Take).* <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-automotive-industry/>
33. Organisation internationale du Travail. (15 avril 2020). *L'avenir du travail dans le secteur automobile : la nécessité d'investir dans le potentiel humain et dans le travail décent et durable* [The future of work in the automotive industry: The need to invest in people's capabilities and decent and sustainable work \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/~/media/ilo/press/publications/2020/04/20200415_avenir-du-travail-dans-le-secteur-automobile-la-nescessite-dinvestir-dans-le-potentiel-humain-et-dans-le-travail-decent-et-durable-the-future-of-work-in-the-automotive-industry-the-need-to-invest-in-peoples-capabilities-and-decent-and-sustainable-work(ilo.org))
34. Oak, S. (24 septembre 2020). Sexual harassment in the workplace leads to some women leaving their jobs. *Automotive 30% Club.* <https://www.automotive30club.co.uk/inspiring-automotive-women/sexual-harassment-in-the-workplace-leads-to-some-women-leaving-their-jobs>
35. Alexander Morrison + Fehr, LLP. (s. d.). *Auto industry plagued by sexism, sexual harassment.* <https://amfllp.com/2020/09/auto-industry-plagued-by-sexism-sexual-harassment/>

36. Giloth, E., Scott, K. et Levy, A. (9 juin 2022). Beyond Audits: Six Ways to Manage Human Rights Risks in Supply Chains. <https://www.bsr.org/en/blog/beyond-audits-six-ways-to-manage-human-rights-risks-in-supply-chains>
37. Ozbun, T. (17 novembre 2022). Food retail in Canada - statistics & facts. <https://www.statista.com/topics/2872/food-retail-in-canada/#topic0verview>
38. Gouvernement du Canada. (25 janvier 2019). Traités sur les droits de la personne. <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/systeme-canada-nations-unies/traites.html>
39. Evans, P. (19 octobre 2022). Food keeps getting more expensive even as overall inflation slows. *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/business/canada-inflation-1.6621413>
40. Moran, P. (26 octobre 2022). Soaring food prices, record profits prompt questions about Canada's 'cosy oligopoly'. *CBC News*. <https://www.cbc.ca/radio/thecurrent/canada-food-price-profits-1.6629854>
41. Gupta, D. (14 novembre 2022). 'We're in a crisis situation': Toronto food bank use soars amid rising inflation. *Toronto Star*. <https://www.thestar.com/news/gta/2022/11/14/were-in-a-crisis-situation-toronto-food-bank-use-soars-amid-rising-inflation.html>
42. Star Editorial Board. (29 août 2022). We need to end the abuse of temporary foreign workers. *Toronto Star*. <https://www.thestar.com/opinion/editorials/2022/08/29/protecting-migrant-workers.html>
43. Lorinc, J. (10 mai 2022). Loblaw faces pressure from activist investors, BMO over allegations of ties to suppliers in China's Uyghur region. *Toronto Star*. <https://www.thestar.com/business/2022/05/09/loblaw-faces-pressure-from-activist-investors-bmo-over-allegations-of-ties-to-suppliers-in-chinas-uyghur-region.html>
44. Emploi et Développement social Canada. (26 juillet 2021). Le gouvernement du Canada propose un nouveau règlement pour mieux protéger les travailleurs étrangers temporaires. *Gouvernement du Canada*. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2021/07/le-gouvernement-du-canada-propose-un-nouveau-reglement-pour-ameliorer-la-protection-des-travailleurs-etrangers-temporaires.html>
45. Organisation internationale du Travail, Walk Free et OIM ONU Migration. (septembre 2022). *Estimations mondiales de l'esclavage moderne : travail forcé et mariage forcé*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_854733.pdf
46. Organisation internationale du Travail et Unicef. (2022). *Résumé - Travail des enfants : Estimations mondiales 2020, tendances et chemin à suivre*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_800300.pdf
47. Agioritis, H. (4 août 2022). Wage-Fixing and No-Poach Agreements Between Employers to Become a Criminal Offence in Canada. *MLT Atkins*. <https://www.mltatkins.com/competition-law/wage-fixing-and-no-poach-agreements-between-employers-to-become-a-criminal-offence-in-canada/>
48. California Legislative Information. (9 juin 2022). AB-257. *Food facilities and employment*. https://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=202120220AB257
49. Romeo, P. (18 octobre 2022). Restaurant Chains Pour Money into Effort to Kill California's Fast-Food Wage Act. *Restaurant Business*. <https://www.restaurantbusinessonline.com/workforce/restaurant-chains-pour-money-kill-californias-fast-food-wage-act>
50. Kumar, U. et Russ, H. (27 octobre 2022). McDonald's tops profit estimates, draws low-income customers. *Reuters*. <https://www.reuters.com/business/retail-consumer/mcdonalds-beats-sales-estimates-price-hikes-2022-10-27/>
51. Milstead, D. (17 novembre 2022). At Burger King and Tim Hortons' parent company, the only winners are lavishly paid executives. *The Globe and Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-rbi-ceo-executives-pay/>
52. Nations Unies. (28 juin 2018). *Rapport de synthèse de 2018 sur l'ODD 6 relatif à l'eau et à l'assainissement*. <https://www.unwater.org/publications/sdg-6-synthesis-report-2018-water-and-sanitation>
53. Poore, J. et Nemecek, T. (1^{er} juin 2018). Reducing food's environmental impacts through producers and consumers. *Science*. <https://www.science.org/doi/10.1126/science.aag0216>
54. Mbow, C. et C. Rosenzweig, L.G. Barioni, T.G. Benton, M. Herrero, M. Krishnapillai, E. Liwenga, P. Pradhan, M.G. Rivera-Ferre, T. Sapkota, F.N. Tubiello, Y. Xu. (2019). *Food Security*. Dans : *Climate Change and Land: an IPCC special report on climate change, desertification, land degradation, sustainable land management, food security, and greenhouse gas fluxes in terrestrial ecosystems*. [P.R. Shukla, J. Skea, E. Calvo Buendia, V. Masson-Delmotte, H.-O. Pörtner, D.C. Roberts, P. Zhai, R. Slade, S. Connors, R. van Diemen, M. Ferrat, E. Haughey, S. Luz, S. Neogi, M. Pathak, J. Petzold, J. Portugal Pereira, P. Vyas, E. Huntley, K. Kissick, M. Belkacemi, J. Malley (dir.)]. <https://doi.org/10.1017/9781009157988.007>
55. Boyd, D. (23 septembre 2021). Human rights could address the health and environmental costs of food production: A human rights-based approach to food production will have environmental, social and economic benefits. *UBC Sustainability*. <https://sustain.ubc.ca/stories/human-rights-could-address-health-and-environmental-costs-food-production>
56. Ressources naturelles Canada (RNCAN). (2021). *Cahier d'information sur l'énergie, 2021-2022*. *Gouvernement du Canada*. https://ressources-naturelles.canada.ca/sites/nrcan/files/energy/energy_fact/2021-2022/PDF/energy-factbook-december23-2021-FRENCH_accessible.pdf
57. Ressources naturelles Canada (RNCAN). (3 novembre 2022). *Les minéraux et l'économie - Emploi dans le secteur des minéraux canadiens*. <https://ressources-naturelles.canada.ca/nos-ressources-naturelles/mines-materiaux/faits-mineraux-metiaux/les-mineraux-et-leconomie/20604#Employment>
58. Ministère des Relations avec les Autochtones. (7 octobre 2021). B.C., Blueberry River First Nations reach agreement on existing permits, restoration funding. *BC Gov News*. <https://news.gov.bc.ca/releases/2021RR0063-001940>
59. Mettam, L. (23 juin 2022). 'Enough is Enough': Sexual harassment against women in the FIFO mining industry. *Community Development and Justice Standing Committee, Legislative Assembly of Western Australia*. [https://www.parliament.wa.gov.au/Parliament/commit.nsf/\(Report+Lookup+by+Com+ID\)/EF1DF1A3F5DF74A848258869000E6B32/\\$file/20220621%20-Report%20No%202.pdf](https://www.parliament.wa.gov.au/Parliament/commit.nsf/(Report+Lookup+by+Com+ID)/EF1DF1A3F5DF74A848258869000E6B32/$file/20220621%20-Report%20No%202.pdf)
60. Karim, N. (17 août 2022). 'We have to do better': Why Canada's main mining lobby wants its members to get serious about workplace culture. *Financial Post*. <https://financialpost.com/commodities/mining/we-have-to-do-better-why-canadas-main-mining-lobby-wants-its-members-to-get-serious-about-workplace-culture>
61. Forum intergouvernemental sur l'exploitation minière, les minéraux, les métaux et le développement durable (IGF). (2017). *Global Trends in Artisanal and Small-Scale Mining (ASM): A review of key numbers and issues*. Winnipeg : IISD. <https://www.iisd.org/system/files/publications/igf-asm-global-trends.pdf>
62. Ressources naturelles Canada (RNCAN). (2021). *Cahier d'information sur l'énergie, 2021-2022*. *Gouvernement du Canada*. https://ressources-naturelles.canada.ca/sites/nrcan/files/energy/energy_fact/2021-2022/PDF/energy-factbook-december23-2021-FRENCH_accessible.pdf
63. McKenzie, J., MacDougall, S., Gorski, J. et Al-Aini, E. (29 septembre 2022). *Options to cap and cut oil and gas sector greenhouse gas emissions: Submission to Environment and Climate Change Canada*. Pembina Institute. <https://www.pembina.org/pub/options-cap-and-cut-oil-and-gas-sector-greenhouse-gas-emissions>
64. Programme des Nations unies pour l'environnement. (28 juillet 2022). *L'ONU déclare qu'un environnement sain est un droit humain, une décision historique*. <https://www.unep.org/fr/actualites-et-recits/recit/lonu-declare-quun-environnement-sain-est-un-droit-humain-une-decision>

65. Dolmetsch, C. (18 octobre 2022). Exxon, Shell and Chevron Sued by NJ Over Climate Change. *Bloomberg*. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-10-18/exxon-shell-and-chevron-sued-by-new-jersey-over-climate-change#xj4y7vztk>
66. Agence internationale de l'énergie (AIE). (26 octobre 2022). *Oil demand by scenario, 2010-2030*. <https://www.iea.org/data-and-statistics/charts/oil-demand-by-scenario-2010-2030>
67. Ressources naturelles Canada (RNCAN). (2021). Cahier d'information sur l'énergie, 2021-2022. *Gouvernement du Canada*. https://ressources-naturelles.canada.ca/sites/nrcan/files/energy/energy_fact/2021-2022/PDF/energy-factbook-december23-2021-FRENCH_accessible.pdf
68. Treisman, R. (2 novembre 2021). How loss of historical lands makes Native Americans more vulnerable to climate change. *NPR*. <https://www.npr.org/2021/11/02/1051146572/forced-relocation-native-american-tribes-vulnerable-climate-change-risks>
69. Quan, H. (7 septembre 2022). Indigenous collaboration enhances reclamation of oil and natural gas sites. *Context Energy Examined*. <https://context.capp.ca/articles/2022/indigenous-collaboration-enhances-reclamation-of-oil-and-natural-gas-sites/>
70. Enbridge. (28 septembre 2022). Indigenous Communities and Enbridge Announce Landmark Equity Partnership. *CISION*. <https://www.newswire.ca/news-releases/indigenous-communities-and-enbridge-announce-landmark-equity-partnership-856722519.html>
71. Iron + Earth. (s. d.). *Sign Now: Join Fossil Fuel Industry Workers Calling for a Green Recovery*. https://www.ironandearth.org/prosperous_transition_four_point
72. Indigenous Clean Energy. (s. d.). *About ICE*. <https://indigenouscleanenergy.com/about-ice/>
73. Jung, C. (15 octobre 2022). Work camps for new B.C. energy project raises safety concerns for Indigenous women and girls. *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/fn-women-communities-workcamp-1.6608499>
74. Osler. (13 octobre 2022). *Rapport sur les pratiques de divulgation en matière de diversité - Secteur du pétrole et du gaz*. <https://www.osler.com/fr/ressources/gouvernance/2020/rapport-sur-les-pratiques-de-divulgation-en-matiere-de-diversite-secteur-du-petrole-et-du-gaz>
75. Hughes, L. (10 janvier 2022). Gender inequity problems are flying under the radar in Alberta's energy sector. *Corporate Knights*. <https://www.corporateknights.com/energy/gender-inequity-problems-are-flying-under-the-radar-in-albertas-energy-sector/>
76. Goldenberg, S., Shoveller, J., Ostry, A. et Koehoorn, M. (2008). Sexually Transmitted Infection (STI) Testing among Young Oil and Gas Workers: The Need for Innovative, Place-based Approaches to STI Control. *La revue canadienne de santé publique*. [10.1007/BF03403770](https://doi.org/10.1007/BF03403770)
77. Gibson, G., K. Yung, L. Chisholm et H. Quinn, en collaboration avec la Nation de Lake Babine et la nation Nak'azdli Whut'en. (2017). *Indigenous Communities and Industrial Camps: Promoting healthy communities in settings of industrial change*. *The Firelight Group*. https://firelight.ca/wp-content/uploads/2016/03/Firelight-work-camps-Feb-8-2017_FINAL.pdf
78. Meloney, N. (16 juin 2021). 'Man camp' threat to Mi'kmaw women unchanged since MMIWG inquiry, say advocates. *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/indigenous/goldboro-Ing-mi-kmaw-women-safety-1.6067577>
79. Reynolds, A. et Lewis, D. (30 mars 2017). Teams solve problems faster when they're more cognitively diverse. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2017/03/teams-solve-problems-faster-when-theyre-more-cognitively-diverse>
80. Ressources naturelles Canada (RNCAN). (3 novembre 2022). *Les minéraux et l'économie - Emploi dans le secteur des minéraux canadien*. <https://ressources-naturelles.canada.ca/nos-ressources-naturelles/mines-materiaux/faits-mineraux-metaux/les-mineraux-et-leconomie/20604#Employment>
81. Statistique Canada. (25 janvier 2023) *Télécommunications : Connecter les Canadiens* https://www.statcan.gc.ca/fr/sujets-debut/economie_et_societe_numeriques/telecommunications
82. Investor Alliance for Human Rights. (s. d.). *Sector-wide risk assessment: Information and Communications Technology. Salient Issue Briefing: Privacy and Data Protection*. https://investorsforhumanrights.org/sites/default/files/attachments/2020-03/Investor%20Alliance_Salient%20Issue_Privacy.pdf
83. Commissariat à la protection de la vie privée du Canada. (30 mars 2022). *Une entreprise de télécommunications a omis d'obtenir un consentement approprié pour l'inscription à un programme d'authentification faisant appel à l'empreinte vocale*. <https://www.priv.gc.ca/fr/mesures-et-decisions-prises-par-le-commissariat/enquetes/enquetes-visant-les-entreprises/2022/lprpde-2022-003/>
84. Investor Alliance for Human Rights. (s. d.). *Sector-wide risk assessment: Information and Communications Technology. Salient Issue Briefing: Privacy and Data Protection*. https://investorsforhumanrights.org/sites/default/files/attachments/2020-03/Investor%20Alliance_Salient%20Issue_Privacy.pdf
85. World Benchmarking Alliance. (s. d.). *2021 Digital Inclusion Benchmark*. <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/digital-inclusion/>
86. World Benchmarking Alliance. (septembre 2021). *Corporate Human Rights Benchmark Core UNGP Indicators: For companies in all sectors*. https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2022/05/CHRB-Methodology_COREUNGP_2021_FINAL.pdf
87. Ranking Digital Rights. (s. d.). *Ranking Digital Rights advances corporate accountability for human rights in the digital age*. <https://rankingdigitalrights.org/>
88. Procureur général de l'État de Californie. (s. d.). *The California Transparency in Supply Chains Act*. <https://oag.ca.gov/SB657>
89. U.S. Customs and Border Protection. (s. d.). *Uyghur Forced Labour Prevention Act*. <https://www.cbp.gov/trade/forced-labor/UFLPA>
90. Vanderford, R. (21 octobre 2022). EU Looks to Follow Tough U.S. Action on Forced Labour. *The Wall Street Journal*. <https://www.wsj.com/articles/eu-looks-to-follow-tough-u-s-action-on-forced-labor-11667208602>

Nous rejoindre



[bmogam.com](https://www.bmogam.com)



[Suivez-nous sur LinkedIn](#)

BMO Gestion mondiale d'actifs est une marque de commerce qui englobe BMO Gestion d'actifs inc. et BMO Investissements Inc. Certains des produits et services offerts sous la marque de commerce BMO Gestion mondiale d'actifs sont expressément conçus pour différentes catégories d'investisseurs au Canada et peuvent ne pas être accessibles à tous les investisseurs. Les produits et les services ne sont offerts qu'aux investisseurs au Canada, conformément aux lois et règlements applicables.

MD/MC Marque de commerce/marque de commerce déposée de la Banque de Montréal, utilisée sous licence.

22-1892