

Entreprises et devoir de vigilance face à la traite de personnes et l'élimination de l'exploitation à des fins de travail dans la chaîne d'approvisionnement

Jonathan Cloutier

Octobre 2020

Cet article fut rédigé par un stagiaire du Phare des AffranchiEs. Les propos qui y sont exprimés n'engagent que son auteur.

Table des matières

Résumé et Mandat	4
Méthodologie	4
Définitions du devoir de vigilance	4
A. Devoir de vigilance et responsabilité corporative face aux droits fondamentaux	5
1. Le droit international	5
Les Principes directeurs des Nations Unies (PDNU)	6
<i>Le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises</i>	7
Le développement d'un instrument contraignant	7
La division NORD-SUD	8
Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)	9
Organisation internationale du travail	10
L'Union européenne	10
2. Les États	11
Lois et projets de loi	11
Initiatives de la société civile	13
3. Le rôle des Compagnies	15
B. Au-delà de la vigilance et du devoir de responsabilité corporative : les mécanismes d'identification, le rapportage et les partenariats	16
Partenariats	16
Transparence	17
Les associations corporatives	18
Renforcement des capacités et formation	19
Recommandations :	19
C. Canada	20
Mécanismes Canadiens	20
<i>Projet de loi sur l'esclavage moderne</i>	22
Recommandations :	22
Jurisprudence :	23
Les compagnies canadiennes	25
Conclusion – Synthèse des recommandations	26

Annexe 1 - Liste des produits présentant un risque identifié de travail forcé et/ou travail d'enfants par pays source28

 Les 11 produits les plus listés pour le travail forcé par nombre de pays où ils sont listés :.....37

 Les 10 produits les plus listés pour le travail d'enfant par nombre de pays où ils sont listés :..37

Annexe 2 : Initiatives notables de responsabilité sociale corporative classées par pays38

Résumé et Mandat

Plus de 25 millions de personnes sont estimées être victimes d'exploitation à des fins de travail et/ou de traite de personnes dans le monde.¹ Toutefois, de nombreuses entreprises se considèrent, ou à tout de moins semblent se considérer, comme immunisées contre les risques de la traite des êtres humains ou ne voient pas l'urgence de s'attaquer à ces risques dans le cadre de leurs activités commerciales. Pourtant, le Département du travail américain a identifié quelques 136 biens provenant de 74 pays produits par le travail des enfants ou le travail forcé et couvrant toutes les industries et de nombreuses parties des opérations des entreprises.²

Le devoir de vigilance face à la traite de personnes et l'élimination de l'exploitation à des fins de travail dans les chaînes d'approvisionnement sont identifiés par nombre d'acteurs dont l'ONU, l'OCDE et les organisations de la société civile comme des pierres angulaires du respect universel des droits de la personne. Le but de cette recherche est ainsi de fournir un bref topo des bonnes pratiques, plateformes et initiatives en matière de respect des droits fondamentaux par les entreprises et sociétés transnationales. Seront donc ici abordées les pratiques des entreprises en matière de prévention, mais aussi d'identification et de rapportage des cas d'exploitation.

Méthodologie

Cette recherche examine certaines des principales pratiques mises en place afin d'éliminer l'exploitation humaine au sein des chaînes d'approvisionnement des entreprises. Elle se divise en trois sections, la première abordant respectivement les instruments de droit international, les instruments nationaux, les initiatives de la société civile et le rôle des corporations, la seconde abordant les initiatives de responsabilité corporatives au-delà du strict devoir de vigilance, puis la dernière abordant la situation canadienne. Cette recherche s'appuie en large partie sur une revue de la littérature émanant principalement des organisations internationales, gouvernements et de la société civile.

Définitions du devoir de vigilance

Le devoir de vigilance, aussi appelé « diligence raisonnable » et se traduisant souvent en anglais par « due diligence » ou encore « duty of vigilance »³, fut défini à quelques mois d'écart au sein des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales⁴ ainsi que des

¹ OIT. 2017. « Travail forcé, esclavage moderne et traite des êtres humains », sur le site de *l'Organisation internationale du travail*. En ligne : <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-en/index.htm#:~:text=Facts%20and%20figures,15.4%20million%20in%20forced%20marriage>.

² Bureau of International Labor Affairs. 2020. « List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor ». sur le site du *U.S. Department of States*. En ligne : <https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods#:~:text=The%20most%20common%20agricultural%20goods,and%20diamonds%20are%20most%20common>.

³ Sandra Cossart et autres. « The French Law on Duty of Care: A Historic Step Towards Making Globalization Work for All », dans *Business and Human Rights Journal: Cambridge Core*. (2017). vol. 2:2. 317.

⁴ OCDE. 2011. *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*. Disponible à l'adresse : <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>.

Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme⁵ (PDNU), plus connus sous l'acronyme UNGP's : *UN Guidelines and Principles*. Cette définition fut entre autres reprise par le Parlement européen et la Commission européenne ainsi que la loi française de 2017 sur le devoir de vigilance des entreprises⁶, et fut introduite dans divers normes et instruments internationaux, notamment la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales⁷, ainsi qu'un certain nombre d'autres instruments réglementaires européens et nationaux.

En bref, ce devoir de vigilance ou diligence raisonnable consiste en la responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme⁸. Il s'agit donc des actions mises en place par les entreprises afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer les impacts négatifs réels et potentiels, ainsi que les processus par lesquels elles rendent compte de la manière dont elles traitent ces effets négatifs réels et potentiels tout au long de la chaîne d'approvisionnement⁹. Cette vigilance s'étend des activités de la société mère et celles des filiales qu'elle contrôle directement ou indirectement jusqu'aux activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels une relation commerciale établie est maintenue.

A. Devoir de vigilance et responsabilité corporative face aux droits fondamentaux

1. Le droit international

Des dispositions interdisant les formes d'exploitation telle la traite des êtres humains sont depuis longtemps inscrites au sein des documents fondateurs des Nations unies, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Qui plus est, le Protocole de Palerme, le plus important instrument de droit international relatif à la traite de personnes ratifié par 178 pays, exige des gouvernements qu'ils mettent en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir la traite, protéger les victimes et punir et sanctionner les trafiquants.

Ces instruments ainsi que les conventions n° 29¹⁰ et 105¹¹ de l'OIT et la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains fournissent les normes qui sous-tendent les directives volontaires (directives non contraignantes auxquelles les États adhèrent sur une base volontaire) inscrites au sein des **Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU)** et des **Principes directeurs de l'Organisation de coopération**

⁵ HCDH Nations Unies. 2011. *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*. Disponible à l'adresse : https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_fr.pdf.

⁶ LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Disponible à l'adresse : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626/>

⁷ European Commission. 2020. « Study on due diligence requirements through the supply chain ». Disponible à l'adresse » : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/291b84d3-4c82-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>. p.38.

⁸ HCDH Nations Unies 2011, *Supra* note 5. p.8

⁹ OCDE. 2011. *Supra* note 4, p. 23 commentaire 14.

¹⁰ Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, OIT. (C029)

¹¹ Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, OIT. (C105).

et de développement économiques (OCDE) pour les entreprises multinationales (Principes de l'OCDE)¹². Les entreprises qui adoptent ces lignes directrices volontaires par extension s'engagent donc également à respecter les principes de ces lois internationales¹³.

Les Principes directeurs des Nations Unies (PDNU)

Les PDNU ont été adoptés à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies en 2011 à titre de mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises¹⁴. Bien qu'ils ne soient pas un instrument juridiquement contraignant, c'est-à-dire qu'ils ne créent aucune obligation directe pour les États, ils demeurent influents et constituent l'une des premières normes mondiales faisant autorité en matière d'entreprises et de droits de l'homme¹⁵.

Cette série de 31 principes directeurs définit les lignes directrices que les États et les entreprises doivent suivre pour prévenir, traiter et réparer les violations des droits de l'homme commises dans le cadre d'activités commerciales¹⁶. Ce cadre repose fondamentalement sur trois piliers :

- « a) Les obligations existantes qui incombent aux États de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits de l'homme et les libertés fondamentales ;
- b) Le rôle dévolu aux entreprises en qualité d'organes spécialisés de la société remplissant des fonctions particulières, tenues de se conformer à toutes les lois applicables et de respecter les droits de l'homme ;
- c) La nécessité que les droits et obligations s'accompagnent des voies de recours appropriées et efficaces en cas de violation. »¹⁷

Le cadre des PDNU exige ainsi des États qui y adhèrent « l'adoption de mesures appropriées pour empêcher ces atteintes, et lorsqu'elles se produisent, enquêter à leur sujet, en punir les auteurs, et les réparer par le biais de politiques, de lois, de règles et de procédures judiciaires. »¹⁸

Partant, les États, dans le cadre de ces Principes directeurs, ne sont pas tenus responsables à proprement parler des violations et atteintes aux droits fondamentaux commises par des entités privées, mais ont plutôt le devoir, en droit international des droits humains, de prendre des

¹² US Chamber of Commerce, 2017. « Eliminating Human Trafficking - A Case for Corporate Self-Regulation ». Disponible à l'adresse : <https://www.uschamber.com/report/eliminating-human-trafficking-case-corporate-self-regulation>. p. 4.

¹³ *Ibid.* p.4

¹⁴ *Report of the Special Representative of the Secretary General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie*, Human Rights Council U.N. doc. A/HRC/17/31 (2011).

¹⁵ *Ibid.* p. 38

¹⁶ *Report of the Special Representative of the Secretary General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie*, Human Rights Council, 17th session, U.N. doc. A/HRC/17/31 (2011).

¹⁷ HCDH Nations Unies. 2011. *Supra note 5*. p. 1.

¹⁸ *Ibid.* p. 3.

dispositions afin d'empêcher que de telles violations surviennent, et lorsqu'elles se produisent de prendre les mesures appropriées afin de punir et réparer.

Bien que ces Principes directeurs ne soient pas juridiquement contraignants et ne créent par conséquent aucune nouvelle obligation en vertu du droit international, ils visent à clarifier la signification de la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits fondamentaux et en ce sens peuvent être considérés comme une norme mondiale faisant autorité pour prévenir et réparer les effets négatifs de l'activité des entreprises sur les droits de la personne.¹⁹

Le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises

La *résolution 17/4*²⁰ du Conseil des droits de l'Homme établit un « Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises » dont le mandat consiste essentiellement à promouvoir les bonnes pratiques concernant la mise en œuvre des PDNU, à soutenir les efforts de renforcement des capacités et d'utilisation des principes directeurs, à effectuer des visites dans les pays et à formuler des recommandations concernant l'élaboration de législation et de politiques nationales relatives aux entreprises et aux droits de l'homme²¹.

Le Groupe de travail a également pour mandat de présider le Forum des Nations Unies créé par le Conseil des droits de l'homme en 2011. Ouverte aux États, entreprises et association commerciales, syndicats, victimes, et toute autre partie intéressée, cette conférence annuelle qui se tient chaque année à Genève sert de plateforme mondiale afin de promouvoir l'échange et la coopération sur les questions liées aux droits fondamentaux et aux entreprises ainsi qu'aborder les tendances et défis dans la mise en œuvre des Principes directeurs.²²

Le développement d'un instrument contraignant

« Un traité international contraignant est le mieux placé pour prévoir une responsabilité juridique et des recours lorsque des violations des droits de l'homme ont été commises par des sociétés transnationales et lorsque les États ont été réticents à adopter des mesures de prévention et de réparation appropriées [traduction libre]. »²³

En raison de la nature volontaire des PDNU, des préoccupations ont été soulevées à maintes reprises concernant les limites des recours disponibles contre les entreprises et les États qui

¹⁹ Oxford Public International Law. 2013. « Declaration of the Committee of Ministers on the UN Guiding Principles on business and human rights, 16th April 2014, OXIO 352 ». Accès restreint à l'adresse : <https://opil-ouplaw-com.ezproxy.usherbrooke.ca/view/10.1093/law-oxio/e352.013.1/law-oxio-e352?rskey=3A0zuN&result=1&prd=OPIL>.

²⁰ *Résolution 17/4*, Conseil des droits de l'homme, 17^{ème} session, U.N. doc. A/HRC/RES/17/4 (2011).

²¹ *Ibid.*

²² HCDH, 2020, « Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises », sur le site du *Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme (HCDH)*, En ligne : <https://www.ohchr.org/fr/issues/business/pages/wghrandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>.

²³ *Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, Human Rights Council, 26th session, U.N. doc. A/HRC/26/25 (2014). p.13.

commettraient, délibérément ou par omission, des violations aux droits de l'homme. Ainsi, en mars 2014, le Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme a participé à un atelier organisé par l'Équateur et l'Afrique du Sud avec l'intention d'explorer les options pour l'élaboration d'un instrument juridiquement contraignant sur les entreprises et les droits de l'homme. Le *projet de résolution*²⁴, présenté au Conseil des droits de l'homme le 26 juin 2014, fut adopté par 20 voix contre 14 avec 13 abstentions et mis ainsi sur pied un Groupe de travail intergouvernemental sur les sociétés transnationales et autres entreprises en ce qui concerne les droits de l'homme (Groupe de travail intergouvernemental) ayant pour « mandat d'élaborer un instrument international juridiquement contraignant visant à réglementer, dans le droit international des droits de l'homme, les activités des sociétés transnationales et autres entreprises »²⁵.

Le Groupe de travail a tenu six sessions jusqu'à présent sur ce sujet de l'élaboration d'un instrument juridiquement contraignant. Un *deuxième projet révisé d'instrument juridiquement contraignant*²⁶ fut publié par la Mission de l'Équateur et servit de base aux négociations intergouvernementales menées par les États lors de la sixième session du Groupe, qui eut lieu en virtuel du 26 au 30 octobre 2020²⁷. Ce projet s'applique à toutes les entreprises commerciales, y compris, mais non exclusivement aux sociétés transnationales et autres entreprises commerciales qui exercent des activités commerciales de caractère transnational²⁸. Ce projet de résolution verbalise notamment l'obligation qu'auraient les États signataires d'assurer l'accès à la justice et à un recours effectif aux victimes de violations des droits de l'homme par les entreprises, ainsi que la mise sur pied d'un fonds international d'aide aux victimes²⁹. Des désaccords existent cependant entre plusieurs délégations quant au champ d'application du traité, certaines soutenant qu'il devrait s'appliquer à toutes les entreprises et d'autres rappelant que le mandat visé n'était que pour les entreprises transnationales actuellement insuffisamment réglementées sur la question des droits humains.³⁰

La division NORD-SUD

L'Amérique du Nord est absente de ces négociations. La Suisse, les Pays-Bas et la France sont les seuls États européens à avoir participé aux réunions, mais seule la France semble avoir manifesté ouvertement son soutien à l'élaboration du traité international juridiquement contraignant. Les pays européens sont aussi assez silencieux sur le sujet et semblent donner la priorité à la mise en œuvre des PDNU qui sont, rappelons-le, non contraignants, et soulignent l'importance de l'adoption de

²⁴ *Résolution 26/9*, Conseil des droits de l'homme, 26^{ème} session, U.N. doc. A/HRC/26/L.22/Rev.1 (2014).

²⁵ *Ibid.*

²⁶ OEIGWG Chairmanship Second Revised Draft. 2020. *Legally Binding Instrument to Regulate, In International Human Rights Law, The Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises*. Disponible en ligne : https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/OEIGWG_Chair-Rapporteur_second_revised_draft_LBI_on_TNCs_and_OBEs_with_respect_to_Human_Rights.pdf

²⁷ HCR, 2020, « Sixth Session of The Open-Ended Intergovernmental Working Group On Transnational Corporations and Other Business Enterprises With Respect to Human Rights », sur le site du *Human Rights Council*. En ligne : <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session6/Pages/Session6.aspx>.

²⁸ OEIGWG Chairmanship Second Revised Draft. 2020. *Supra* note 24. Article 3 par. 1.

²⁹ *Ibid.* Article 15 par.7.

³⁰ European Commission. 2020. *Supra* note 7.; US Chamber of Commerce, 2017. *Supra* note 10. p. 4.

mesures législatives nationales pour protéger les droits fondamentaux face à de possibles abus, violations ou négligences des entreprises et sociétés transnationales.³¹

L'Union européenne s'est montrée également peu enthousiaste à l'idée de l'élaboration de cet instrument et estime que l'absence d'un traité international juridiquement contraignant n'empêche pas l'imposition d'engagements contraignants pour les entreprises au niveau national/régional conformément aux obligations internationales existantes.³²

Les pays dits du « Sud » quant à eux s'expriment majoritairement en faveur de l'adoption d'un instrument contraignant de droit international. Cet enthousiasme plus marqué du Sud s'observe facilement ne serait-ce qu'en consultant la liste de pays auteurs et co-auteurs du projet de résolution, soit l'Afrique du Sud et l'Équateur la Bolivie, Cuba, le Venezuela, l'Algérie, El Salvador, le Nicaragua et le Sénégal.

Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont le premier instrument international de responsabilité des entreprises à recommander l'intégration d'une diligence raisonnable fondée sur le risque dans tous les domaines où les activités des entreprises ont une incidence sur la société³³. À ce jour, 48 pays adhèrent aux Principes directeurs de l'OCDE et s'engagent ainsi, à travers une série de normes et lignes directrices, à respecter les droits humains dans chaque pays où ils opèrent³⁴. Il s'agit des 37 pays membres de l'OCDE, dont le Canada, auxquels s'ajoutent entre autres l'Argentine, le Brésil, l'Égypte, la Lettonie, la Lituanie, le Maroc, le Pérou et la Roumanie.

Tous les pays adhérant aux Principes directeurs ont mis en place un Point de contact national (PCN) afin de fournir des rapports annuels sur les activités liées à la mise en œuvre des Principes directeurs en 2018³⁵. Le travail forcé et la traite de personnes ont fait l'objet d'une attention particulière de l'OCDE à partir de 2018, celle-ci ayant notamment rejoint l'Alliance 8.7, un réseau mondial de plus de 200 partenaires visant à mettre fin au travail forcé, à l'esclavage moderne, à la traite des

³¹ *General comments and Oral statements on the second session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights, with the mandate of elaborating an international legally binding instrument*, Conseil des droits de l'homme, 34^{ème} session. U.N. doc. A/HRC/34/47. (2017).

³² European Union. 2014. *Inter-Governmental Working Group (IGWG) on the elaboration of an international legally-binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights*. Disponible à l'adresse : <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session1/EuropeanUnion.doc>.

³³ OCDE. *Responsible Business Conduct and the corporate responsibility to respect human rights*. Disponible à l'adresse : <http://mneguidelines.oecd.org/Responsible-business-conduct-and-human-rights.pdf> p.1.

³⁴ OCDE, 2019. *Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2018*. Disponible à l'adresse : <http://mneguidelines.oecd.org/2018-Annual-Report-MNE-Guidelines-EN.pdf> p. 7.

³⁵ *Ibid.* p. 7.

êtres humains et au travail des enfants. L'OCDE a également contribué au Rapport sur le travail des enfants et le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement présenté au G20 en 2019³⁶.

Organisation internationale du travail

Tout comme les instruments des Nations unies contre la traite, les conventions n° 29 et 105 de l'OIT portant sur le travail forcé exigent également des États parties qu'ils préviennent et punissent le travail forcé. L'OIT adopta en 2014 un Protocole additionnel³⁷ à la Convention n° 29, qui met l'accent sur la traite des personnes et fournit des conseils pratiques pour prévenir la traite et protéger les victimes tout en leur garantissant l'accès à la justice et aux voies de recours. Ces conventions lient les gouvernements qui les ratifient et ceux-ci sont tenus, à leur tour, de promulguer et d'appliquer des lois afin de tenir les entreprises responsables face à la traite des êtres humains.³⁸

L'Union européenne

Outre la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains ratifiée par 47 États posant les obligations de ceux-ci quant à la prévention et la répression de la traite ainsi que la protection des victimes, d'autres instruments européens viennent ici à notre attention. La Déclaration du Comité des Ministres sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (Déclaration), adoptée par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe dans le cadre d'une stratégie de mise en œuvre des PDNU, vise à adresser les lacunes existantes dans la protection et l'accès aux recours en cas de violation des droits fondamentaux par une entreprise, particulièrement lorsqu'elle opère à l'étranger. Cette Déclaration traite à la fois du devoir des États membres du Conseil de l'Europe de prendre les mesures nécessaires pour prévenir les violations des droits fondamentaux par les entreprises ainsi que de la responsabilité des entreprises elles-mêmes. Comme exprimé par l'Union européenne lors des sessions du Groupe de travail sur l'élaboration d'un instrument juridiquement contraignant, la Déclaration accorde une grande importance aux PDNU qu'elle estime comme la « référence convenue à l'échelle internationale » et dont la mise en œuvre effective « est essentielle pour garantir le respect des droits de l'homme dans le contexte des affaires ».³⁹

La Déclaration et l'adoption en 2016 des Recommandations du Comité des Ministres aux États membres sur les droits de l'homme et les entreprises⁴⁰, fournissent le cadre politique de la Commission européenne dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme. Bien que celles-ci demeurent des outils de « soft law », elles peuvent être considérées parmi les instruments

³⁶ ILO, OECD, IOM et UNICEF, 2019. *Mettre fin au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*. Disponible à l'adresse : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_716931.pdf.

³⁷ *Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930*, OIT, 2014, P029.

³⁸ US Chamber of Commerce, 2017. *Supra* note 10. p. 4.

³⁹ Oxford Public International Law. 2013. *Supra* note 17.

⁴⁰ Council of Europe. *Recommandation du Comité des Ministres aux Etats membres sur les droits de l'homme et les entreprises* - CM/Rec(2016)3. En ligne : https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c1ad6

régionaux européens non contraignants qui ont influencé l'élaboration des plans d'action nationaux au niveau des États membres de l'UE⁴¹.

2. Les États

Ayant établi un bref portrait de la situation en droit international, il convient ensuite de se pencher sur quelques-unes des initiatives étatiques mises en place quant au devoir de vigilance des entreprises face à l'esclavage moderne et la traite de personnes. Bien que les progrès se font de manière très inégale selon les différents États et sont souvent critiqués comme insuffisants, il est encourageant de noter que les standards de diligence raisonnable en matière de droits fondamentaux établis par les PDNU sont de plus en plus souvent introduits dans les normes juridiques des États membres⁴².

Lois et projets de loi

Il convient ici d'analyser les normes juridiques nationales les plus pertinentes à la question du devoir de vigilance des entreprises face à la traite de personnes, d'autant plus que ces normes ici abordées sont en place dans des États au système politique, économique, juridique et culturel similaire au Canada.

La **France** fut le premier pays à adopter une législation contraignante sur le devoir de vigilance qui prévoit expressément le respect des droits de l'homme par les multinationales⁴³. Toute société qui emploie au moins cinq mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes et dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou qui emploie au moins dix mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes lorsque son siège social est fixé à l'étranger, doit ainsi établir et mettre en œuvre de manière effective un plan de vigilance.⁴⁴ Ce plan doit comporter une série de mesures de vigilance raisonnable explicitées par la loi afin d'identifier les risques et prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, ce qui inclue toutes provisions sur la prévention de l'esclavage moderne et la traite, tant pour les activités de la compagnie que celles de ses sous-traitants ou fournisseurs.⁴⁵

Le **Royaume-Uni** quant à lui fut le premier pays à mettre en œuvre un plan d'action national pour la mise en œuvre des PDNU⁴⁶, suite auquel fut adoptée par le Parlement en 2015 la loi sur l'esclavage moderne (*Modern Slavery Act*)⁴⁷ dont l'article 54, connu sous le nom de « Clause de transparence des chaînes d'approvisionnement », établit un régime de transparence pour les entreprises au Royaume-Uni⁴⁸. Bien que cette loi sur la diligence raisonnable ne soit pas aussi large

⁴¹ *Ibid.*

⁴² European Commission. 2020. *Supra* note 7, p.7.

⁴³ LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017, *Supra* note 6.

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ United Kingdom. « National Action Plans on Business and Human Rights ». Sur le site du Danish Institute for Human Rights. En ligne : <https://globalnaps.org/country/united-kingdom/>.

⁴⁷ Modern Slavery Act 2015. (UK) C. 30.

⁴⁸ Modern Slavery Act 2015 (UK), C. 30. s 54.

que celle adoptée en France, elle aborde le devoir des entreprises spécifiquement face aux questions d'esclavage moderne et de la traite des êtres humains.

Elle exige ainsi aux entreprises réalisant un certain chiffre d'affaires et exerçant une activité ou une partie d'activité commerciale au Royaume-Uni de soumettre chaque année dans le *Modern Slavery Registry* (Registre) une déclaration sur les mesures qu'elles ont prises, le cas échéant, pour s'assurer que la traite de personnes n'existe pas au sein de leurs chaînes d'approvisionnement ou dans leur propre entreprise.⁴⁹ Toutefois, elle ne prescrit pas ce qui doit être signalé dans la déclaration ni l'obligation positive de faire preuve de diligence raisonnable, l'entreprise pouvant tout simplement déclarer qu'elle n'a pris aucune mesure pour lutter contre l'esclavage moderne dans sa chaîne d'approvisionnement.⁵⁰ Beaucoup de place à l'amélioration demeure, seulement 30% des compagnies visées par le *Modern Slavery Act* ayant, en date du 6 novembre 2020, publié une déclaration dans le Registre répondant aux critères minimaux de la loi.⁵¹

En 2018, l'**Australie** a introduit une loi sur l'esclavage moderne⁵², largement inspirée de la loi britannique, avec une application plus large, comme l'obligation pour le gouvernement australien de faire lui-même un rapport sur ses propres activités. Elle exige des entreprises basées ou opérantes en Australie qu'elles fassent un rapport chaque année sur les risques de l'esclavage moderne dans leurs activités et leurs chaînes d'approvisionnement, ainsi que sur les mesures qu'elles ont prises pour faire face à ces risques.⁵³ La loi ne s'applique toutefois qu'aux entreprises dont le chiffre d'affaires dépasse 100 millions de dollars, mais elle invite les autres entités à présenter des rapports sur une base volontaire.⁵⁴ Une législation similaire réglementant l'esclavage moderne dans les chaînes d'approvisionnement a été proposée en Nouvelle-Zélande et à Hong Kong.⁵⁵

Aux **États-Unis**, la loi californienne de 2010 sur la transparence des chaînes d'approvisionnement exige de certaines entreprises qu'elles rendent compte des actions qu'elles ont mises en place afin d'éradiquer l'esclavage et la traite de personnes dans leurs chaînes d'approvisionnement. Cependant, un rapport de 2015 sur le respect de la loi californienne par les corporations⁵⁶ a constaté que le « score moyen de conformité à la divulgation » en vertu de la loi était de 60 %, et le « score moyen de conduite positive » concernant l'étendue des actions menées par les entreprises n'était que de 31 %.⁵⁷

De plus, les États-Unis possèdent l'Alien Tort Claims Act (ATCA), instrument législatif américain pour les violations des droits humains par des entités privées ou des gouvernements étrangers. La

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ European Commission. 2020. *Supra* note 7, p.172.

⁵¹ Modern Slavery Registry. *UK Modern Slavery Act - Compliance with minimum requirements*, mis à jour le 6 novembre 2020. En ligne : www.modernslaveryregistry.org/?industry=#compliance

⁵² Modern Slavery Act Australia. 2018. - C2018A00153

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ European Commission. 2020. *Supra* note 7, p.172.

⁵⁶ Bayer N. Chris et al. 2015. « Corporate Compliance with the California Transparency in Supply Chains Act of 2010 ». En ligne: http://media.wix.com/ugd/f0f801_0276d7c94e453f8648b91dd35898ba.pdf

⁵⁷ European Commission. 2020. *Supra* note 7, p.172.

Cour suprême a toutefois nettement réduit le champ d'application de l'ATCA dans deux décisions rendues en 2004 et 2013⁵⁸ en déclarant que la compétence de l'ATCA ne s'étend pas aux plaintes contre les sociétés étrangères et que celui-ci ne s'applique pas aux délits commis dans des pays étrangers, avec des exceptions possibles dans les cas où les demandes touchent et concernent le territoire des États-Unis avec une force suffisante.⁵⁹ Dû à ces restrictions, certains commentateurs se demandent même si l'ATCA demeure un mécanisme viable pour réparer les violations des droits humains devant les tribunaux américains.⁶⁰ Avec le déclin des poursuites transnationales sous l'ACTA contre des sociétés étrangères devant les tribunaux fédéraux américains, les victimes étrangères se tournent de plus en plus vers d'autres juridictions telles que le Canada (*Choc c. Hudbay Minerals* ou encore *Nevsun Resources Ltd. c. Araya*), les Pays-Bas (*Akpan c. Shell*) et l'Allemagne (*Jabir c. KIK Textilien und Non-Food GmbH*).⁶¹

Canada

Une portion plus extensive de ce travail est dédiée à la situation canadienne : voir page 20 à 25.

Initiatives de la société civile

Une critique qu'ont en commun nombre des instruments mentionnés ci-haut, qu'ils soient du droit national ou international, contraignant ou non contraignant, est l'emphase « excessive » mise sur les compagnies multinationales et grandes corporations, et ce au détriment d'une attention portée aux petites et moyennes entreprises (PME) ainsi qu'entreprises locales qui sont tout autant concernées par les enjeux de violations de droits de la personne et de traite de personnes.⁶²

Pour pallier cette portion du devoir de vigilance insuffisamment couverte, plusieurs organisations et associations à but non lucratif œuvrent directement auprès des PME fournisseurs des chaînes d'approvisionnement. En l'occurrence, la *Global Business Coalition Against Trafficking* (GBCAT) offre une série de services aux PME fournisseurs au sein des chaînes d'approvisionnement corporatives qui sont généralement confrontées aux plus grands risques d'exploitation à des fins de travail et de traite. Est offerte entre autres une « boîte à outils » visant à aider les fournisseurs à identifier rapidement les domaines de leurs activités qui présentent le plus grand risque d'exploitation et de traite de personnes et à élaborer un plan simple pour prévenir et traiter tout risque identifié.⁶³

⁵⁸ Duane Windsor. « Alien Tort Claims Act ». sur le site de Encyclopædia Britannica, 17 December 2015. En ligne: www.britannica.com/topic/Alien-Tort-Claims-Act.

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ Seibert-Fohr, Anja. 2019. « United States Alien Tort Statute ». Dans *Max Planck Encyclopedias of International Law*. En ligne : <https://opil-ouplaw-com.ezproxy.usherbrooke.ca/view/10.1093/law:epil/9780199231690/law-9780199231690-e743?rskey=lsRjok&result=1&prd=MPIL>.

⁶¹ *Ibid.*

⁶² US Chamber of Commerce, 2017, p. 4. ; European Commission. 2020. *Supra* note 7, p. 130 & 132.

⁶³ Global Business Coalition Against Human Trafficking. « Ressources For Suppliers ». En ligne: <https://www.gbcat.org/resources-for-suppliers>

Aux États-Unis, le projet Polaris, en plus de gérer la *hotline* nationale contre la traite des êtres humains⁶⁴, a formé plus de 2 000 professionnels des services financiers et de la lutte contre le blanchiment d'argent aux réalités de la traite et a collaboré à une nouvelle plateforme publique qui permet à ces professionnels de partager des connaissances, des informations et des bonnes pratiques en temps réel.⁶⁵ Polaris a également contribué au lancement d'une nouvelle initiative de l'ONU visant à aider les survivants de la traite de personnes à obtenir des comptes bancaires auxquels ils n'auraient pas droit autrement en raison d'un mauvais crédit et d'autres problèmes liés à leur expérience de la traite.⁶⁶ Dans le cadre de cette initiative, plusieurs grandes banques se sont engagées à travailler avec les survivants de la traite afin d'étendre les services financiers spécialisés aux États-Unis.⁶⁷

Une autre initiative intéressante est celle de Tech Against Trafficking, une coalition d'entreprises technologiques collaborant avec des experts mondiaux afin d'éradiquer la traite de personnes en utilisant la technologie. Ils travaillent ainsi avec la société civile, les forces de l'ordre, les universités, les technologues et les survivants afin de faire progresser et d'étendre l'utilisation de la technologie pour prévenir et réduire la traite de personnes ainsi qu'accroître l'accès des survivant(e)s aux ressources.⁶⁸

L'organisation à but non lucratif *Businesses Ending Slavery & Trafficking* (BEST) fournit de surcroît des services aux entreprises (formations, programmes, etc.) telles des formations de sensibilisation à la traite des êtres humains offertes aux employés d'une entreprise requérante. Ces formations personnalisées aux organisations ou aux secteurs d'activité spécifiques aident les employeurs à identifier les mesures positives pouvant être mises en place afin de protéger ses activités tout en engageant ses employés et ses clients dans des efforts de responsabilité d'entreprise.⁶⁹ L'organisation propose des formules spécifiques allant de la création de bases de données d'employeurs sûrs et de programmes de formation professionnelle pour les survivants et personnes à risque, à des formations données aux employeurs sur le stress, les traumatismes et la résilience en passant par le soutien d'organismes de services sociaux afin d'accroître les possibilités d'emploi pour les survivants et les personnes à risque.⁷⁰

La chaîne hôtelière Marriott International a d'ailleurs formé avec succès 500 000 employés d'hôtels à repérer les signes de la traite des êtres humains dans ses établissements et à réagir adéquatement

⁶⁴ Polaris. « The National Human Trafficking Hotline ». En ligne: <https://polarisproject.org/national-human-trafficking-hotline/>

⁶⁵ Polaris. « Our Work ». En ligne: <https://polarisproject.org/our-work/>

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ Business for Social Responsibility (BSR). « Tech Against Trafficking ». En ligne : <https://www.bsr.org/en/collaboration/groups/tech-against-trafficking>.

⁶⁹ Business Ending Slavery and Trafficking (BEST). « Safe Jobs Collaborative ». En ligne : <https://www.bestalliance.org/training.html>

⁷⁰ Business Ending Slavery and Trafficking (BEST). « Training ». En ligne : <https://www.bestalliance.org/safe-jobs.html>.

en l'occurrence.⁷¹ Développée dans le même esprit que la formation Lueur⁷² offerte par le Phare des AffranchiEs, elle vise à former le personnel de ces établissements où s'opère fréquemment l'exploitation sexuelle. Cette initiative d'ampleur représente l'une des formations les plus largement distribuée aux membres du personnel d'une entreprise à l'échelle mondiale.

3. Le rôle des Compagnies

Outre les lois nationales dont le survol individuel rendrait ce document excessivement long, ainsi que les normes, directives nationales et internationales et principes généraux abordés ci-haut auxquels sont soumises les compagnies, force est de constater qu'aucun « cadre officiel » de l'action corporative responsable n'existe. En effet, n'ayant pas encore de traité universel juridiquement contraignant sur la question, une large partie de ce qui est entrepris par les compagnies en matière de vigilance raisonnable est du ressort de leur bon vouloir.

Étant entendu que la mise en place de programmes et mesures de vigilance raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement peut réduire les risques d'ordre juridique, opérationnels ou de réputation et aide les entreprises à répondre aux acteurs qui exigent une plus grande transparence, un nombre croissant de compagnies ont intégré des mesures de vigilance quant au respect des droits de la personne dans leur chaîne d'approvisionnement.⁷³ Ces mesures commencent généralement par une évaluation des risques, où la compagnie identifie d'abord les zones géographiques plus à risques dans ses activités, pour ensuite identifier les "signaux d'alerte" telle une forte présence de main-d'œuvre migrante provenant de pays d'origine spécifiques.⁷⁴ L'important ici étant la traçabilité de la main-d'œuvre. Ensuite, les entreprises doivent disposer d'un plan de vigilance détaillé comportant des politiques spécifiques, des codes, des normes mesurables et un mécanisme périodique de rapportage, de contrôle et de signalement.⁷⁵

Pour ne citer qu'un exemple de pratique de rapportage parmi des centaines, la multinationale britannique *Associated British Foods* rend public chaque année son rapport annuel de responsabilité. Dans son plus récent de 2020, il y est d'ailleurs mentionné les exigences envers leurs fournisseurs de suivre les cadres internationaux tels que les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme (PDNU) et la déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les principes et droits fondamentaux au travail.⁷⁶ Aussi, les entreprises peuvent baser ces modèles de surveillance sur les enseignements tirés des minéraux de conflit. Ainsi, au lieu de réinventer la roue, ils peuvent intégrer les leçons, cadres et structures de

⁷¹ Bethesda, Md. 2019, « Marriott International Has Trained 500,000 Hotel Workers to Recognize the Signs of Human Trafficking » sur le site Marriott International ». En ligne : <https://news.marriott.com/news/2019/01/18/marriott-international-has-trained-500-000-hotel-workers-to-recognize-the-signs-of-human-trafficking>.

⁷² Phare des affranchiEs, « Lueur », En ligne : <https://www.affranchies.ca/lueur>.

⁷³ Deloitte. 2016. *Addressing human trafficking risk in supply chains : Lessons from conflict minerals*. Disponible à l'adresse : <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/risk/us-risk-conflict-minerals-pov.pdf>. p.8.

⁷⁴ MetricStream. « Detecting and Preventing Human Trafficking in Supply Chain ». En ligne : <https://www.metricstream.com/insights/human-trafficking-in-supply-chain.htm>.

⁷⁵ *Ibid.*

⁷⁶ Associated British Foods plc, 2020, *Responsibility Update 2020*, Disponible à l'adresse : <https://www.abf.co.uk/documents/pdfs/2020/ar2020/cr2020.pdf>. p. 24.

gouvernance existants dans leur code de conduite. En tirant parti des mécanismes déjà en place, les entreprises peuvent épargner des coûts potentiels et prendre des décisions plus éclairées basées sur des consensus existants afin de lutter contre la traite dans leurs chaînes d'approvisionnement.⁷⁷

B. Au-delà de la vigilance et du devoir de responsabilité corporative : les mécanismes d'identification, le rapportage et les partenariats

Voir l'annexe 2 pour un résumé des initiatives corporatives ci-dessous sous un format tableau

“Taking an active role in the fight against human trafficking can present companies with a significant opportunity to be identified as leaders amongst industry peers and within society at large.”⁷⁸

Cette section abordera une série d'initiatives mises en place par des entreprises ou groupes et associations corporatives afin d'éliminer ou à tout de moins réduire le risque de traite de personnes dans leur chaîne d'approvisionnement, ainsi que quelques recommandations émises à l'endroit des acteurs du milieu corporatif. Ces pratiques sont variées. Certains, comme la multinationale Tesco, ont mis en place une charte de recrutement dans le cadre de leurs contrats avec les fournisseurs de main-d'œuvre qui interdit de facturer des « frais de recherche de travail » aux travailleurs et définit les attentes en matière de fourniture de logement⁷⁹, tandis que d'autres mènent des sondages et entretiens auprès des travailleurs de leurs fournisseurs afin d'obtenir leur témoignage sur leur expérience de travail. Voici quelques-unes de ces bonnes pratiques.

Partenariats

Une façon courante pour les entreprises de s'engager à faire preuve de diligence raisonnable est de s'associer à des organisations à but non lucratif spécialisées dans un domaine particulier. Par exemple, en 2009, l'organisme ECPAT International a lancé la campagne « Stop au trafic sexuel des enfants et des jeunes » avec l'entreprise The Body Shop. Cette campagne de trois ans, qui connut un bon succès au niveau international et au Canada, fit appel au public en tant que défenseur et a appelé les gouvernements à sauvegarder de manière effective le droit des enfants et des adolescents à ne pas être exploités sexuellement.⁸⁰ Concrètement, la campagne permit à ECPAT de collecter des fonds grâce à la vente de produits de Body Shop, fonds principalement utilisés à la création d'une campagne permanente se concentrant sur la demande du trafic sexuel des enfants,

⁷⁷ Deloitte. 2016. *Supra* note 74. p.8.

⁷⁸ U.N. Global initiative to Fight Human Trafficking. 2010. *Human Trafficking and Business*. Disponible à l'adresse : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_142722.pdf

⁷⁹ Business and Human Rights Resource Centre. 2018. *Modern Slavery Reporting: Case Studies of Leading Practice*. Disponible à l'adresse : https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/Modern_Slavery_Act_-_Positive_Actions_-_FINAL2.pdf, p. 8.

⁸⁰ ECPAT Canada. 2016. « Body Shop ». En ligne : http://www.beyondborders.org/team_member/the-body-shop/.

de poursuivre leur travail juridique à l'échelle nationale pour les droits des enfants et des jeunes victimes ainsi que développer du matériel de formation destiné aux organisations et entreprises.⁸¹

Un autre exemple est celui de l'entreprise Burberry en Chine qui a travaillé avec trois ONG locales afin de mettre en place une ligne téléphonique d'alerte accessible à 27 000 travailleurs dans 53 usines. La ligne fut déployée en 2017 dans toutes les usines produisant régulièrement des produits Burberry.⁸² Au cours de l'année financière 2019-2020, 598 appels (26 plaintes, 533 demandes de consultation et 39 demandes de soutien psychologique) furent reçus et traités. La compagnie affirme que les résolutions ont été suivies de près par leurs équipes locales de responsabilité et qu'elle envisage étendre la ligne d'assistance téléphonique en donnant la priorité aux fournisseurs ayant des travailleurs migrants.⁸³

Transparence

La transparence est un aspect essentiel au devoir de vigilance des entreprises. Elle permet non seulement au client de faire des choix éclairés, mais également aux partenaires, actionnaires et potentiels acheteurs de connaître l'étendu des efforts de responsabilité et de vigilance déployés au sein de la compagnie ainsi que tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Voici donc, afin d'en illustrer l'importance, quelques initiatives corporatives en matière de transparence.

La multinationale Primark spécialisée dans la distribution de vêtements a publié en 2018, dans un effort de transparence, les noms et adresses de tous ses fournisseurs de vêtements. La liste de plus de 1 000 usines opérant dans 31 pays comprenait le nombre d'employés travaillant dans chaque usine et la répartition des sexes parmi les employés.⁸⁴ L'entreprise a expliqué qu'elle ne voulait pas auparavant divulguer la liste de ses fournisseurs pour des raisons de concurrence, mais qu'elle veut maintenant contribuer à orienter la tendance de l'industrie vers une plus grande transparence.⁸⁵ Primark fait ainsi suite aux détaillants de vêtements H&M, C&A et les marques Adidas, Esprit et Gap qui avaient tous divulgué les listes de leurs fournisseurs mondiaux de tiers 1.⁸⁶

La société multinationale Unilever a aussi récemment publié l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement en huile de palme, qui comprend plus de 300 fournisseurs directs et plus de 1400 usines de transformation. L'huile de palme utilisée par Unilever et bien d'autres dont ADM,

⁸¹ *Ibid.*

⁸² Business and Human Rights Resource Centre. 2018. *Supra* note 80. p. 9.

⁸³ Burberry, 2020, "Transparency in The Supply Chain And Modern Slavery Statements". Sur le site Burberry <https://us.burberry.com/legal-cookies/transparency-in-the-supply-chainmodern-slavery-statements/>

⁸⁴ Business and Human Rights Resource Centre. 2018. *Supra* note 80. p. 4.

⁸⁵ *Ibid.*

⁸⁶ Les fournisseurs de niveau 1 (tiers 1) sont les entreprises qui ont une relation directe avec l'« entreprise finale » et leur vendent leurs produits en respectant majoritairement toutes les réglementations en matière de sécurité et de qualité. Ils possèdent les mêmes ou de similaires critères de vigilance raisonnable. Le niveau 2 (tiers 2) désigne les entreprises qui produisent et fournissent aux niveau 1 (tiers 1) des pièces à partir des matériaux obtenus via le niveau 3 (tiers 3). Les entreprises de niveau 2 sont plus petites que celles de niveau 1, et c'est généralement à partir de ce niveau que les risques d'exploitation sont plus présents dans la chaîne d'approvisionnement. Puis, les fournisseurs de niveau 3 sont la base de toute la chaîne d'approvisionnement et fournissent les matériaux nécessaires sous leur forme brute ou presque brute aux entreprises de niveau 2 et de niveau 1. Les risques d'exploitation y sont généralement plus élevés. (<https://www.trackrecordglobal.com/supply-chains-tier-two-and-beyond>)

Colgate-Palmolive, Kellogg's, Nestlé et Procter & Gamble a été liée au travail forcé et au travail des enfants en Indonésie.⁸⁷ Le directeur de la chaîne d'approvisionnement d'Unilever a déclaré que la société espérait que cette décision contribuerait à une action de l'ensemble du secteur en faveur de la transparence de la chaîne d'approvisionnement.⁸⁸

Les associations corporatives

Une initiative d'association corporative intéressante est celle de l'AAHOA (Asian American Hotel Owners Association). L'AAHOA est la plus grande association de propriétaires d'hôtels aux États-Unis avec plus de 19 500 membres possédant ainsi près d'un hôtel sur deux aux États-Unis, des milliards de dollars d'actifs immobiliers et des centaines de milliers d'employés.⁸⁹ Celle-ci s'est engagée à sensibiliser les hôteliers à la traite de personnes en apprenant à ses membres à repérer et à signaler les cas suspects de traite à travers un programme accessible gratuitement.⁹⁰ AAHOA a développé des partenariats avec la *Blue Campaign* du *Department of Homeland Security*, le projet Polaris qui gère entre autres la ligne téléphonique nationale américaine d'assistance 24/7 aux victimes de la traite des êtres humains, ainsi que l'organisation à but non lucratif *Businesses Ending Slavery & Trafficking* (BEST) pour fournir une éducation et des ressources aux hôteliers.⁹¹ L'AAHOA travaille également avec les groupes de défense des droits des victimes et les législateurs au niveau des États et au niveau fédéral pour soutenir les lois donnant aux hôteliers et aux procureurs plus d'outils pour lutter contre la traite des êtres humains.⁹²

De plus, nombre de plus petites entreprises à but social plus que lucratif apportent une contribution significative dans la lutte à la traite de personne. C'est le cas entre autres de Freeset USA, une entreprise ayant pour mission d'offrir aux individus marginalisés et à risque de traite et d'exploitation en Inde la possibilité de travailler en toute liberté dans un environnement sécuritaire, de recevoir un salaire équitable et d'avoir un emploi stable.⁹³ L'entreprise a obtenu le statut « Fair Trade Guaranteed » de l'Organisation mondiale du commerce équitable.⁹⁴

Une autre branche de l'initiative corporative intéressante est celle des firmes consultantes se spécialisant en assistance et formation auprès des entreprises afin de les aider à naviguer dans les processus de conformité éthique dans leurs opérations ainsi que leur chaîne d'approvisionnement. À titre d'exemple, la firme britannique Skillcast offre aux entreprises, entre autres choses, de la

⁸⁷ Business and Human Rights Resource Centre. 2018. *Supra* note 80. p. 4

⁸⁸ *Ibid.*

⁸⁹ Asian American Hotel Owners Association (AAHOA). 2020. « About AAHOA ». En ligne : <https://www.aahoa.com/about-aahoa>.

⁹⁰ Asian American Hotel Owners Association (AAHOA). 2020. « Join the Fight Against Human Trafficking ». En ligne : <https://www.aahoa.com/humantraffickingresources>.

⁹¹ *Ibid.*

⁹² *Ibid.*

⁹³ Freeset USA. « In business for freedom ». En ligne : <https://freesetusa.com/pages/our-story>.

⁹⁴ *Ibid.*

formation gratuite sur l'esclavage moderne ainsi que des modèles de déclaration sur l'esclavage moderne (*Modern Slavery Statement*) requise par la loi britannique.⁹⁵

Renforcement des capacités et formation

« *There is a great deal that business actors can do within their own sphere of influence, including identifying trafficking victims and taking preventive and corrective action.* »⁹⁶

Adidas, dans le cadre de son programme de sensibilisation à l'esclavage moderne, a organisé des ateliers de renforcement des capacités en matière d'esclavage moderne pour tous les principaux fournisseurs de niveau 2 (tiers 2) opérant dans des pays à haut risque tels que Taïwan, la Chine, le Vietnam et l'Indonésie. L'entreprise prévoit également lancer un programme de diligence raisonnable axé sur les fournisseurs de main-d'œuvre et les agences de recrutement dans les pays à haut risque concernés.⁹⁷

Intel quant à elle a lancé une initiative en 2017 qui exigeait des principaux fournisseurs qu'ils tracent les trajets de leurs travailleurs étrangers afin d'évaluer ces trajets en fonction des risques et d'élaborer des plans d'action pour atténuer les risques importants. L'entreprise rapporte que plus de 20 fournisseurs avec près de 30 installations ont participé à cet exercice de cartographie. Intel continue d'étendre cette obligation de cartographie à un plus grand nombre de fournisseurs.⁹⁸

Une autre initiative digne de mention est l'enquête mise au point par ASOS auprès des travailleurs des usines turques afin de leur permettre de fournir des commentaires anonymes sur leurs conditions de travail via leur téléphone portable. L'objectif d'ASOS est d'étendre ce projet à d'autres régions une fois que l'enquête aura été affinée à la suite du projet pilote turc.⁹⁹

Recommandations :

Les principaux outils en matière de recommandation quant au devoir de diligence des compagnies vis-à-vis les droits de la personne sont les Principes directeurs des Nations Unies (PDNU) ainsi que les Principes directeurs de l'OCDE et son Guide sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises. En sommes, ces documents recommandent aux entreprises de publier des rapports périodiques sur leurs efforts pour adresser les potentielles violations des droits de la personne dans leur chaîne d'approvisionnement. Il y est recommandé aux corporations de revoir et améliorer régulièrement leurs politiques de diligence raisonnable et de prioriser la cartographie des chaînes d'approvisionnement, des pratiques de recrutement et des accès aux recours ainsi que

⁹⁵ Gemma Castle. 2020. « 9 Modern Slavery Controls to Practise in Your Company ». sur le site *Skillcast*. En ligne : <https://www.skillcast.com/blog/9-modern-slavery-controls-for-your-company>. Pour consulter un modèle suggéré de *Modern Slavery Statement* : <https://www.skillcast.com/modern-slavery-statement-template?hsCtaTracking=1847ba9f-1f80-4b43-b94b-fb9956ed7e73%7C9db89c6e-17a5-46ef-80ee-d8130cb483b3>.

⁹⁶ OIT. 2010. *Human Trafficking and Business*

⁹⁷ Business and Human Rights Resource Centre. 2018. *Supra* note 80. p. 6.

⁹⁸ *Ibid.* p. 6

⁹⁹ *Ibid.* p. 9.

l'engagement tant des fournisseurs que des travailleurs dans l'élaboration des stratégies de diligence raisonnable.¹⁰⁰

Il faut toutefois regarder au-delà des fournisseurs de premier niveau (tiers 1), qui généralement suivent le code de conduite, car c'est parmi les fournisseurs des niveaux suivants généralement que les choses se compliquent.¹⁰¹ Il est important de disposer de données et de détails sur les chaînes d'approvisionnement étendues, leurs méthodes de recrutement et d'approvisionnement en matières premières, etc.¹⁰² Il est essentiel de comprendre sa communauté de fournisseurs étendue.

Ainsi, une stratégie de lutte contre l'exploitation à des fins de travail et la traite de personnes au sein des chaînes d'approvisionnement devrait inclure un engagement avec les travailleurs et les personnes qui connaissent les conditions de travail, tels les syndicats, les représentants des travailleurs ou les ONG locales.¹⁰³ Un processus de diligence raisonnable ne faisant pas appel à l'engagement des travailleurs ne permettra pas d'identifier les risques d'exploitation, telles l'imposition de frais de recrutement ou la rétention des passeports¹⁰⁴. Les entreprises doivent de surcroît s'assurer que leurs propres politiques ou pratiques d'achat ne contribuent pas à l'exploitation ou n'augmentent pas le risque d'exploitation. À titre d'exemple, des changements de dernière minute dans les commandes et les courts délais d'exécution qui s'en suivent peuvent contribuer à un nombre excessif d'heures supplémentaires ou à un recours accru à la main-d'œuvre occasionnelle et à la sous-traitance non autorisée et à risque d'exploitation.¹⁰⁵

C. Canada

Mécanismes Canadiens

Le Canada dispose de deux mécanismes complémentaires pour promouvoir la responsabilité sociale des entreprises, conseiller et assister les entreprises et autres acteurs canadiens quant au devoir de vigilance et aider au règlement des différends. Il s'agit de l'**Ombudsman canadien pour les entreprises responsables** (Ombudsman) et le Point de contact national (PCN) pour les Principes directeurs de l'OCDE.¹⁰⁶ qui collaborent de près afin de proposer des lignes de conduite et des solutions appropriées aux différends et se transmettent des cas avec l'accord des parties.¹⁰⁷

L'Ombudsman, institué en 2019¹⁰⁸, a pour objectif d'examiner les allégations de violations des droits de l'homme découlant des activités des entreprises canadiennes à l'étranger et ainsi

¹⁰⁰ *Ibid.* p. 10.

¹⁰¹ MetricStream. *Supra* note 75.

¹⁰² *Ibid.*

¹⁰³ Business and Human Rights Resource Centre. 2018. *Supra* note 80. p. 7.

¹⁰⁴ *Ibid.* p. 7.

¹⁰⁵ *Ibid.* p. 7.

¹⁰⁶ Affaires mondiales Canada. 2020 « Conduite responsable des entreprises à l'étranger – Foire aux questions ». sur le site du *Gouvernement du Canada*. En ligne : <https://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/topics-domaines/other-autre/faq.aspx?lang=fra>

¹⁰⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸ « Bureau de l'ombudsman canadien de la responsabilité des entreprises ». Sur le site du *Gouvernement du Canada*. En ligne : https://core-ombuds.canada.ca/core_ombuds-ocre_ombuds/index.aspx?lang=fra.

promouvoir la mise en œuvre des PDNU et des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales de l'OCDE. Le Bureau de l'Ombudsman conseille le ministre d'Affaires mondiales Canada (AMC) ainsi que les entreprises canadiennes sur leurs pratiques et politiques au regard des principes de conduite responsable des entreprises, examine les plaintes d'allégations d'atteintes aux droits de la personne découlant d'activités d'entreprises canadiennes à l'étranger (secteurs du vêtement, des mines, du pétrole et du gaz) et offre des services informels de médiation.¹⁰⁹ Certaines critiques ont été émises quant au manque de pouvoirs et d'indépendance de l'Ombudsman.¹¹⁰ En particulier, des préoccupations ont été exprimées concernant son manque de pouvoirs d'enquête pour exiger des documents ou des témoins¹¹¹, son manque de capacité à recommander des sanctions pour les entreprises dont il a été constaté qu'elles ont causé des violations des droits de la personne ou y ont contribué (comme le refus ou le retrait du soutien financier d'Exportation et développement Canada).¹¹²

Le **Point de contact national (PCN)** pour les Principes directeurs de l'OCDE du Canada quant à lui est un comité créé en 2000 composé de sept ministères et présidé par Affaires Mondiales Canada (AMC) qui a pour but de promouvoir la reconnaissance des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.¹¹³ En outre, le PCN offre une tribune où les parties peuvent discuter ainsi que des griefs facultatifs et non judiciaires misant sur la facilitation du dialogue ou la médiation. Tant le milieu corporatif que les organisations syndicales et les autres parties intéressées y sont invités à contribuer à la résolution des questions soulevées par la mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques.¹¹⁴

Le PCN offre un soutien actif à l'OCDE dans sa préparation des guides sur le devoir de diligence¹¹⁵ visant à « aider les entreprises à appliquer les Principes directeurs dans divers secteurs tels que les minerais provenant de zones de conflit, la participation des intervenants dans le secteur extractif, les chaînes d'approvisionnement agricole, le vêtement et la chaussure, et l'investissement institutionnel ». ¹¹⁶

¹⁰⁹ Affaires mondiales Canada. 2020. *Supra* note 108.

¹¹⁰ Catherine Coumans, « Canada Still Needs an Ombudsperson to Investigate Mining Cases - Not an Advisor to the Minister of International Trade or another CSR Counsellor ». dans *Miningwatch*, (4 mai 2019), Disponible à l'adresse : <https://miningwatch.ca/blog/2019/5/4/canada-still-needs-ombudsperson-investigate-mining-cases-not-advisor-minister>.

¹¹¹ Peter Mazereeuw, « Canada must 'walk the talk', give corporate ethics watchdog power to compel evidence: UN expert ». dans *The Hill Times* (29 avril 2019), Disponible à l'adresse : <https://www.hilltimes.com/2019/04/29/canada-must-walk-the-talk-give-corporate-ombudsperson-more-powers-and-budget-un-expert/198285>.

¹¹² European Commission. 2020. *Supra* note 7, p. 196.

¹¹³ Affaires Mondiales Canada. 2020. « Point de contact national (PCN) du Canada pour les Principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales (EMN) ». En ligne : <https://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/ncp-pcn/index.aspx?lang=fra>

¹¹⁴ *Ibid.*

¹¹⁵ OCDE. 2011. *Supra* note 4.

¹¹⁶ Affaires Mondiales Canada. 2020. *Supra* note 115.

Projet de loi sur l'esclavage moderne

Tout récemment eut lieu le *Projet de loi édictant la Loi sur l'esclavage moderne et modifiant le Tarif des douanes* (Loi sur l'esclavage moderne)¹¹⁷ dont la première lecture en chambre eut lieu le 29 octobre 2020. De manière similaire au *Modern Slavery Act* du Royaume-Uni ou encore celui de l'Australie, cette loi aurait pour objet de « mettre en œuvre les engagements internationaux du Canada en matière de lutte contre l'esclavage moderne par l'imposition d'obligations en matière de rapport à l'égard des entités qui participent à la production de marchandises — au Canada ou ailleurs — ou à l'importation de marchandises produites à l'extérieur du Canada. »¹¹⁸ Elle s'applique aux entreprises dont la valeur des actifs est d'au moins 20 000 000 \$, ou dont les revenus sont d'au moins 40 000 000 \$, ou encore qui emploient au moins 250 employés. Au maximum 180 jours après la fin de chaque exercice financier, l'entreprise sera tenue de fournir au ministre un rapport qui indique les mesures prises sur la période en cause afin de prévenir et atténuer le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement – au Canada ou ailleurs – et lors de leurs importations au Canada.¹¹⁹

Le projet de loi prévoit également des pénalités maximales de 250 000 \$ pour les compagnies omettant de se conformer aux articles de la loi ou fournissant une déclaration ou des renseignements faux ou trompeurs.¹²⁰ La loi n'ayant pour l'instant que passé la première lecture au Sénat, les développements plus pertinents restent à suivre. La question demeure toutefois : une telle législation, advenant même qu'elle possède un réel poids contraignant, permettra-t-elle réellement de changer le comportement des acteurs corporatifs ? Tel que souligné par la professeure Ramboarisata spécialisée sur la question de la responsabilité sociale des entreprises, il n'est pas rare que les compagnies arrivent à se défilier à des « obligations » de rapportage de leurs efforts requis dans la chaîne d'approvisionnement en invoquant simplement ne pas être concernés par l'enjeu ou ne pas avoir les ressources suffisantes pour mener un tel exercice.¹²¹ Ceci s'observe notamment avec le système de rapportage mis en place par la loi sur l'esclavage moderne du Royaume-Uni, l'entreprise pouvant tout simplement déclarer qu'elle n'a pris aucune mesure pour lutter contre l'esclavage moderne dans sa chaîne d'approvisionnement.¹²²

Recommandations :

Des consultations en personne menées par le Gouvernement du Canada en 2018 auprès d'un large éventail d'acteurs dans la lutte à la traite de personnes à Vancouver, Winnipeg et Montréal, ainsi qu'un sommet national et une table ronde des survivant-es à Toronto ont fait ressortir le manque de sensibilisation des entreprises canadiennes à ce qu'est la traite des êtres humains. Cela souligne

¹¹⁷ *Projet de loi S-216 : Loi édictant la Loi sur l'esclavage moderne et modifiant le Tarif des douanes*. Sénat du Canada. 29 octobre 2020. 43e législature, 2e session. Accessible à l'adresse : <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/S-216/premiere-lecture>.

¹¹⁸ *Ibid.* art. 3

¹¹⁹ *Ibid.* art. 7(1).

¹²⁰ *Ibid.* art. 16(1) & (2).

¹²¹ Entrevue informelle conduite le 13 novembre 2020 avec Mme Lovasoa Ramboarisata, professeure au Département de stratégie, responsabilité sociale et environnementale de l'Université du Québec à Montréal. « . »

¹²² European Commission. 2020. *Supra* note 7, p. 172

la nécessité de mieux informer les entreprises et les Canadiens sur l'exploitation à des fins de travail, les biens ou services utilisés par les Canadiens pouvant être produits par le travail forcé, ainsi que la nécessité de donner aux entreprises les moyens de prendre des mesures pour lutter contre cette exploitation dans leurs chaînes d'approvisionnement.¹²³

Qui plus est, les organisations de la société civile ont également identifié plusieurs pistes d'amélioration de la responsabilisation des entreprises canadiennes. À cet égard, Oxfam a formulé une série de recommandations, dont l'adoption d'un nouveau décret accordant de meilleurs pouvoirs d'enquête à l'Ombudsman, ce dernier ayant besoin de pouvoirs juridiques forts afin de réellement investiguer en profondeur les allégations des victimes.¹²⁴ Aussi, le prochain gouvernement devrait élargir le champ d'application de la législation sur la diligence raisonnable des entreprises afin d'englober tous les droits de la personne. Sous recommandation de la Chambre des communes, le gouvernement a d'ailleurs accepté de consulter la population pour savoir si le Canada a besoin d'une nouvelle législation obligeant les entreprises à faire preuve de diligence raisonnable pour éliminer l'exploitation dans leurs chaînes d'approvisionnement, ce qu'Oxfam identifie comme un signe positif d'ouverture à l'amélioration.¹²⁵

De surcroît, le projet de traité contraignant actuellement élaboré par le Groupe de travail intergouvernemental est identifié par l'ONG comme étant l'une des voies les plus prometteuses pour obliger les entreprises à rendre des comptes lorsqu'elles sont complices de violations des droits de l'homme, mais jusqu'à présent, les représentants canadiens ont été largement absents du processus, ce qui devra changer si le Canada tient réellement à renforcer le système international des droits de la personne.¹²⁶

Jurisprudence :

« [Les droits de la personne] ne sont pas censés être des aspirations théoriques ou des luxes juridiques, mais des impératifs moraux et des nécessités juridiques ». ¹²⁷

Les tribunaux canadiens ont également connu plusieurs affaires dans lesquelles les plaideurs ont avancé des théories de la responsabilité délictuelle dites « nouvelles », impliquant la notion du devoir de vigilance. À cet égard, un cas récent et particulièrement intéressant est l'affaire *Nevsun Resources Ltd. c. Araya*.¹²⁸

Le 28 février dernier, la Cour suprême du Canada rendit un arrêt historique, confirmant ce qui avait été dit par la Cour d'appel de la Colombie-Britannique, permettant ainsi à une multinationale

¹²³ « National Strategy to Combat Human Trafficking 2019-2024 ». En ligne: <https://www.publicsafety.gc.ca/cnt/rsrscs/pblctns/2019-ntnl-strtg-hmnn-trffc/index-en.aspx>.

¹²⁴ OXFAM. « 5 things Canada's next government should do to curb corporate abuses of human rights ». En ligne: <https://www.oxfam.ca/blog/5-things-canadas-next-government-should-do-to-curb-corporate-abuses-of-human-rights/>

¹²⁵ *Ibid.*

¹²⁶ *Ibid.*

¹²⁷ L'Honorable Rosalie Silberman Abella, Juge à la Cour Suprême du Canada : traduction libre tirée du jugement *Nevsun Resources Ltd. c. Araya* du 28 février 2020.

¹²⁸ *Nevsun Resources Ltd. c. Araya*, Numéro de dossier 37919 Cour suprême.

d'être poursuivie en tribunal canadien pour ses actes et/ou ses complicités criminelles à l'étranger.¹²⁹ En novembre 2014, trois réfugiés érythréens avaient porté plainte devant la Cour suprême de Colombie britannique, alléguant qu'une société minière canadienne, Nevsun, avait aidé, encouragé, contribué et s'était rendue complice de l'utilisation du travail forcé, de crimes contre l'humanité et d'autres violations des droits de l'homme dans une mine érythréenne.¹³⁰ Il s'agissait alors de la première fois qu'une cour d'appel canadienne reconnaissait qu'une entreprise puisse être jugée pour des violations présumées des normes du droit international relatif aux droits de l'homme.

Dans son jugement du 28 février, la Cour suprême a autorisé les plaintes pour crimes contre l'humanité, esclavage, travail forcé et torture à être déposées contre Nevsun. Elle estima également que le droit canadien permet à ces plaignants d'intenter une action en justice contre des entreprises canadiennes sur la base de violations des normes du droit international coutumier, notamment les directives volontaires des PDNU sur le travail forcé, plutôt que sur une violation d'une loi spécifiquement canadienne ou d'une règle de common law.¹³¹ La compagnie minière canadienne s'apprêtait à comparaître devant le tribunal pour « esclavage » et « travail forcé » en Érythrée, mais un accord financier avec les plaignants a été trouvé à la dernière minute en octobre 2020.¹³²

Malgré qu'une comparution en cour de la compagnie minière aurait mené à une décision plus complète et étoffée sur la question de la responsabilité corporative au Canada, la décision de la Cour suprême du 28 février a des implications pour toutes les sociétés soumises à la juridiction des tribunaux canadiens, principalement celles basées en ressources naturelles qui ont des activités dans des pays en développement où le respect des droits humains est parfois plus précaire. La décision *Nevsun* ne fera que rendre plus difficile pour les défendeurs (entreprises accusées de violations de droits humains) de faire valoir leurs objections préliminaires avec succès.¹³³ Cette décision représente un développement important du droit canadien en matière de responsabilité sociale des entreprises, puisque tel qu'observé par l'opinion dissidente, il s'agit, du moins à leur connaissance, de la première fois où un tribunal admet qu'une corporation puisse être retenue civilement responsable de violations du droit international coutumier dans le monde.¹³⁴ Suite à cette décision, les acheteurs de sociétés ayant des actifs dans ces juridictions devront faire preuve d'une diligence accrue en matière de droits de l'homme et les entreprises opérant dans des pays « à risque » devraient revoir leurs programmes de responsabilité sociale pour en vérifier la conformité.¹³⁵

¹²⁹ Business & Human Rights Resource Centre. 2020. « Érythrée: Une procédure judiciaire engagée contre l'entreprise minière Nevsun abandonnée suite à un accord avec les plaignants ». En ligne: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/erythr%C3%A9e-des-poursuites-judiciaires-initi%C3%A9es-contre-l'entreprises-mini%C3%A8re-nevsun-abandonn%C3%A9es-suite-%C3%A0-un-accord-avec-les-plaignants/>

¹³⁰ US Chamber of Commerce, 2017. *Supra* note 10. p. 6.

¹³¹ US Chamber of Commerce, 2017. *Supra* note 10. p. 6.

¹³² Business & Human Rights Resource Centre. 2020. *Supra* note 131.

¹³³ McMillan LLP. 2020. « Supreme Court of Canada Opens the Door to Novel International Human Rights Claims: The Uncertain Implications for Canadian Resource Companies ». sur le site *Lexology*. En ligne: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=1e5a4e4b-0710-43f2-9122-2538e1e19435>.

¹³⁴ *Ibid.*

¹³⁵ *Ibid.*

Les compagnies canadiennes

Qu'en est-il des compagnies canadiennes ? Une étude auprès de 29 compagnies opérant au Canada dont 70% avaient leur siège social au Canada et dont le nombre d'employé variait de moins de 100 employés à plus de 10 000 nous offre un échantillon de réponses intéressantes.¹³⁶

Tout d'abord, l'étude révèle que seulement 29 % des entreprises regardent activement au-delà de leurs fournisseurs de niveau 1 (tiers 1).¹³⁷ Il est également intéressant de noter que les cinq principales parties prenantes qui ont une influence modérée ou majeure sur l'avancement des efforts des entreprises pour lutter contre l'esclavage moderne dans leur chaîne d'approvisionnement sont : la direction (72 %), les investisseurs/actionnaires (67 %), le conseil d'administration (56 %), les régulateurs (56 %) et les concurrents (50 %).¹³⁸ Les clients sont en fait les moins importants sur la liste selon ces entreprises (seulement 33%).

Bien que 83 % des entreprises interrogées incluent un langage explicite lié à l'esclavage moderne dans les codes de conduite de leurs fournisseurs, seule une petite partie des entreprises voient la situation dans son ensemble et investissent des ressources dans le développement de solutions à long terme pour traiter de l'esclavage moderne dans les chaînes d'approvisionnement.¹³⁹

D'où l'importance de la formation, de la sensibilisation et de l'accompagnement, que ce soit par des ONG ou des programmes gouvernementaux. Il est en effet essentiel que la loi guide clairement les actions corporatives en matière de vigilance raisonnable. À cet égard, 76 % des entreprises estiment que la législation sur la chaîne d'approvisionnement leur serait bénéfique en les incitant à prendre des mesures concrètes pour lutter contre l'esclavage moderne.¹⁴⁰

De surcroît, tel que souligné par la professeure Ramboarisata¹⁴¹, de manière générale, les compagnies canadiennes bénéficient d'un mélange entre le régime anglo-saxon libéral et le régime européen, c'est une dire une part d'autorégulation et de coercition réglementée. Dans un modèle plus coercitif comme en France avance-t-elle, les compagnies sont parfois trop dans la reddition de compte et ont donc moins de temps pour opérationnaliser les initiatives, tandis que dans un modèle plus strictement tourné vers l'autorégulation, les compagnies peuvent manquer de cadre législatif et de guidance dans leur responsabilité sociale.¹⁴²

Toujours selon Mme Ramboarisata, le Canada posséderait aussi plus d'entreprises d'économie sociale et de coopératives que les États-Unis et même certains pays d'Europe, et celles-ci sont généralement plus soucieuses des questions de responsabilité sociale.¹⁴³ De plus, au Canada,

¹³⁶ Phung, Kam, Delaney Greig et Simon Lewchuk, 2019, « The Straight Goods: Canadian Business Insights On Modern Slavery in Supply Chains », Disponible à l'adresse: <http://schulich.yorku.ca/wp-content/uploads/2019/05/Canadian-Business-Insights-on-Modern-Slavery-in-Supply-Chains-Full-Report.pdf>.

¹³⁷ *Ibid.* p.5.

¹³⁸ *Ibid.* p.18.

¹³⁹ *Ibid.* p.21.

¹⁴⁰ *Ibid.* p.33.

¹⁴¹ Entrevue informelle avec Mme Lovasoa Ramboarisata, *Supra* note 123.

¹⁴² *Ibid.*

¹⁴³ *Ibid.*

l'investissement joue un rôle de plus en plus important dans les questions de droits humains, ces dernières étant prises en compte dans les décisions des grands fonds de placements et d'investissements. Ainsi, ces acteurs financiers jouent le rôle de régulateurs pour changer les comportements corporatifs dans le développement d'un processus de vigilance raisonnable et de responsabilité sociale. On peut penser à cet égard au Fond de placement Desjardins, au *Ontario Teachers' Pension Plan*¹⁴⁴ sensible aux questions sociales lorsqu'il choisit dans quelles entreprises il investit, le Fond d'action CSN¹⁴⁵ (et Bâtirente¹⁴⁶) membre des *Principles for Responsible Investment* (PRI), le Fond de solidarité FTQ¹⁴⁷ procédant à des vérifications préalables aux investissements tenant compte du profil de la main-d'œuvre, des conditions de travail, du respect des normes de santé et sécurité, etc.

Conclusion – Synthèse des recommandations

En bref, le devoir de vigilance en rapport aux droits humains et plus précisément à l'esclavage moderne et la traite de personnes est adressé de manière croissante par une série d'acteurs internationaux et nationaux. Nombre de pays, dont le Canada, auraient nonobstant la possibilité d'en faire plus pour s'assurer du respect des droits humains tout au long de la chaîne d'approvisionnement par les compagnies inscrites chez eux, notamment en participant activement à l'élaboration de l'instrument juridiquement contraignant supervisé par le Groupe de travail intergouvernemental.

Les gouvernements devraient d'abord préciser leur définition de la diligence raisonnable et de leurs exigences en matière de responsabilité sociale des entreprises et fournir au sein de leur législation des orientations adéquates et claires aux entreprises. Pour ce faire, il est recommandé entre autres d'utiliser des exemples concrets de meilleures pratiques et de lacunes pour renforcer l'engagement auprès des entreprises ainsi que de publier une liste des entreprises qui sont tenues de produire des déclarations de diligence raisonnable.¹⁴⁸ Aussi, faudrait-il introduire des pratiques de diligence raisonnable et de transparence obligatoires à l'accès des entreprises aux marchés publics, à du financement gouvernemental ou même certains avantages fiscaux.¹⁴⁹

Quant aux compagnies, il est recommandé qu'elles soient à l'écoute des acteurs spécialisés sur les questions de l'esclavage moderne et de la traite de personnes telles les ONG et organisations internationales, ainsi que des normes légales et volontaires mises en place par les États. Les entreprises devraient publier une déclaration sur leurs efforts pour adresser les risques d'exploitation au sein de leur chaîne d'approvisionnements afin de démontrer qu'elles respectent le minimum de la loi. Les entreprises qui ne sont pas tenues de produire des rapports en vertu de la

¹⁴⁴ Ontario Teachers' Pension Plan. « 2019 Responsible Investing Report ». En ligne : <https://www.otpp.com/documents/10179/1021270/2019+Responsible+Investing+Report/1a8f5dfc-8e06-41d2-8ec1-29b1c6ec5ae5>.

¹⁴⁵ Fondation. 2019. « Rapport Annuel 2018/2019 ». Disponible à l'adresse : https://www.fondaction.com/pdf/rap_financiers/FONDACTION_rapportannuel2019.pdf.

¹⁴⁶ <https://www.batirente.com/investissement-responsable/investir/>

¹⁴⁷ Fonds de solidarité FTQ. « Volet social ». 2020. En ligne : <https://www.fondsftq.com/fr-ca/a-propos/developpement-durable/volet-social.aspx>.

¹⁴⁸ Business and Human Rights Resource Centre. 2018. *Supra* note 80. p. 10.

¹⁴⁹ *Ibid.*

loi peuvent quant à elles obtenir la confiance des investisseurs et des autres parties prenantes en publiant tout de même une déclaration rigoureuse.¹⁵⁰ Ces rapports devraient au minimum contenir une cartographie des chaînes d'approvisionnement, des efforts de diligence raisonnable en matière de droits humains, démontrer l'engagement des fournisseurs et des travailleurs, ainsi que les pratiques de recrutement et l'accès aux recours.¹⁵¹ Les investisseurs devraient quant à eux prendre le temps d'identifier des exemples concrets de meilleures pratiques de diligence raisonnable et de lacunes dans les rapports afin de renforcer l'engagement des entreprises et d'éclairer leurs propres décisions d'investissement.¹⁵²

Au final, pour que des progrès réels et significatifs puissent être réalisés, il est nécessaire que tous procèdent à une évaluation plus honnête des efforts actuels des entreprises et de la manière dont ces efforts peuvent être complétés par les États et soutenus par les acteurs de la société civile. Les parties prenantes, et surtout les décideurs politiques et les membres de la société civile, devraient chercher à collaborer avec le monde des affaires afin d'en faire un réel allié dans la lutte à l'exploitation humaine sous toutes ces formes.

¹⁵⁰ *Ibid.*

¹⁵¹ *Ibid.*

¹⁵² *Ibid.*

Annexe 1 - Liste des produits présentant un risque identifié de travail forcé et/ou travail d'enfants par pays source

*Toutes les tâches effectuées par des enfants ne doivent pas être considérées comme du « travail des enfants » devant être éradiqué. En conformité avec la définition avancée par l'OIT, le « travail des enfants » se définit comme un travail qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et qui nuit à leur développement physique et mental. Pour une définition plus complète de ce qui est considéré comme du travail d'enfant, rendez-vous sur le site de l'OIT – « Qu'est-ce que le travail des enfants ? » (<https://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--fr/index.htm>).

SECTEUR	PRODUIT	PAYS	
		TRAVAIL D'ENFANTS	TRAVAIL FORCÉ
Habillement	Vêtements (fabriques)	Argentine Bangladesh Myanmar Inde Mexique Thaïlande Turquie	Argentine Brésil Chine Inde Malaisie Thaïlande Vietnam
	Accessoires de mode	Philippines	
	Bracelets	Inde	
	Chaussures	Bangladesh Brésil Inde Indonésie Turquie Vietnam	Chine
	Textile	Bangladesh Cambodge Chine Éthiopie Inde Népal	Chine Éthiopie Inde Népal Corée du Nord
	Soie	Inde	Uzbekistan
	Produits du cuir	Inde Mexique	
	Gants		Chine
Manufacture (excluant l'habillement)	Tapis	Afghanistan Inde Iran Népal Pakistan	Inde Népal Pakistan
	Allumettes	Bangladesh Inde	
	Ballons de soccer	Inde	

	Cadenas	Inde	
	Cordes	Inde	
	Décorations de Noël		Chine
	Électroniques	Chine	Chine Malaisie
	Feux d'artifices	Chine El Salvador Guatemala Inde Pérou Philippines	Chine
	Fleurs artificielles		Chine
	Gants de caoutchouc		Malaisie
	Instruments chirurgicaux	Pakistan	
	Jouets	Chine	Chine
	Savon	Bangladesh	
	Produits pour cheveux		Chine
	Produits pour ongles		Chine
	Cigarettes roulées à la main	Bangladesh Inde	
Pêcherie	Poisson séché	Bangladesh	Bangladesh
	Crevettes	Bangladesh Cambodge	Myanmar Thaïlande
	Crustacés	El Salvador Nicaragua	
	Homards	Honduras	
	Poisson ¹⁵³	Brésil Cambodge Ghana Indonésie Kenya Paraguay Pérou Philippines Tanzanie Ouganda Yémen	Chine Corée du Sud Ghana Japon Indonésie Russie Taiwan Thaïlande
Agriculture animale	Volaille	Bangladesh Brésil Paraguay Vietnam	

¹⁵³ Réfère à l'État pavillon, c'est-à-dire l'État où le navire est enregistré.

	Bétail	Brésil Cambodge Chad Costa Rica El Salvador Éthiopie Lesotho Mexique Paraguay Sud Soudan Ouganda Zambie	Bolivie Brésil Niger Paraguay Sud Soudan
	Chèvres	Mauritanie Paraguay	
	Cuir	Bangladesh Pakistan Vietnam	
	Moutons	Brésil Paraguay	
	Porcs	Brésil Paraguay Philippines	
	Boeuf	Brésil Cambodge Eswatini	
Agriculture : Plantation	Papaverales (Plante)	Afghanistan	
	Bleuets	Argentine	
	Arachides	Paraguay Turquie	Bolivie
	Tomates	Argentine République Dominicaine Mexique Paraguay	Chine Mexique
	Framboises	Argentine	
	Coton	Azerbaïdjan Brésil Chine Égypte Inde Kazakhstan Kirghizistan Mali Tadjikistan Turquie Turkménistan Zambie	Bénin Chine Kazakhstan Pakistan Tadjikistan Turkménistan Ouzbékistan
	Agrumes	Belize	

		Turquie	
Ananas		Brésil Cambodge	
Aubergines		Mexique	
Bananes		Belize Brésil Équateur Nicaragua Philippines	
Betteraves sucrières		Turquie	
Blé			Pakistan
Brocoli		Guatemala	
Cacao		Brésil Cameroun Côte d'Ivoire Ghana Guinée Sierra Leone	Côte d'Ivoire Ghana
Café		Brésil Colombie Costa Rica Côte d'Ivoire République Dominicaine El Salvador Guatemala Guinée Honduras Kenya Mexique Nicaragua Panama Sierra Leone Tanzanie Ouganda Vietnam	Brésil Côte d'Ivoire
Canne à sucre		Belize Bolivie Brésil Cambodge Colombie Myanmar République Dominicaine El Salvador Guatemala Inde Kenya Mexique	Bolivie Brésil Myanmar République Dominicaine Pakistan

		Paraguay Philippines Thaïlande Ouganda Vietnam Zimbabwe	
	Carottes	Paraguay	
	Châtaigner (Chestnuts)	Bolivie	Bolivie Pérou
	Choux	Paraguay	
	Céréales	El Salvador	
	Clous de girofle	Tanzanie	
	Coca (Plante)	Colombie Pérou	Colombie
	Concombre	Mexique	
	Cumin	Turquie	
	Fèves de soya	Myanmar	Myanmar
	Fleurs	Équateur Fleurs	
	Haricots	Paraguay	
	Haricots verts	Myanmar Mexique	Myanmar
	Huile de palme	Indonesie Sierra Leone	Indonesie Malaisie
	Khat (Plante stimulante)	Éthiopie Kenya	
	Légumineuses (Variées)	Turquie	
	Laitue	Paraguay	
	Maïs	Bolivie Brésil Guatemala Paraguay Philippines	Bolivie
	Manioc	Brésil Cambodge Nigéria Paraguay	
	Melons	Honduras Mexique Panama Paraguay	
	Noisettes	Turquie	
	Noix de Brésil	Bolivie	Bolivie Pérou
	Noix de Cajou	Brésil	

		Guinée Vietnam	
Noix de coco		Philippines	
Oignons		Mexique Paraguay	
Patates		Liban	
Patates douces		Paraguay	
Piment		Mexique	Mexique
Poivre		Paraguay Vietnam	
Raisins		Colombie	
Riz		Brésil Myanmar République Dominicaine Inde Kenya Mali Philippines Ouganda Vietnam	Inde Myanmar Mali
Sisal (Cordage)		Brésil Kenya Tanzanie	
Sésame		Paraguay	Myanmar
Thé		Kenya Malawi Rwanda Tanzanie Ouganda Vietnam	
Tournesol			Myanmar
Vanille		Madagascar Ouganda	
Yerba Maté (Plante stimulante)		Paraguay	
Tabac		Argentine Brésil Cambodge Indonésie Kenya Kirghizistan Liban Malawi Mexique Mozambique Nicaragua Philippines	Malawi

		Ouganda Vietnam Zambie Zimbabwe	
Mines	Argent	Bolivie	
	Cassitérite (Étain Ore)	République Démocratique du Congo	République Démocratique du Congo
	Charbon (minerais)	Brésil Colombie Mongolie Pakistan Ukraine	Brésil Chine Corée du Nord Pakistan
	Cobalt Ore	République Démocratique Congo	
	Coltan	République Démocratique du Congo	République Démocratique du Congo
	Cuivre	République Démocratique du Congo	
	Grès	Inde	
	Gemmes	Inde Tanzanie Zambie	Inde
	Fluorine (Minerais/gemme)	Mongolie	
	Diamants	Angola République Centrafricaine République Démocratique du Congo Guinée Libéria Sierra Leone	Angola République Démocratique du Congo Sierra Leone
	Émeraudes	Colombie	
	Étain	Bolivie Indonésie	
	Fer		Corée du Nord
	Granite	Bénin Burkina Faso Sierra Leone	
	Gypse (Minéral/gemme)	Niger	
	Jade	Myanmar	Myanmar
	Mica	Inde Madagascar	
Or	Bolivie Colombie	République Démocratique du Congo Corée du Nord	

		République Démocratique du Congo Équateur Éthiopie Ghana Guinée Indonésie Kenya Mali Mongolie Nicaragua Niger Nigéria Pérou Philippines Sénégal Soudan Suriname Tanzanie Ouganda	Pérou Venezuela
	Roche	Égypte Inde Madagascar Népal Nicaragua Ouganda Zambie	Inde Népal
	Rubis	Myanmar	Myanmar
	Saphirs	Madagascar	
	Wolframite	République Démocratique du Congo	République Démocratique du Congo
	Zinc	Bolivie	
	Sable	Kenya Nigéria Ouganda	
	Trona (Minéral/gemme)	Niger	
	Sel	Afghanistan Cambodge Niger	
Construction & Fournitures	Fournitures (acier)	Bangladesh	
	Bamboo	Myanmar	Myanmar
	Bois	Myanmar Cambodge Vietnam	Brésil Myanmar Corée du Nord Pérou Russie

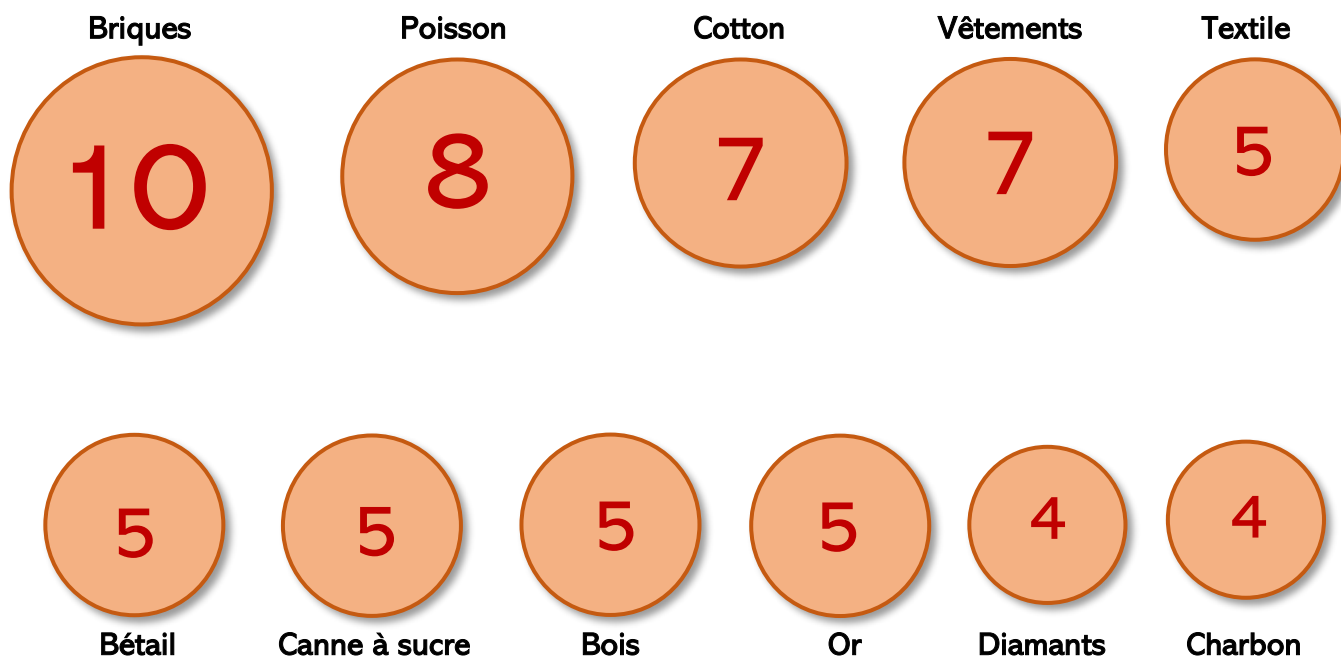
	Briques	Afghanistan, Bangladesh Bolivie Brésil Cambodge Chine Colombie Équateur Égypte Iran Myanmar Népal Pakistan Pérou Ouganda Vietnam	Afghanistan Cambodge Chine Corée du Nord Inde Népal Myanmar Pakistan Paraguay Russie
	Caoutchouc	Myanmar Cambodge Indonésie Libéria Philippines Vietnam	Myanmar
	Charbon (bois)	Ouganda	
	Chaume de Palmier (toiture)		Myanmar
	Céramique	Brésil	
	Ciment		Corée du Nord
	Gravelle	Guatemala Nicaragua	
	Verre	Bangladesh	

Sources :

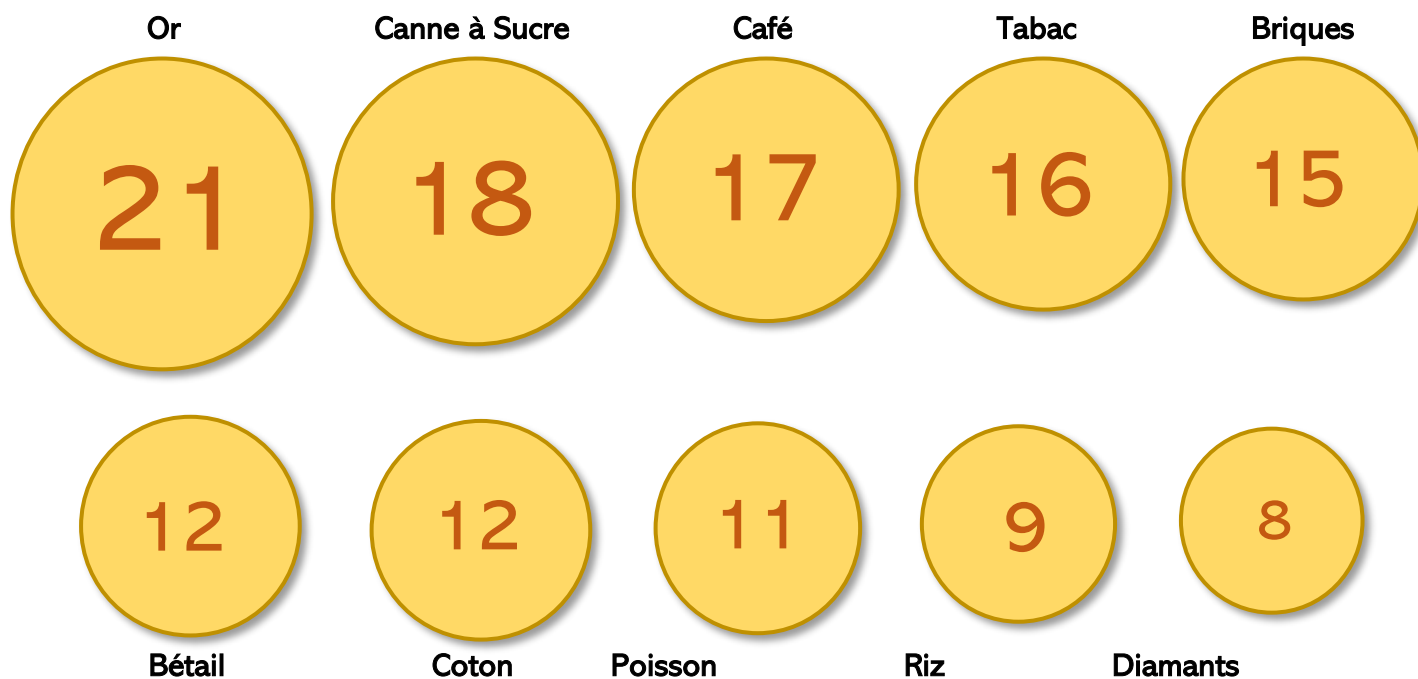
United States Department of Labor. 2020. *List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor*. Disponible à l'adresse : <https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods>.

Global Slavery Index. 2018. « Importing Risk - G20 COUNTRIES », sur le site de *Walk Free – Minderoo Foundation*. En ligne : <https://www.globalslaveryindex.org/2018/findings/importing-risk/g20-countries/>.

Les 11 produits les plus listés pour le travail forcé par nombre de pays où ils sont listés :



Les 10 produits les plus listés pour le travail d'enfant par nombre de pays où ils sont listés :



Annexe 2 : Initiatives notables de responsabilité sociale corporative classées par pays

COMPAGNIE	PAYS	INITIATIVE	DESCRIPTION
AAHOA	États-Unis	Partenariats avec : <ul style="list-style-type: none"> • <i>Blue Campaign</i> du <i>Department of Homeland Security</i> • Projet Polaris qui gère entre autres la ligne téléphonique nationale américaine d'assistance 24/7 aux victimes de la traite des êtres humains • L'organisation à but non lucratif <i>Businesses Ending Slavery & Trafficking (BEST)</i> 	Ces partenariats visent à bâtir du matériel de formation afin de fournir une éducation et des ressources aux hôteliers face à la traite de personne ¹⁵⁴ . L'AAHOA travaille aussi avec les groupes de défense des droits des victimes et les législateurs au niveau des États et au niveau fédéral pour soutenir les lois donnant aux hôteliers et aux procureurs plus d'outils pour lutter contre la traite des êtres humains. ¹⁵⁵
Adidas	Allemagne (siège social)	Programme de sensibilisation à l'esclavage moderne	Organisation d'ateliers de renforcement des capacités en matière d'esclavage moderne pour tous les principaux fournisseurs de niveau 2 (tiers 2) opérant dans des pays à haut risque (Taïwan, Chine, Vietnam, Indonésie, etc.). Adidas prévoit également lancer un programme de diligence raisonnable axé sur les fournisseurs de main-d'œuvre et les agences de recrutement dans les pays à haut risque concernés.
ASOS	Royaume-Uni (siège social)	Enquête auprès des travailleurs des usines turques : collecte de commentaires anonymes des travailleurs	L'objectif d'ASOS était de permettre de fournir des commentaires anonymes sur leurs conditions de travail via leur téléphone portable. La compagnie compte étendre ce projet à d'autres régions une fois le projet pilote turc terminé. ¹⁵⁶
Body Shop	Canada	Partenariat avec ECPAT International pour lancer la campagne « Stop au trafic	Campagne de trois ans qui permet à ECPAT de collecter des fonds grâce à la vente de

¹⁵⁴ Asian American Hotel Owners Association (AAHOA). 2020. *Supra* note 92.

¹⁵⁵ *Ibid.*

¹⁵⁶ *Ibid.* p. 9.

		sexuel des enfants et des jeunes »	produits de Body Shop, fonds principalement utilisés à : <ul style="list-style-type: none"> • La création d'une campagne permanente axée sur la demande du trafic sexuel des enfants; • La poursuite du travail juridique à l'échelle nationale pour les droits des enfants et jeunes victimes; • Le développement du matériel de formation destiné aux organisations et entreprises.¹⁵⁷
Burberry	Chine	Mise en place d'une ligne téléphonique d'alerte accessible à 27 000 travailleurs dans 53 usines	La ligne fut déployée en 2017 dans toutes les usines produisant régulièrement des produits Burberry. ¹⁵⁸ Au cours de l'année financière 2019-2020, 598 appels (26 plaintes, 533 demandes de consultation et 39 demandes de soutien psychologique) furent reçus et traités. ¹⁵⁹
Intel	États-Unis (siège social)	Exigea à partir de 2017 que ses fournisseurs tracent les trajets de leurs travailleurs étrangers	Les principaux fournisseurs d'Intel doivent tracer les trajets de leurs travailleurs étrangers afin d'évaluer les risques de travail forcé et d'élaborer des plans d'action pour atténuer les risques importants. L'entreprise rapporte que plus de 20 fournisseurs avec près de 30 installations ont participé à cet exercice de cartographie. ¹⁶⁰
Marriott	États-Unis (siège social)	Formation de 500 000 employés d'hôtels à repérer les signes de la traite de personnes dans ses établissements et à réagir adéquatement. ¹⁶¹	Formation développée afin de former le personnel des établissements hôteliers où s'opère fréquemment l'exploitation sexuelle. L'une des formations les plus largement distribuée aux membres du personnel hôtelier à l'échelle mondiale.

¹⁵⁷ ECPAT Canada. 2016. *Supra* note 81.

¹⁵⁸ Business and Human Rights Resource Centre. 2018. *Supra* note 80. p. 9.

¹⁵⁹ Burberry, 2020, *Supra* note 84.

¹⁶⁰ *Ibid.* p. 6

¹⁶¹ Bethesda, Md. 2019, *Supra* note 72.

Primark	Royaume-Uni (siège social)	A publié en 2018 les noms et adresses de tous ses fournisseurs de vêtements.	Liste de plus de 1 000 usines opérant dans 31 pays comprenant le nombre d'employés travaillant dans chaque usine et la répartition des sexes parmi les employés. ¹⁶² Primark affirme qu'elle espère ainsi contribuer à orienter la tendance de l'industrie vers une plus grande transparence. ¹⁶³
Unilever	Royaume-Uni (siège social)	Publication de l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement en huile de palme.	Liste de plus de 300 fournisseurs directs et plus de 1400 usines de transformation. Comme Primark, la compagnie affirme qu'elle espère que cette décision contribuerait à une plus grande transparence de l'ensemble de l'industrie quant à leurs chaînes d'approvisionnement. ¹⁶⁴

¹⁶² Business and Human Rights Resource Centre. 2018. *Supra* note 80. p. 4.

¹⁶³ *Ibid.*

¹⁶⁴ *Ibid.*

