



OBSERVATIONS ET COMMENTAIRES

À: Exportation et développement Canada (EDC)
De: Avocats sans frontières Canada (ASFC)
Objet: Observations et commentaires quant à la révision par Exportation et développement Canada de sa *Politique liée aux droits de la personne*
Date: 29 avril 2022

Table des matières

Introduction	2
La reddition de comptes des entreprises	3
Observations et commentaires	3
A.	4
i.	4
ii.	9
iii.	11
B.	12
C.	21
Conclusion	20

Introduction

Le 28 février 2019, le Conseil d'administration d'Exportation et développement Canada (EDC) a approuvé la première version de sa *Politique sur les droits de la personne*¹. Cette politique, qui est entrée en vigueur le 1^{er} mai 2019, prévoit qu'elle doit être examinée et approuvée tous les trois ans, ou plus fréquemment si les circonstances l'exigent².

C'est dans ce contexte qu'EDC a sollicité les commentaires de certaines organisations de coopération internationale canadiennes, dont Avocats sans frontières Canada, pour recueillir des pistes de réflexion quant au processus d'examen et d'approbation de la Politique.

Plus particulièrement, EDC a communiqué son intention de renforcer ses engagements envers les groupes vulnérables et sur les enjeux liés aux droits de la personne³, afin de « reconnaître spécialement le genre, les peuples autochtones et les travailleurs vulnérables dans la chaîne d'approvisionnement »⁴.

[Avocats sans frontières Canada](http://www.asfcanda.ca) (ASFC; www.asfcanda.ca) est une organisation non gouvernementale de coopération internationale dont la mission est de contribuer à la mise en œuvre des droits humains des personnes en situation de vulnérabilité, par le renforcement de l'accès à la justice et à la représentation juridique. En particulier, l'accès à la justice des femmes, filles et autres personnes en situation de vulnérabilité, victimes de violations de droits de la personne, notamment des violences basées sur le genre, constitue l'un des principaux axes d'intervention d'ASFC. Le renforcement de la protection des droits de la personne par le biais du renforcement de la reddition de comptes des entreprises, dont les entreprises transnationales canadiennes, rejoint ainsi les intérêts de notre organisation.

Sans être exhaustive, la présente contribution vient compléter les commentaires partagés par ASFC directement dans la *Politique sur les droits de la personne* et le *Cadre de diligence raisonnable* d'EDC. Elle aborde également certaines considérations transversales et identifie quelques pistes de réflexion additionnelles qui pourraient s'avérer utiles pour le Cadre de gestion des risques environnementaux et sociaux d'EDC.

D'emblée, ASFC tient à saluer la volonté d'EDC de réviser sa Politique et d'en renforcer les thématiques liées au genre, et aux droits des peuples autochtones et des travailleuses et travailleurs en situation de vulnérabilité dans la chaîne d'approvisionnement.

Le pari du dialogue déjà adopté par EDC ainsi que son plan d'amélioration continue peut certainement contribuer à faire du Canada un modèle et un précurseur en matière de reddition de comptes des entreprises.

¹ EDC, *Politique sur les droits de la personne*, 28 février 2019. [Politique sur les droits de la personne]

² *Ibid.*, clause 5 ¶ 1.

³ EDC, *Examen des politiques de gestion des risques environnementaux et sociaux | Document de discussion, Janvier 2022*, à la p. 10.

⁴ *Ibid.*

La reddition de comptes des entreprises

L'intersection entre les droits de la personne et les entreprises transnationales est un secteur du droit international en pleine évolution. En effet, malgré l'absence d'instruments contraignants établissant la responsabilité juridique des entreprises transnationales en matière de respect et de protection des droits de la personne, plusieurs développements normatifs survenus dans les dernières années permettent de dégager des pistes de solutions aux enjeux de gouvernance propres à ce secteur.

Déjà en 2008, le Représentant spécial du Secrétaire général des Nations unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et des autres entreprises, M. John Ruggie, indiquait que la « crise actuelle » des entreprises et des droits de la personne provenait d'un problème de gouvernance, soit :

le décalage, provoqué par la mondialisation, entre le poids et l'impact des forces et des acteurs économiques et la capacité des sociétés à en gérer les conséquences néfastes. Ces lacunes en matière de gouvernance laissent s'installer un contexte permissif où des abus sont commis par toutes sortes d'entreprises, sans qu'elles soient dûment sanctionnées et sans possibilité de réparation appropriée. Il est fondamental de réduire ce décalage qui touche les droits de l'homme, et de le combler une fois pour toutes⁵.

Cette considération générale quant au déséquilibre dans le rapport de force entre entreprises et communautés locales est exacerbée lorsqu'une entreprise transnationale s'installe dans un pays ou une région en situation de crise ou de conflit, ou encore dans une zone caractérisée par un déficit de gouvernance (« *weak governance zone* »).

Les interventions menées par ASFC en Colombie conjointement avec certaines organisations locales ont permis de constater la complexité des interactions entre un conflit armé et des activités extractives transnationales et la gravité des violations aux droits de la personne susceptibles d'être commises⁶.

Observations et commentaires

À la lumière des développements en matière de droits de la personne et de reddition de comptes des entreprises, ASFC suggère certains points de réflexion en ce qui a trait aux pratiques d'EDC en la matière. En matière de reddition de comptes des entreprises, certaines réflexions permettraient au Canada, et à EDC en particulier, de devenir un modèle de croissance durable et inclusive, ainsi qu'une véritable référence sur la scène

⁵ Conseil des droits de l'homme, *Protéger, respecter et réparer: un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme, Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et des autres entreprises, M. John Ruggie, A/HRC/8/5* (7 avril 2008), para. 3.

⁶ Voir à titre d'exemple le rapport suivant rédigé par une coopérante volontaire d'ASFC au sein d'une organisation partenaire, Corporación Humanas, en Colombie : Corporación Humanas, *Derechos Humanos de las Mujeres Chocoanas, una Cuestión de Estado*, (Bogotá: Corporación Humanas, 2019), en ligne: <https://humanas.org.co/wp-content/uploads/2020/11/8.Derechos-Humanos-de-las-Mujeres-Chocoanas-una-cuestion-de-Estado.pdf>

internationale, tout comme la PAIF lui a permis de se poser en leader du mouvement en faveur de l'égalité entre les genres à l'échelle du globe.

A. Normes applicables

i. **En matière d'égalité des genres et d'intégration de la perspective de genre**

L'intégration d'une approche basée sur le genre

Le secteur des entreprises transnationales et des droits de la personne fait l'objet de critiques pour l'absence d'intégration d'une approche basée sur le genre et la faible participation d'organisations de la société civile dans la création d'instruments sur le sujet⁷.

Bien qu'en 2008 le mandat de John Ruggie recommandait l'intégration de la perspective de genre dans l'ensemble de son travail⁸, les *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*⁹ (ci-après « *Principes directeurs des Nations Unies* ») n'intègrent pas l'approche basée sur le genre ni ne proposent de mesures sexospécifiques. Aucun des principes ni commentaires associés ne fournissent d'orientation sur la façon d'analyser les impacts sexospécifiques des activités des entreprises transnationales sur la vie des femmes et des personnes LGBTI.

À titre d'exemple, les femmes sont mentionnées seulement quatre fois dans les Principes directeurs des Nations Unies, dont deux fois où on réfère aux femmes comme un « groupe vulnérable »¹⁰ et deux fois où est mentionnée la « violence sexiste » et les « sévices sexuels »¹¹, mais seulement dans le contexte d'activités d'entreprises transnationales se déroulant dans des zones affectées par un conflit armé. Il en est de même des Principes de l'OCDE auxquels adhère également EDC¹².

Bien qu'il soit avéré que les femmes sont plus souvent que les hommes victimes de discrimination et de violences basées sur le genre, le fait d'aborder la question seulement sous l'angle de la marginalisation ou de la vulnérabilité sous-estime le rôle des femmes dans le domaine des affaires et des droits de la personne et les impacts négatifs potentiels des activités d'entreprises transnationales sur leurs droits de la personne.

⁷ Mandate of the Special Representative of the Secretary-General on Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, "Integrating a Gender Perspective into the UN "Protect, Respect and Remedy" Framework", (29 juin 2009), en ligne, à la p. 2.

⁸ CDH, Résolution 8/7. *Mandate of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, Doc NU A/HRC/RES/8/7, 18 juin 2008, para. 4 d).

⁹ ONU, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, Doc NU HR/PUB/11/04, juin 2011. [*Principes directeurs des Nations Unies*].

¹⁰ *Principes directeurs des Nations Unies*, aux pp. 1, 6, 16 et 23.

¹¹ *Principes directeurs des Nations Unies*, à la p. 10.

¹² OCDE, "OECD Guidelines for Multinational Enterprises", (2011), online: <<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>>. pp. 39-41.

Alors qu'EDC souhaite user de « toute son influence pour inciter ses clients à prévenir et à atténuer leurs atteintes aux droits de la personne »¹³, ASFC encourage EDC à s'engager davantage à respecter les droits des femmes et des personnes LGBTI et à adopter une approche sexotransformatrice. C'est notamment ce que préconise la Politique d'aide internationale féministe (PAIF) du gouvernement du Canada¹⁴ qui a fait l'objet d'une mise en œuvre progressive depuis son adoption en 2017. En appliquant la PAIF, EDC pourrait ainsi reconnaître le rôle productif des femmes dans les communautés où se situent des entreprises transnationales. Considérer les besoins, les intérêts et les droits des femmes nécessite de ne pas les confiner à un rôle de victimes passives.

Bien que les activités des entreprises transnationales puissent sembler avoir un impact « genré » neutre sur une communauté, la réalité est qu'elles peuvent avoir pour effet d'accentuer des stéréotypes et des rôles liés au genre et d'augmenter les risques et impacts négatifs sociaux, économiques et environnementaux vécus par les femmes. ASFC propose donc que des mesures sensibles au genre soient incorporées dans la Politique d'EDC et dans son Cadre de diligence raisonnable (voir nos recommandations ci-dessous).

À titre d'exemple, la PAIF exige que les ministères et organismes fédéraux procèdent systématiquement à l'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), l'intègrent, pérennisent sa pratique et rendent compte de cette pratique ainsi que des résultats qui en découlent¹⁵. L'ACS+ est un processus analytique qui fournit une méthode rigoureuse pour évaluer les inégalités systémiques, ainsi qu'un moyen de déterminer comment différents groupes de femmes, d'hommes et de personnes de diverses identités de genre peuvent vivre les politiques, programmes et initiatives. Le signe « plus » dans ACS+ reconnaît que l'ACS+ ne se limite pas aux différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre). L'ACS+ se base sur des outils tels que des données ventilées par facteurs identitaires et situationnels et des indicateurs en matière d'EG permettant d'évaluer de déterminer comment le genre doit être pris en considération dans l'élaboration de politiques ou d'actions.

Bien qu'EDC ne soit pas un organisme fédéral, ASFC recommande qu'une ACS+ soit intégrée dans toute vérification diligente conduite par EDC. Une telle pratique permettra de prendre en considération les impacts directs et indirects des activités d'une entreprise transnationale sur l'égalité des genres dans tout le processus.

D'ailleurs, la stratégie quinquennale du Canada publiée le 28 avril 2022 et intitulée « Conduite responsable des entreprises à l'étranger : Stratégie du Canada pour l'avenir », reflète l'engagement du Canada « à l'égard de l'analyse comparative entre les sexes plus,

¹³ *Politique sur les droits de la personne*, clause 2.2.3.

¹⁴ La Politique d'aide internationale féministe du Canada donnera la priorité aux investissements, aux partenariats et aux activités de sensibilisation les plus susceptibles de réduire les écarts entre les genres, d'éliminer les obstacles à l'égalité des genres et d'aider à atteindre les Objectifs de développement durable. Canada, « Politique d'aide internationale féministe du Canada », 2017, en ligne : <https://www.international.gc.ca/world-monde/issues-development-enjeux-developpement/priorities-priorites/policy-politique.aspx?lang=fra>.

¹⁵ Gouvernement du Canada, *Approche du gouvernement du Canada sur l'analyse comparative entre les sexes plus*, 14 avril 2021, en ligne : <https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/analyse-comparative-entre-sexes-plus/approche-gouvernement.html>.

une approche analytique permettant de déterminer la façon dont les politiques et les programmes se répercutent différemment sur divers groupes en fonction de leur composition ou de leur identité¹⁶. De plus, dans le commentaire rédigé quant au Principe directeur no 12, il est mentionné que la reddition de comptes des entreprises porte minimalement sur les droits de la personne mentionnés dans la Charte internationale des droits de l'homme et les huit conventions maîtresses de l'OIT¹⁷. Il y est mentionné que « suivant les circonstances, il peut être nécessaire pour les entreprises d'envisager d'autres normes », comme les instruments des Nations Unies portant sur les droits des femmes¹⁸. Ce faisant, les *Principes directeurs* créent une hiérarchie de droits de la personne qui est contraire aux principes d'interdépendance et à d'interrelation de ces droits. C'est pourquoi ASFC recommande une mention explicite à la clause 2.1 de la Politique quant à l'application de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes.

Les impacts directs et indirects des entreprises transnationales sur les droits des femmes et des personnes LGBTI

Le Principe directeur des Nations Unies no 13 indique que les entreprises transnationales doivent s'efforcer « de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales »¹⁹ (nous soulignons). Les Principes directeurs et l'intersection des droits de la personne et des entreprises transnationales n'offrent pas de protection aux femmes et aux personnes LGBTI qui sont indirectement affectées par des entreprises transnationales.

Or, la majorité des impacts négatifs des activités des entreprises transnationales sur les droits des femmes et des personnes LGBTI sont indirects et ne trouvent donc pas réponse dans le cadre actuel de la reddition de comptes des entreprises.

Les quelques exemples d'impacts directs ou dits « internes »²⁰ incluent les questions d'équité salariale, de harcèlement au travail, de mesures contre la discrimination, entre autres.

Ces impacts et problèmes internes, bien qu'importants, ne constituent que la pointe de l'iceberg et la majorité des impacts négatifs qui affectent les femmes dans le domaine des

¹⁶ Gouvernement du Canada, "Conduite responsable des entreprises à l'étranger : Stratégie du Canada pour l'avenir", 28 avril 2022, à la p. 6, en ligne: <https://www.international.gc.ca/trade-commerce/assets/pdfs/rbc-cre/strategy-2021-strategie-fra.pdf>. Cette stratégie s'applique à EDC puisque l'expression « qui exercent des activités à l'étranger » désigne tant le commerce que les investissements et s'étend à l'ensemble des engagements du Canada à l'échelle internationale.

¹⁷ *Principes directeurs des Nations Unies*, à la p. 16.

¹⁸ *Principes directeurs des Nations Unies*, à la p. 16.

¹⁹ *Principes directeurs*, principe 13 b).

²⁰ Bonita Meyersfeld, "Business, human rights and gender: a legal approach to external and internal considerations" dans Surya Deva & David Bilchitz, éd., *Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?*, Cambridge University Press, 2013, 193, à la p. 202.

affaires et des droits de la personne sont des phénomènes qu'on juge d'emblée indirects et plus difficiles à cerner et à prévenir :

- Les déplacements forcés, surtout dans des régions où le droit foncier ne reconnaît pas le droit des femmes à la propriété,
- Les changements sociaux et économiques négatifs,
- L'augmentation de la violence basée sur le genre dans la région,
- L'entrée de groupes armés dans la région en raison du contexte de crise et de nouvelles « opportunités » économiques,
- Le renforcement des stéréotypes basés sur le genre,
- La perte d'opportunités d'emploi et l'exclusion des femmes de certains secteurs du marché du travail,
- L'augmentation du travail domestique ou informel des femmes,
- La féminisation de la pauvreté,
- L'exploitation sexuelle près des installations extractives,
- Les conséquences sur l'environnement affectant particulièrement les femmes,

L'absence de prise en compte de ces impacts considérés comme étant indirects crée un vide juridique rendant les femmes particulièrement vulnérables à la violation de leurs droits humains du fait des activités d'entreprises transnationales puisqu'elles n'ont pas accès à un cadre normatif leur permettant de faire valoir leurs droits.

Il convient de souligner que les normes de performance de la Société financière internationale (« IFC » en anglais), auxquelles adhère EDC²¹, démontrent une meilleure compréhension de l'impact potentiel des activités économiques sur les droits des femmes et des personnes LGBTI que les *Principes directeurs des Nations Unies* et, partant, proposent une protection de ces droits mieux adaptée à leur réalité. À titre d'exemple, dans le processus de prévention des risques sociaux et environnementaux, IFC doit procéder à des consultations avec les communautés concernées, en réalisant des fora distincts et non mixtes avec les femmes si nécessaire²². Ce processus doit également refléter les préoccupations et les priorités différentes des hommes et des femmes concernant les impacts des possibles activités et, le cas échéant, les mécanismes les plus susceptibles d'atténuer ces impacts adverses²³. Le rôle des femmes dans la gestion et l'utilisation des ressources est également pris en compte et le processus d'évaluation de l'utilisation des terres et des ressources doit être « *gender inclusive* »²⁴.

Par ailleurs, les femmes ne sont pas seulement considérées par IFC comme des personnes faisant partie d'un « groupe vulnérable », mais également comme des citoyennes dont la participation active aux processus décisionnels et le rôle productif au sein de leurs communautés doit être pleinement valorisé.

²¹ EDC, *Divulgence liée aux droits de la personne*, 2020, à la p. 13, en ligne : <https://www.edc.ca/content/dam/edc/fr/corporate/corporate-reports/annual-reports/2020-human-rights-disclosure.pdf>.

²² International Finance Corporation, "Performance Standards on Environmental and Social Sustainability", (2012), norme 31, en ligne : https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/24e6bfc3-5de3-444d-be9b226188c95454/PS_English_2012_Full-Documents.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkV-X6h, à la norme 31.

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ibid.*, norme 14.

Dans cette optique, à titre d'exemple, les processus décisionnels portant sur la réinstallation et à la restauration des moyens de subsistance doivent être menés sur la base d'un processus de consultation qui doit garantir que les perspectives et les intérêts des femmes soient pris en compte dans tous les aspects de la planification et à toutes les étapes de la mise en œuvre des mesures choisies²⁵. Ainsi, lorsqu'une compensation est accordée, celle-ci doit être octroyée aux deux membres d'un couple, et non seulement au « chef de famille » ou au propriétaire de la terre qui est généralement l'homme²⁶. D'autres mécanismes de compensation, tels que la formation, l'accès au crédit et les opportunités d'emploi doivent être accessibles aux hommes et aux femmes des communautés affectées par les activités d'entreprises transnationales²⁷.

Selon ASFC, EDC pourrait adopter cette vision de la promotion des droits de la personne qui ne se limite pas aux conséquences directes des activités des entreprises transnationales. Cette approche est d'ailleurs plus respectueuse des engagements du gouvernement du Canada en matière de promotion des droits de la personne, de l'égalité des genres et de la croissance durable.

Recommandations

Selon ASFC, une approche basée sur le genre et des mesures sexospécifiques préconisées par le gouvernement du Canada, notamment dans la PAIF, devraient être davantage intégrées dans la *Politique sur les droits de la personne* d'EDC.

Pour ce faire, ASFC recommande :

- L'adhésion explicite par EDC à la clause 2.1 de sa Politique aux divers instruments internationaux des droits humains, incluant la CEDEF.
- L'inclusion de l'ACS+ dans la vérification diligente.
- La considération des impacts directs et indirects des activités d'une entreprise transnationale sur l'égalité des genres dans toute analyse.
- L'inclusion des normes de performance d'IFC dans la *Politique sur les droits de la personne*, particulièrement en ce qui a trait à l'adoption d'analyse et de mesures sexospécifiques.
- Prévoir la collecte de données ventilées, notamment selon le sexe et le genre, pour le Rapport sur les résultats d'EDC dans le cadre du processus de contrôle préalable sur les droits de la personne, annuellement publié.

²⁵ *Ibid.*, norme 3.

²⁶ *Ibid.*, norme 4.

²⁷ *Ibid.*, norme 4.

ii. En matière de protection des droits des peuples autochtones

Les droits des peuples autochtones, souvent affectés par les activités d'entreprises transnationales, ont fait l'objet d'avancées institutionnelles et jurisprudentielles considérables depuis que le Canada a déclaré son appui sans réserve à la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* (DNUDPA) le 10 mai 2016²⁸, et l'adoption de la *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*²⁹ le 21 juin 2021 visant à mettre en œuvre la Déclaration.

D'entrée de jeu, ASFC se réjouit de la volonté d'EDC d'élargir sa Politique « pour se concentrer davantage sur les clients dont les activités peuvent avoir une incidence négative sur les peuples autochtones et d'y intégrer des normes internationales comme la DNUDPA »³⁰.

Dans son Cadre de diligence raisonnable, EDC indique qu'au 1er juillet 2020 tous les projets examinés devront désormais remplir les exigences des Principes de l'Équateur (version 4)³¹. Le Principe no 5 prévoit notamment que les clients doivent apporter la preuve d'une participation effective des parties prenantes et prévoit que tous les projets affectant des peuples autochtones devront respecter un processus de participation et de consultation éclairées.³² Afin de respecter les Principes de l'Équateur, les clients sont tenus de consigner les résultats du processus de consultation.

ASFC suggère que ces résultats soient évalués au préalable par EDC afin de s'assurer que les projets de ses clients se conforment bien aux Principes de l'Équateur et protègent les droits des peuples autochtones qui pourraient être affectés³³. De plus, conformément à la DNUDPA qui protège le droit des peuples autochtones de participer à la prise de décisions sur les questions qui les touchent³⁴, EDC devrait porter une attention particulière au processus utilisé par ses clients et aux méthodes choisies pour adapter le processus aux communautés consultées (par exemple en traduisant les documents dans la langue locale).

ASFC se réjouit également de constater qu'EDC ait prévu dans son Cadre de diligence raisonnable qu'au 1er juillet 2020 le critère de performance no 7 de l'IFC, visant à garantir la protection des droits des peuples autochtones, soit la « norme principale pour les projets ayant lieu dans des pays où des peuples autochtones pourraient être touchés »³⁵.

²⁸ Notes d'allocation pour l'Honorable Carolyn Bennett, ministre des Affaires autochtones et du Nord Instance permanente des Nations Unies sur les questions autochtones, New York, 10 mai 2016.

²⁹ L.C. 2021, ch. 14.

³⁰ EDC, *Examen des politiques de gestion des risques environnementaux et sociaux | Document de discussion, Janvier 2022*, à la p. 10.

³¹ EDC, *Cadre de diligence raisonnable : droits de la personne*, 20 décembre 2019, clause 2.2. [EDC, *Cadre de diligence raisonnable*].

³² Principe de l'Équateur (version 4), principe 5, à la p. 10.

³³ *Ibid.*

³⁴ DNUDPA, art. 18.

³⁵ EDC, *Cadre de diligence raisonnable*, clause 2.2.

Suivant cette norme, le consentement libre, préalable et éclairé des peuples autochtones affectés par les projets devrait être obtenu pour certains projets³⁶.

Ainsi, lorsque le projet : (1) a un impact sur les terres coutumières et les ressources naturelles, (2) nécessite le déplacement des peuples autochtones ou (3) a des impacts notables sur des sites culturels, spirituels ou religieux importants, les clients d'EDC devraient obtenir le consentement des peuples autochtones affectés³⁷. Il est important de noter que par consentement IFC n'entend pas le consentement unanime de la communauté, mais seulement la majorité de la population consultée³⁸. Ce critère est également repris par les Principes de l'Équateur³⁹.

Selon ASFC, EDC devrait explicitement prévoir dans sa Politique la nécessité de tendre vers un consentement ou même d'obtenir un consentement dans le cas de certaines situations afin d'utiliser son influence pour renforcer le respect de plusieurs droits protégés dans la DNUDPA, dont le droit des peuples autochtones d'entretenir et de protéger leurs sites religieux et culturels⁴⁰, leurs droits aux terres, territoires et ressources qu'ils possèdent⁴¹ et surtout leurs droits de définir et d'établir les priorités et stratégies affectant la mise en œuvre ou l'utilisation de leurs terres et l'obligation de coopérer en vue d'obtenir leur consentement pour tous les projets qui pourraient affecter leurs territoires ou ressources⁴².

ASFC félicite EDC d'avoir expressément inclus les défenseurs et défenseuses des droits de la personne dans la définition des personnes vulnérables et se réjouit de constater que son *Cadre de diligence raisonnable* prend en compte, suivant les risques et les enjeux prioritaires, la capacité de ses clients à protéger les défenseurs et défenseuses des droits de la personne⁴³. Afin de s'aligner avec les *Principes directeurs de l'ONU*, ASFC encourage EDC à également s'assurer dès le départ, mais également en cours de réalisation, que les projets de ses clients n'affectent pas et ne font pas obstacles aux activités légitimes et pacifiques des défenseurs et défenseuses des droits de la personne, ne les stigmatisent pas et ne mettent pas leur vie en danger⁴⁴. Nous encourageons également EDC de prendre en compte les lignes directrices du Canada pour le soutien des défenseurs des droits de la personne. Tel que mentionné par la Stratégie quinquennale publiée par le Canada le 28 avril 2022, il s'agit du document décrivant l'approche du Canada en matière de soutien aux défenseurs des droits de la personne. Il comprend des conseils pratiques permettant notamment de répondre aux besoins spécifiques de chaque défenseuse et défenseur des droits de la personne et encourage

³⁶ Guide de la communauté à la Société financière internationale, principe 5, à la p. 20, <https://www.inclusivedevelopment.net/wp-content/uploads/2020/01/community-guide-to-the-ifc-french-edition.pdf>

³⁷ *Ibid.*, à la p. 22.

³⁸ *Ibid.*, à la p. 22.

³⁹ Principe de l'Équateur (version 4), principe 5, à la p.13.

⁴⁰ DNUDPA, art. 12.

⁴¹ DNUDPA, art. 26.

⁴² DNUDPA, art. 32.

⁴³ *Cadre de diligence raisonnable*, clause 2.4.

⁴⁴ *Principes directeurs ONU*, principe 26.

les entreprises à prendre des mesures concrètes pour soutenir leur travail et prévenir les violations à leurs droits ⁴⁵.

Recommandations

Selon ASFC, la *Politique des droits de la personne* devrait refléter un engagement de manière plus significative par rapport à la protection des droits des peuples autochtones et aller au-delà de s'assurer que les consultations des parties prenantes soient efficaces et exemplaires.

Pour ce faire, ASFC recommande:

- Prévoir à la clause 2.2.2 (Évaluation des clients) de la Politique que les clients d'EDC devront soumettre un rapport à EDC quant aux résultats des consultations, et énonçant notamment les stratégies utilisées afin d'obtenir le consentement des peuples autochtones dont les territoires, terres et ressources pourraient être affectés par les projets.
- Exiger le consentement libre, préalable et éclairé des peuples autochtones dans les trois circonstances précitées, en conformité avec le critère de performance 7 de l'IFC et le Principe 5 de l'Équateur.
- Expressément citer la DNUDPA à la clause 2.1.
- Prendre en compte lors de son processus de diligence raisonnable et lors du suivi des projets de la disponibilité réelle de recours judiciaires efficaces, transparents et accessibles aux défenseurs et défenseuses des droits de la personne dans les régions où les projets sont menés.
- Prendre en compte les Lignes directrices émises par le Canada sur la Conduite responsable des entreprises à l'étranger.

iii. Travailleuses et travailleurs migrant.e.s

ASFC salue l'ouverture d'EDC à élargir sa Politique afin de mettre l'accent sur les clients dont les chaînes d'approvisionnement présentent des risques d'avoir des effets négatifs sur cette importante catégorie de personnes en situation de vulnérabilité. Bien que le Canada ne soit pas partie à la *Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille*, celle-ci réitère la protection de plusieurs droits de la personne auxquels le Canada adhère entièrement, incluant le

⁴⁵ Gouvernement du Canada, "Conduite responsable des entreprises à l'étranger : Stratégie du Canada pour l'avenir", 28 avril 2022, à la p. 14, en ligne: <https://www.international.gc.ca/trade-commerce/assets/pdfs/rbc-cre/strategy-2021-strategie-fra.pdf>.

droit à la non-discrimination⁴⁶, le droit à la vie⁴⁷, le droit de ne pas être soumis à la torture, ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants⁴⁸, le droit de ne pas être soumis à l'esclavage, la servitude ou tout travail forcé⁴⁹. Depuis, le 1er juillet 2020, le Canada a d'ailleurs interdit l'importation de biens qui sont le fruit, en totalité ou en partie, du travail forcé en vertu de l'Accord Canada États-Unis Mexique⁵⁰.

Ainsi, nous suggérons à EDC d'utiliser cette Convention comme point de référence notamment afin d'évaluer les projets présentant des risques élevés pour les droits des travailleurs et travailleuses migrant.e.s, incluant le travail forcé, la servitude pour dettes ou la traite de personnes.

Recommandations

La *Politique sur les droits de la personne* devrait être élargie afin que les droits des travailleuses et des travailleurs migrant.e.s soient davantage protégés et qu'une vérification diligente prenne en compte les risques élevés auxquels cette catégorie de personnes vulnérables peut être confrontée.

Pour ce faire, ASFC recommande :

- Mentionner comme point de référence dans sa Politique et son Cadre de diligence raisonnable la *Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille*.

B. Processus de vérification diligente

En ce qui a trait au processus de vérification diligente, EDC indique que le gouvernement du Canada a demandé que l'entité se conforme « aux normes de performance de la Société financière internationale (IFI), aux Principes directeurs de l'ONU, aux Principes directeurs pour les entreprises multinationales de l'OCDE et à la Déclaration d'intégrité du Service des délégués commerciaux »⁵¹.

Les *Principes directeurs des Nations Unies* indique que les entreprises transnationales, dans l'analyse des risques liés aux droits humains, devraient « évaluer toutes les incidences négatives effectives ou potentielles sur les droits de l'homme dans lesquelles

⁴⁶ *Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille*, art. 7.

⁴⁷ *Ibid.*, art. 9.

⁴⁸ *Ibid.*, art. 10.

⁴⁹ *Ibid.*, art. 11(1)(2).

⁵⁰ ACEUM, art. 23.6(1).

⁵¹ EDC, *Divulgence liée aux droits de la personne*, 2020, à la p. 13, en ligne : <https://www.edc.ca/content/dam/edc/fr/corporate/corporate-reports/annual-reports/2020-human-rights-disclosure.pdf>.

elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités ou du fait de leurs relations commerciales »⁵².

La définition restreinte des atteintes aux droits humains couvertes par la Politique

Dans sa *Politique sur les droits de la personne*, EDC reconnaît que « dans la plupart des cas, les atteintes les plus graves aux droits de la personne susceptibles de la concerner découleront des activités de ses clients »⁵³. À cet égard, suivant sa Politique, la responsabilité d'EDC est « d'évaluer les entreprises que nous soutenons, afin de déceler les atteintes graves réelles ou potentielles aux droits de la personne »⁵⁴. En ce sens, EDC s'attend à ce que ses clients assument leur responsabilité envers les droits de la personne « dans la mesure où leur taille et leur profil de risque le commandent, pour en déterminer et en gérer l'incidence »⁵⁵. L'importance accordée par EDC aux atteintes avérées ou pressenties en lien avec chaque transaction dépend de leur gravité pour les gens touchés⁵⁶. Pour évaluer la gravité d'une atteinte, EDC dit tenir compte de son ampleur, de sa portée et de son caractère irrémédiable⁵⁷. EDC peut intervenir seulement « si les menaces d'atteintes graves se concrétisent »⁵⁸.

ASFC soulève les pistes de réflexion suivantes à cet égard.

Dans un premier temps, EDC devrait évaluer le risque de toute violation des droits de la personne, et non des seules atteintes considérées comme « graves ». En effet, la communauté internationale a reconnu l'interdépendance, l'universalité et l'indissociabilité des droits de la personne⁵⁹. En cohérence avec les standards internationaux, EDC devrait traiter des droits de la personne équitablement et de manière équilibrée et leur accorder la même importance⁶⁰. Ainsi, ASFC considère que toute violation des droits de la personne devrait être évaluée au stade de la vérification diligente.

À titre d'exemple, le gouvernement du Canada, dans sa Stratégie quinquennale sur la conduite responsable des entreprises, s'est engagé à mettre en oeuvre des efforts pour aider les entreprises canadiennes à intégrer des pratiques exemplaires au sein de leurs opérations, et ce, « peu importe leur taille, leur secteur ou la portée de leurs activités »⁶¹ (nous soulignons).

Dans cette même Stratégie, le gouvernement du Canada ajoute:

Selon les principes et les normes sur le commerce responsable, il est attendu des entreprises, peu importe leur statut juridique, leur taille, leur propriété ou leur secteur

⁵² *Principes directeurs des Nations Unies*, principe 18.

⁵³ EDC, *Politique sur les droits de la personne*, art. 1.

⁵⁴ *Ibid.*, art. 2.1.

⁵⁵ *Ibid.*, art. 2.1.

⁵⁶ *Ibid.*, art. 2.2.1.

⁵⁷ *Ibid.*, art. 2.2.1.

⁵⁸ *Ibid.*, art. 2.2.4.

⁵⁹ Conférence mondiale sur les droits humains, Vienne, 1993, art. 5.

⁶⁰ *Ibid.*, art. 5.

⁶¹ Gouvernement du Canada, « Conduite responsable des entreprises à l'étranger : Stratégie du Canada pour l'avenir », 28 avril 2022, à la p. 2, en ligne: <https://www.international.gc.ca/trade-commerce/assets/pdfs/rbc-cre/strategy-2021-strategie-fra.pdf>.

d'activité, qu'elles contribuent au développement durable, tout en évitant les répercussions négatives de leurs opérations et en y remédiant, et qu'elles reconnaissent que les sociétés peuvent tirer parti de leur chaîne d'approvisionnement et de leurs relations commerciales pour promouvoir ces valeurs⁶².

De plus, les critères de gravité actuellement utilisés par EDC ne sont pas clairs et risquent d'exclure plusieurs violations des droits humains. À titre d'exemple, il y a un risque que les VBG ne soient pas considérées comme des violations graves aux droits humains. Depuis les premiers développements normatifs sur la scène internationale en matière de droits humains et d'entreprises transnationales, les violations des droits des femmes ont toujours été placées en bas de la liste des atteintes potentielles aux droits devant être prévenues et réprimées⁶³.

Ainsi, les premières actions des Nations Unies en la matière ont commencé en 1995 lorsque le Secrétaire général a établi un document d'information sur les rapports entre la jouissance des droits humains et le cadre des activités des entreprises transnationales⁶⁴. Dans ce document, le Secrétaire général décrit ainsi les droits de la personne pouvant être particulièrement affectés par les activités des entreprises transnationales :

Le droit des peuples à l'autodétermination et à la souveraineté permanente sur les ressources naturelles; le droit au développement; le droit de chacun à un niveau de vie lui assurant ainsi qu'à sa famille la santé et le bien-être et à l'amélioration continue des conditions de vie; le droit de chacun de jouir d'une santé physique et mentale du plus haut niveau possible; le droit au plein emploi productif; le droit de chacun de jouir de conditions de travail justes et favorables; le droit de créer des syndicats et d'adhérer à de telles associations; le droit à la grève et à la négociation collective; le droit à la sécurité sociale; le droit de chacun de jouir des avantages des progrès scientifiques et de leurs applications; et le droit de chacun à un ordre social et international⁶⁵.

Plus bas dans le même paragraphe, on peut lire que les activités des entreprises transnationales ont aussi des incidences « sur les droits de certains groupes et peuples, dont les femmes, les enfants, les travailleurs immigrés et les peuples indigènes »⁶⁶.

⁶² Gouvernement du Canada, "Conduite responsable des entreprises à l'étranger : Stratégie du Canada pour l'avenir", 28 avril 2022, à la p. 4, en ligne: <https://www.international.gc.ca/trade-commerce/assets/pdfs/rbc-cre/strategy-2021-strategie-fra.pdf>.

⁶³ Voir, notamment : Dovey, Kathryn, Gronow, Jane, Grosser, Kate et al, "Comments on the draft 'Guiding Principles' for the implementation of the 'Protect, Respect and Remedy' framework: Integrating a gender perspective" (janvier 2011), en ligne: <https://www.businesshumanrights.org/sites/default/files/media/documents/ruggie/joint-submission-reguiding-principles-integrating-a-gender-perspective-jan-2011.pdf>; Meyersfeld, Bonita, "Business, human rights and gender: a legal approach to external and internal considerations" dans Surya Deva & David Bilchitz, eds, Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?, (Cambridge: Cambridge University Press, 2013) 193; Stewart Ann, "Gender, Justice and Law in a Global Market" dans Margaret Davies & Vanessa Munro, eds, The Ashgate research companion to feminist legal theory, (Burlington: Ashgate, 2013) 391.

⁶⁴ Conseil économique et social, « La réalisation des droits économiques, sociaux et culturels. Les rapports entre, d'une part, la jouissance des droits de l'homme, notamment du droit au travail et des droits syndicaux reconnus sur le plan international et, d'autre part, les méthodes de travail et les activités des entreprises transnationales. Documentation d'information établie par le Secrétaire général », Doc NU E/CN.4/Sub.2/1995//11, 24 juillet 1995.

⁶⁵ *Ibid.*, para. 89.

⁶⁶ *Ibid.*

Ainsi, les droits des femmes ou les questions qui les touchent particulièrement, comme la discrimination et les violences basées sur le genre, ne font pas partie de la longue liste des droits de la personne spécifiquement mentionnés comme étant particulièrement affectés par les entreprises transnationales. Il est intéressant de noter que cette façon de décrire les droits humains des personnes affectées par les activités des entreprises transnationales se retrouve continuellement dans tous les documents ultérieurs des Nations Unies sur le sujet.

D'ailleurs, dans sa *Divulgence liée aux droits de la personne*, EDC adopte cette même approche en mentionnant les principaux risques en matière de droits de la personne, à savoir : l'atteinte à la liberté d'expression ou au respect de la vie privée, les risques environnementaux pour les populations, les pratiques de sécurité des entreprises ou des fournisseurs de services, les conditions de travail des employé.e.s, les populations autochtones et la gestion de la chaîne d'approvisionnement (travail des enfants et traite de personnes)⁶⁷.

Les conséquences de ce manque de considération des droits humains des femmes et des personnes LGBTI, ainsi que des atteintes à leurs droits pouvant découler des activités d'entreprises transnationales, sont importantes et durables. À titre d'exemple, les divers rapports sur la reddition de comptes des entreprises adoptent cette classification. Conséquemment, alors que ces rapports comprendront souvent plusieurs sections, voire même chapitres, sur les conditions de travail des employés d'une entreprise transnationale et leurs droits, ils ne consacreront que quelques paragraphes sur les incidences des activités sur l'ensemble des « groupes vulnérables ».

Conséquemment, à la lumière de l'exclusion historique des violations des droits humains des femmes des listes de violations graves, il est nécessaire qu'EDC adopte une approche basée sur le genre dans l'ensemble de son processus de vérification diligente afin d'éviter de répliquer cette absence systématique de prise en compte des violations aux droits humains des femmes et des personnes LGBTI.

Les activités transnationales dans les zones caractérisées par un déficit de gouvernance

EDC pourrait aller au-delà des principes énoncés dans les *Principes directeurs des Nations Unies* et ajouter un critère quant aux zones caractérisées par un déficit de gouvernance. À l'heure actuelle, EDC refuse d'aider un partenaire canadien à investir dans quatre pays seulement, à savoir la Biélorussie, la Corée du Nord, la Russie et la Syrie⁶⁸.

EDC tient compte des facteurs suivants pour prendre position sur un marché⁶⁹ :

- Restrictions imposées par le gouvernement du Canada.

⁶⁷ EDC, *Divulgence liée aux droits de la personne*, 2020, à la p. 8, en ligne : <https://www.edc.ca/content/dam/edc/fr/corporate/corporate-reports/annual-reports/2020-human-rights-disclosure.pdf>.

⁶⁸ EDC, "Info pays", en ligne: <https://www.edc.ca/fr/info-pays.html>.

⁶⁹ *Ibid.*

- Risques politiques et liés aux droits de la personne et à la corruption.
- Autres facteurs qui peuvent entrer en jeu : la taille et la diversification de l'économie, et le risque de catastrophes naturelles.

Bien qu'ASFC comprenne qu'EDC ne peut être trop restrictif sur cette question, nous conseillons à EDC d'adopter un critère de risque qui prendrait en compte les zones à déficit de gouvernance qui « se caractérisent par des carences institutionnelles qui empêchent le secteur public et le secteur privé de jouer efficacement leur rôle respectif »⁷⁰.

Outre les violations généralisées des droits de la personne, les caractéristiques associées aux zones de faible gouvernance peuvent inclure certains des éléments suivants : une situation de pauvreté extrême et endémique, des régimes politiques répressifs, une instabilité politique, un niveau élevé de violence ou de conflit armé, la corruption et l'impunité, et l'absence ou le dysfonctionnement de l'État⁷¹.

Dans les cas où des projets ont tout de même lieu dans des zones caractérisées par un déficit de gouvernance marqué, des conditions additionnelles rigoureuses devraient être incorporées aux contrats de prêt et comprenant minimalement :

- Une clause devrait prévoir la reddition de comptes périodique;
- Une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) devrait être réalisée et révisée chaque année par un.e consultant.e externe;

Le Cadre de diligence raisonnable d'EDC

D'emblée, EDC pourrait élargir son processus de diligence raisonnable pour inclure tous les effets réels et potentiels sur les droits humains afin de les prévenir et les atténuer le cas échéant, et ce, tel que prescrit par la Stratégie quinquennale du gouvernement⁷² :

La diligence raisonnable désigne le processus que les entreprises devraient suivre pour déterminer, prévenir et atténuer les effets négatifs réels et potentiels associés à leurs activités, leurs chaînes d'approvisionnement et leurs relations d'affaires et rendre compte de la façon dont elles en assurent la gestion. Une diligence raisonnable efficace devrait être soutenue par des efforts visant à intégrer la CRE aux politiques et aux systèmes de gestion et permettre aux entreprises de remédier aux effets négatifs qu'elles rencontrent, auxquels elles contribuent et/ou qu'elles causent ou de les éviter. On s'attend à ce que les entreprises canadiennes mettent en place des mesures pour s'acquitter de leurs responsabilités en matière de diligence raisonnable.

⁷⁰ OCDE, *Outil de sensibilisation au risque de l'OCDE destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance*, 2006, p. 27, en ligne : <https://www.oecd.org/fr/developpement/investissementpourledeveloppement/36885830.pdf>

⁷¹ Penelope Simons & Audrey Macklin, *The Governance Gap: Extractive industries, governance gap, and the home state advantage*, (London: Routledge, 2014), p. 292.

⁷² Gouvernement du Canada, "Conduite responsable des entreprises à l'étranger : Stratégie du Canada pour l'avenir", 28 avril 2022, à la p. 12, en ligne: <https://www.international.gc.ca/trade-commerce/assets/pdfs/rbc-cre/strategy-2021-strategie-fra.pdf>.

Étant donné la volonté d'EDC de renforcer sa Politique, il est utile ici d'étudier le *Cadre de diligence raisonnable : droits de la personne* d'EDC⁷³ qui en découle, afin d'assurer la conformité de celui-ci avec les normes internationales et autres engagements du gouvernement du Canada. Ce Cadre décline le processus de diligence raisonnable d'EDC en quatre étapes. EDC évalue la possibilité d'aller de l'avant avec la transaction et la relation avec un client à l'issue de chacune de ces quatre étapes :

- 1- L'évaluation préliminaire⁷⁴ qui vise à repérer tout risque réel ou potentiel en matière de droits humains.

Lors de l'évaluation préliminaire, en ce qui a trait à la zone géographique d'intervention, ASFC recommande qu'EDC porte attention non seulement au pays mais à la région spécifique où l'entreprise prévoit déployer ses activités dans ce dernier.

Un critère flexible rejetant d'emblée les projets dans des zones isolées et/ou marginalisées à fort déficit de gouvernance permettrait de prendre en compte la multiplicité de facteurs qui peuvent placer des communautés de certaines régions dans des situations de vulnérabilité pouvant être accentuées par la présence d'entreprises transnationales.

De plus, ASFC estime que l'on devrait prendre en compte la situation des femmes et des personnes LGBT dans la zone d'intervention ciblée, et les risques que les activités proposées pourraient avoir sur la jouissance de leurs droits humains, dès l'évaluation préliminaire. Le recours à une approche basée sur le genre serait utile à cet effet.

- 2- Le filtrage⁷⁵ qui vise à évaluer les éléments de risque contextuel pour établir la probabilité des atteintes réelles ou potentielles graves en matière de droits humains en lien avec la transaction ou le client.

Les éléments de risque contextuel analysés sont les suivants⁷⁶ :

- Le contexte dans le pays (conflits graves, violences politiques, violations des droits humains, etc.),
- Les antécédents d'incidents, de procédures judiciaires, de répercussions de plus en plus négatives ou de critiques de tiers crédibles en matière de droits de la personne,
- Les activités commerciales (risques sectoriels, contexte d'affaires, nature des exportations ou des utilisations finales, identité des utilisateurs finaux, etc.) et
- La présence de personnes vulnérables et probabilité qu'elles soient touchées

Selon ASFC, ces deux étapes préliminaires devraient tenir compte d'indicateurs sensibles au genre quant aux impacts potentiels, tant directs qu'indirects, de la transaction

⁷³ EDC, *Cadre de diligence raisonnable*, à la p. 4.

⁷⁴ *Ibid.*

⁷⁵ EDC, *Cadre de diligence raisonnable*, à la p. 4.

⁷⁶ EDC, *Cadre de diligence raisonnable*, à la p. 4.

envisagée sur la situation et les droits des femmes et des personnes LGBTI. L'inclusion d'indicateurs à cette étape, tels que ceux proposés par la PAIF⁷⁷, pourrait être utile à EDC.

- 3- L'évaluation et l'engagement⁷⁸ qui vise à analyser la gravité des atteintes relevées en matière de droits humains et la gestion qui en est faite, en lien avec le soutien engagé.

En plus des critères déjà pris en compte par EDC, ASFC suggère qu'EDC analyse également si les activités qu'elle propose de financer risquent de créer ou d'exacerber les inégalités de genre existantes au sein de la communauté. Par exemple, en ce qui concerne le processus de consultation libre, préalable et informée que doivent mener les entreprises transnationales avant d'exercer leurs activités, celles-ci devraient tenir compte de la perspective de genre et s'inspirer des normes d'IFC qui recommandent aux sociétés d'écouter les points de vue des femmes lors du processus de consultation et d'évaluation des risques, par le biais de fora séparés si nécessaire⁷⁹.

En matière d'égalité des genres, tel que mentionné à la section précédente, le processus de vérification diligente devrait inclure⁸⁰ :

- a) Une analyse des impacts internes et externes vécues par les femmes et les personnes LGBTI;
- b) La prise en compte des aspects et impacts sexospécifiques des droits humains étudiés dans le cadre de la vérification diligente;
- c) L'analyse sexospécifique des politiques qui semblent neutres en termes d'égalité des genres.

Ce processus de vérification diligente devrait « insister sur l'engagement avec les femmes de la communauté et la participation de représentantes syndicales et d'organisations locales de défense des droits des femmes »⁸¹.

Ce processus doit également permettre d'évaluer si les activités proposées auront des impacts sur les inégalités de genre au niveau individuel, familial et communautaire. Par exemple, dans le secteur de l'emploi, il est possible d'évaluer la prévalence du travail domestique ou informel dans la région où les activités auront lieu, afin que ces activités n'augmentent pas la présence des femmes dans le secteur informel. Les impacts des activités proposées sur la violence domestique doivent également être analysés au préalable, et contrôlés lorsque l'entreprise mène ses activités. L'objectif devrait être d'éviter les violations des droits humains et de faire progresser l'égalité des genres⁸².

⁷⁷ Gouvernement du Canada, Indicateurs de la Politique d'aide internationale féministe, en ligne : https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/priorities-priorites/fiap_indicators-indicateurs_paif.aspx?lang=fra

⁷⁸ EDC, *Cadre de diligence raisonnable*, à la p. 4.

⁷⁹ International Finance Corporation, "Performance Standards on Environmental and Social Sustainability", (2012), à la norme 31.

⁸⁰ Bonita Meyersfeld, "Business, human rights and gender: a legal approach to external and internal considerations" dans Surya Deva & David Bilchitz, éd., *Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?*, (Cambridge: Cambridge University Press, 2013) 193, à la p. 213.

⁸¹ *Ibid.*, à la p. 214.

⁸² *Ibid.*, à la p. 213.

À l'issue de cette étape, ASFC encourage EDC à refuser toute transaction qui risque de causer des atteintes aux droits humains des personnes ou des communautés affectées par les activités projetées.

- 4- La surveillance⁸³ qui vise à établir des relations soutenues avec les clients et à assurer en permanence le respect des normes applicables aux transactions présentant des risques élevés en matière de la personne.

Pour assurer une surveillance permettant de prévenir les violations aux droits de la personne, ASFC s'interroge quant aux conditions qui peuvent être incorporées dans le contrat de prêt entre EDC et les entreprises transnationales afin d'assurer une reddition de comptes quant aux risques en matière de violation des droits de la personne, particulièrement quant à l'égalité des genres, à la protection des droits des peuples autochtones et aux droits des travailleuses et des travailleurs migrant.e.s.

Cette reddition de comptes devrait être immédiate lorsqu'EDC identifie un risque relatif au respect des droits de la personne. Dans ce cas, une condition pourrait être ajoutée au contrat de prêt pour que l'entreprise transnationale informe EDC quant aux risques, aux mesures d'atténuation prévues pour y faire face et au suivi de celles-ci.

Il serait utile pour EDC d'utiliser la définition de prévention et d'atténuation telle que décrite par le Gouvernement du Canada dans sa stratégie quinquennale publiée le 28 avril 2022⁸⁴:

En fait, la CRE vise tant la prévention, soit la résolution de problèmes potentiels avant même qu'ils ne surviennent, que l'atténuation, soit le fait de s'assurer que des stratégies sont mises en œuvre pour faire face aux situations défavorables.

La prévention désigne les mesures mises en œuvre par les entreprises pour accroître la diligence raisonnable, y compris la détermination des problèmes avant qu'ils ne s'aggravent et l'atténuation des risques et des répercussions. Donc, de manière générale, la CRE fournit des outils aux sociétés pour réduire les risques qui sont liés aux activités qu'elles entreprennent à l'étranger.

Les rapports annuels devraient également exiger que la divulgation des effets et impacts directs et indirects des projets sur les droits de la personne et l'environnement soit incluse dans toute évaluation périodique. Des audits indépendants tout au long de la chaîne d'approvisionnement devraient également être préconisés, afin que les études d'impacts ne soient pas laissées aux acteurs internes.

- 5- L'annexe C : Il est à noter que le Cadre de diligence raisonnable d'EDC contient une annexe C quant aux transactions caractérisées par des enjeux en matière d'égalité des genres⁸⁵. ASFC salue les efforts d'EDC en la matière.

⁸³ EDC, *Cadre de diligence raisonnable*, à la p. 4.

⁸⁴ Gouvernement du Canada, "Conduite responsable des entreprises à l'étranger : Stratégie du Canada pour l'avenir", 28 avril 2022, p. 6 et p. 8, en ligne: <https://www.international.gc.ca/trade-commerce/assets/pdfs/rbc-cre/strategy-2021-strategie-fra.pdf>.

⁸⁵ EDC, *Cadre de diligence raisonnable*, à la p. 10.

Les mesures précisées dans cette annexe semblent s'appliquer surtout à l'étape de la surveillance puisque des risques en matière d'égalité des genres peut faire augmenter le risque du projet au niveau « élevé ». Par exemple, EDC indique que si les capacités de gestion du risque d'inégalités des genres du client sont insuffisantes, elle pourra « proposer un plan de formation ou, dans les cas les plus sévères, l'intervention d'un expert en la matière »⁸⁶. La proposition d'un plan de formation et l'intervention d'une personne experte sont des mesures adéquates lorsque le client montre une volonté d'améliorer sa gestion des risques quant à l'égalité des genres. Or, tel que le sera plus amplement détaillé à la section suivante, EDC devrait envisager la terminaison du contrat dans les cas où le client ne démontre pas la capacité ou la volonté de réduire ou d'éliminer les inégalités de genre (voir section C de cette contribution).

Recommandations

Selon ASFC, l'approche basée sur le genre, en tant que lentille à travers laquelle chaque action du processus est analysée, devrait être structurellement mise en œuvre par EDC, et ce, conformément aux exigences du gouvernement du Canada et aux normes internationales applicables. De plus, l'ensemble du processus de vérification diligente se doit d'être transparent, efficace et rigoureux.

Pour ce faire, ASFC recommande :

- La mise en œuvre de la perspective de genre, l'intégration d'indicateurs sensibles au genre et l'utilisation de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) dans le processus de vérification diligente d'EDC.
- L'engagement explicite à la clause 2.1 par EDC de financer des entreprises qui améliorent les droits de la personne, et donc l'égalité des genres.
- L'analyse et le suivi des risques de violences basées sur le genre.
- L'exclusion des zones à déficit de gouvernance marqué des régions où EDC accepte de financer les activités de ses clients.
- Exiger une reddition de comptes lorsqu'un risque relatif au respect des droits de la personne est identifié.
- Exiger dans les rapports annuels que la divulgation des effets et impacts directs et indirects des projets sur les droits de la personne et l'environnement soit incluse dans toute évaluation périodique.
- Préconiser des audits indépendants tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

⁸⁶ EDC, *Cadre de diligence raisonnable*, à la p. 10.

- Documenter les meilleures pratiques en matière de vérification diligente des atteintes potentielles aux droits de la personne causées directement ou indirectement par les activités des entreprises transnationales.
 - Communiquer sur la manière dont les impacts des transactions sont traités et évaluer périodiquement l'utilité et l'efficacité des mesures de mise en œuvre.
-

C. Conséquences d'une violation aux droits de la personne par une entreprise transnationale débitrice

La *Politique sur les droits de la personne* pourrait être renforcée afin de permettre à EDC de mieux respecter les normes internationales en matière de droits de la personne et d'œuvrer à assurer la croissance durable au sein du secteur des entreprises transnationales canadiennes.

Les mesures correctrices d'EDC

Dans sa *Politique liée aux droits de la personne*, EDC s'engage à user de son influence pour inciter ses clients à prévenir et à atténuer les atteintes aux droits de la personne, puis à surveiller les transactions à risque élevé⁸⁷.

EDC indique également qu'en cas d'atteintes graves aux droits humains, des mesures correctrices peuvent être prises « dans la mesure où elle a déterminé qu'elle était concernée dans le cadre de sa relation avec le client »⁸⁸. EDC mentionne ensuite que son rôle en est un de « catalyseur » dans la mise en œuvre des mesures correctrices pour les personnes qui subissent un préjudice⁸⁹. EDC ajoute :

Nous reconnaissons que dans la plupart des cas, il s'agira d'user de notre influence pour encourager les parties responsables à prendre les mesures correctrices qui s'imposent. Quand un cas problématique concernant un client est signalé au Point de contact national (PCN) du Canada ou à l'ombudsman canadien indépendant pour la responsabilité des entreprises, EDC prendra les mesures raisonnables pour collaborer aux démarches et encouragera ses clients à le faire⁹⁰.

ASFC se questionne quant à la nature des mesures pouvant être mises en place par EDC étant donné son rôle de « catalyseur ». Nous recommandons que les mesures soient détaillées, au moins le long d'un spectre établissant les mesures les plus sérieuses et les moins sérieuses pouvant être utilisées.

À titre d'exemple, dans le cas d'une atteinte aux droits de la personne ou de communautés affectées par les activités d'une entreprise transnationale, la résiliation du contrat de prêt

⁸⁷ EDC, *Politique sur les droits de la personne*, art. 2.2.3. et 2.2.4.

⁸⁸ EDC, *Politique sur les droits de la personne*, art. 2.3.

⁸⁹ *Ibid.*

⁹⁰ *Ibid.*

devrait faire partie des mesures envisagées, notamment lorsque l'entreprise refuse de transmettre de l'information ou d'adopter des mesures d'atténuation de ces impacts.

La fin du contrat dans de telles circonstances semble apparaître implicitement dans l'article 2.2.3 de la *Politique sur les droits de la personne*, mais un article distinct détaillant les mesures correctives qui peuvent être prises est nécessaire pour servir de levier incitant les entreprises transnationales à respecter les droits de la personne de tous et toutes. Il en va du devoir d'influence d'EDC.

De plus, lorsqu'une entreprise transnationale viole les droits humains des personnes ou des communautés, EDC pourrait tenir une liste « noire » de mauvais citoyens corporatifs qui ne peuvent plus recevoir de prêts d'EDC. Une entreprise transnationale pourrait être retirée de cette liste « noire » seulement après avoir démontré des changements internes importants réduisant ou éliminant les risques de violations aux droits de la personne dans le cadre de leurs activités.

Recommandation

ASFC suggère qu'une approche proactive de prévention des atteintes aux droits de la personne et de surveillance continue soit davantage mise de l'avant par EDC.

Pour ce faire, ASFC recommande :

- D'explicitement nommer des exemples de mesures correctrices dans la Politique.
- D'envisager la résiliation d'un contrat de prêt comme mesure correctrice dans le cas d'une atteinte aux droits de la personne ou de communautés affectées par les activités d'une entreprise transnationale.
- De tenir une « liste noire » de mauvais citoyens corporatifs qui ne pourront plus recevoir de prêts avant d'avoir démontré des changements internes importants réduisant ou éliminant les risques de violations aux droits de la personne.

Conclusion

En somme, ASFC accueille avec espoir les efforts et salue l'ouverture au dialogue démontrés par EDC depuis quelques années quant au renforcement de la reddition de comptes des entreprises qui font appel à ses services.

Le contexte actuel offre des opportunités intéressantes et novatrices pour la révision par EDC de sa *Politique sur les droits de la personne*. En effet, les développements normatifs et jurisprudentiels en matière de mise en œuvre de la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* au Canada et la Politique d'aide internationale féministe du Canada, ainsi que les outils qu'elle préconise en matière d'égalité des

genres, sont des exemples de normes pouvant être mises en œuvre par EDC dans sa Politique.

EDC peut ainsi devenir un précurseur au Canada, et sur la scène internationale, en matière de reddition de comptes des entreprises en adoptant une posture encourageant la croissance durable, le respect des droits humains et l'intégration d'une perspective de genre.

C'est d'ailleurs ce qui est préconisé par la Stratégie quinquennale du Canada qui reconnaît un "changement de culture, selon lequel la conduite responsable des entreprises (CRE) est de plus en plus considérée comme un élément central de leur réussite, et le rôle du gouvernement du Canada qui, par l'intermédiaire du Service des délégués commerciaux (SDC) et de ses partenaires, peut aider les entreprises canadiennes à appliquer des pratiques commerciales responsables reconnues à l'échelle internationale"⁹¹.

Dans cette même Stratégie, le gouvernement du Canada ajoute qu'elle vise à ce que les entreprises canadiennes:

intègrent les valeurs du Canada à leurs activités, notamment la lutte contre la discrimination, la promotion de la diversité et de l'inclusion, des droits de la personne, de l'égalité entre les genres et des droits des peuples autochtones, en plus d'agir pour aider à atteindre les objectifs mondiaux, comme les objectifs de développement durable, la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et les cibles liées au changement climatique⁹².

Ce *momentum* est d'ailleurs déjà saisi par plusieurs pays, comme les pays scandinaves, dont l'approche en matière de reddition de comptes des entreprises se concentre principalement sur l'intégration transversale et explicite des normes en la matière et le suivi et l'évaluation, et ce, jusqu'aux codes de conduite et stratégies mises en place par les entreprises transnationales⁹³.

C'est le cas notamment de la Finlande qui en plus de mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations Unies, base également son Plan d'action en la matière sur un objectif global de promotion et de renforcement des droits humains⁹⁴.

ASFC offre ces pistes de réflexion préliminaires et désire assurer EDC de sa disponibilité pour en discuter plus amplement.

⁹¹ Gouvernement du Canada, "Conduite responsable des entreprises à l'étranger : Stratégie du Canada pour l'avenir", 28 avril 2022, p. 2, en ligne: <https://www.international.gc.ca/trade-commerce/assets/pdfs/rbc-cre/strategy-2021-strategie-fra.pdf>.

⁹² Gouvernement du Canada, "Conduite responsable des entreprises à l'étranger : Stratégie du Canada pour l'avenir", 28 avril 2022, p. 4, en ligne: <https://www.international.gc.ca/trade-commerce/assets/pdfs/rbc-cre/strategy-2021-strategie-fra.pdf>.

⁹³ <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1231528/FULLTEXT01.pdf> p.47.

⁹⁴ Gouvernement de la Finlande, *National Action Plan for the implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, 2014, à la p. 6, en ligne : <https://tem.fi/en/enterprises-and-human-rights>