

EXPORTATION ET DÉVELOPPEMENT CANADA



RAPPORT SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

DOCUMENT DU RAPPORT ANNUEL INTÉGRÉ 2023

EXPORTATION ET DÉVELOPPEMENT CANADA

POUR L'AVANCEMENT DES DROITS DE LA PERSONNE DANS LE COMMERCE INTERNATIONAL

RAPPORT SUR LES DROITS DE LA PERSONNE 2023

« La raison d'être d'EDC, soit de bâtir un Canada et un monde meilleurs grâce au commerce, nous offre une possibilité incroyable d'être un vecteur de changement. L'avancement du respect des droits de la personne, ici comme partout dans le monde, contribue à concrétiser notre raison d'être. »

Lorraine Audsley

Chef de la gestion des risques et du développement durable

Table des matières

Faits saillants de notre bilan 2022–2023

Présentation

Message de notre chef de la gestion des
risques et du développement durable 5
Vue d'ensemble d'EDC 6
À propos du présent rapport 7

La situation des droits de la personne 8

Les droits de la personne dans
le monde aujourd'hui 9
Principaux risques et secteurs visés
en 2022–2023 10
Surveillance de l'évolution des risques
et des incidences 12

Notre approche et nos progrès 13

Notre parcours dans le domaine
des droits de la personne 14
Gouvernance et politiques rigoureuses 16
Gestion des risques liés aux droits
de la personne 22
Interaction avec les parties prenantes et
avancement des pratiques exemplaires 27
Suivi et divulgation de notre bilan 31

Les prochaines étapes 32

Nos priorités pour 2024–2025 33

Annexe 34

Index du cadre des Principes directeurs
des Nations Unies sur la divulgation 35
Avis général de non-responsabilité et
renseignements concernant les
déclarations prospectives 37

FAITS SAILLANTS DE NOTRE BILAN 2022–2023*



EN 2023, **15,5 %**

des transactions ont fait l'objet d'une évaluation approfondie des risques liés aux droits de la personne.



96 %

des employés ont suivi une formation sur les droits de la personne par l'entremise de notre formation en ligne ESG 201, lancée en 2023.



MISE À JOUR DE NOTRE POLITIQUE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

visant à renforcer et à clarifier nos engagements et nos processus.



LANCEMENT DE NOTRE TROUSSE D'OUTILS EN MATIÈRE D'INFLUENCE ET DE RÉPARATION

visant à aider les employés d'EDC à mettre en œuvre nos principes à ce sujet et les engagements de notre Politique sur les droits de la personne.



DÉFINITION DE NOTRE POSITION SUR LA DÉFENSE ET LA SÉCURITÉ

pour orienter notre processus de contrôle préalable.



AMORCE D'UNE ANALYSE DE LA PERTINENCE

afin de déterminer les risques liés aux droits de la personne qui peuvent découler des activités et des relations d'affaires d'EDC et qui ont les incidences les plus graves, et de les classer par ordre de priorité.



TRANSACTIONS D'UNE VALEUR DE 2,3 G\$ FACILITÉES DANS LE CADRE DE LA STRATÉGIE D'EDC POUR LE COMMERCE INCLUSIF,

à l'appui des femmes, des Autochtones, des personnes noires ou racisées, des communautés 2ELGBTQI+ et des personnes en situation de handicap.



EN 2023, 24 % DES DOSSIERS ONT FAIT L'OBJET DE RECOMMANDATIONS PAR EDC VISANT À AIDER LES CLIENTS

à repérer et à atténuer leurs risques liés aux droits de la personne.

* Les faits saillants concernent la période allant du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2023.



PRÉSENTATION

Message de notre chef de la gestion des risques et du développement durable

En tant qu'organisme de crédit à l'exportation du Canada, EDC a pour mandat de soutenir et de développer le commerce extérieur du Canada. Ce faisant, nous nous efforçons de bâtir une société plus équitable et inclusive, qui respecte les droits de la personne et l'environnement, tout en permettant aux gens et aux collectivités de s'épanouir.

En tirant parti de notre capital et de nos connaissances dans le cadre de notre travail auprès des entreprises canadiennes, nous avons une occasion unique de promouvoir le respect des droits de la personne chez nos clients et dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement. Voilà la meilleure manière pour nous de changer la donne. Au cours des deux dernières années, nous avons usé de notre influence pour aider plusieurs de nos clients à comprendre les risques et les occasions que comporte leur parcours dans le domaine des droits de la personne.

Au sein d'EDC, nous continuons à étoffer nos programmes et nos processus relatifs aux droits de la personne. Depuis 2019, nous avons peaufiné notre approche afin de poursuivre l'amélioration de nos normes et de traiter les enjeux liés aux droits de la personne de manière plus systématique et circulaire; nous visons ainsi une approche plus intégrée, plutôt qu'en vase clos. Par exemple, en 2022-2023, nous avons mis en application nos politiques sur les droits de la personne, bonifié la formation offerte à nos employés en la matière et renforcé nos processus rigoureux de contrôle préalable.

Notre quête continue de l'amélioration s'étend à la manière dont nous interagissons avec nos parties prenantes. C'est en les consultant et en étant à leur écoute que nous pourrions bien définir notre stratégie en matière de droits de la personne et veiller à son efficacité. Pour nous, la mobilisation ne se résume pas à cocher des cases; pour qu'EDC et ses parties prenantes obtiennent les résultats recherchés, il faut que les efforts soient véritables. Comme vous le constaterez dans le présent rapport, le nombre d'activités de mobilisation a augmenté au cours des deux dernières années, et cette lancée se poursuit.



« EDC contribue à un système commercial mondial qui valorise et protège les droits fondamentaux de tous et toutes. »

Le monde a récemment souligné le 75^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Bien que de nombreux progrès aient été réalisés depuis 1948, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour protéger les droits de la personne et empêcher d'éventuels préjudices. De nombreuses personnes et organisations sont attachées à cette cause, comme on a pu le constater en décembre dernier, au Forum sur les entreprises et les droits de l'homme des Nations Unies, qui a réuni plus de 2 000 participants.

Lors de cet événement, j'ai pu découvrir les dernières initiatives pour promouvoir le respect des droits de la personne au sein des entreprises, notamment des pratiques exemplaires pour la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU), qui constituent le fondement de la politique et des engagements d'EDC en matière de droits de la personne. Il a également été reconnu que les risques associés aux changements climatiques et les droits de la personne sont inextricablement liés et doivent être traités de manière globale. Je souhaite intégrer ces connaissances dans notre travail à EDC.

Aucune entité ne peut, à elle seule, s'attaquer à la complexité des enjeux liés aux droits de la personne dans le monde entier, mais notre ambition, à EDC, est de jouer un rôle de premier plan dans la promotion du respect de ces droits dans l'ensemble du commerce international. De tels droits ne peuvent rester hors d'atteinte ni être ignorés. Si nous aspirons à une plus grande justice sociale aujourd'hui et dans les années à venir, il faut absolument que nos dirigeants en parlent et que les relations commerciales reflètent cette réalité.

C'est pourquoi nous améliorerons nos pratiques et nos indicateurs de manière à accroître la transparence de notre bilan en matière de droits de la personne. Cela implique également d'élargir notre perspective en intégrant de nouvelles connaissances dans notre travail afin de mieux comprendre les risques émergents et d'en faire le suivi.

Au fil de notre évolution, nous continuerons de tout mettre en œuvre pour être un vecteur de changement, en contribuant à un écosystème commercial mondial qui valorise et protège les droits fondamentaux de tous et toutes.

Lorraine Audsley
Chef de la gestion des risques et du développement durable

Vue d'ensemble d'EDC

Exportation et développement Canada (EDC) est une société d'État qui aide les entreprises canadiennes de toutes tailles à réussir à l'étranger.

En tant qu'organisme de crédit à l'exportation du Canada, EDC fait partie du portefeuille du commerce international du gouvernement canadien, et a des bureaux et des représentations au Canada et dans le monde entier. Depuis 1944, nous offrons aux entreprises canadiennes les outils dont elles ont besoin – savoir commercial, réseaux de relations et solutions de financement, dont des prêts, des capitaux propres et des solutions d'assurance – pour prospérer en toute confiance. Dans la conduite de ses affaires, EDC souscrit aux principes de la durabilité, de la responsabilité et de l'inclusion, tout en veillant à ce que le commerce soit au service de la société et de la planète.

Notre stratégie 2030

Notre stratégie 2030 encadre nos objectifs, nos choix et nos actions en vue de générer des retombées à long terme pour le Canada. Centrée sur l'amélioration des résultats commerciaux du pays, elle vise une plus grande prospérité pour l'ensemble de la population canadienne dans les années à venir.

Les pratiques ESG à la base de notre stratégie et de nos activités

Notre engagement en faveur de pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), notamment le respect des droits de la personne, est au centre de notre stratégie d'entreprise. Ces pratiques

sont non seulement essentielles à la résilience de notre organisation, mais aussi primordiales pour le succès à long terme des entreprises canadiennes. En les aidant à détecter et à comprendre les risques ESG auxquels elles sont exposées, nous contribuons à générer des occasions de croissance responsable pour ces entreprises.

À consulter en ligne à propos d'EDC

- [Renseignements sur la Société](#)
- [Gestion et gouvernance](#)
- [Rapport annuel intégré 2023](#)
- [Stratégie 2030 d'EDC](#)
- [Les facteurs ESG à EDC](#)
- [Conseil consultatif ESG](#)

NOTRE OBJECTIF

Bâtir un Canada et un monde meilleurs grâce au commerce.

NOTRE MISSION

Nous utilisons notre savoir commercial et nos solutions financières uniques pour soutenir et développer le commerce durable entre le Canada et le reste du monde ainsi que la capacité concurrentielle du pays sur le marché international.

NOTRE VISION

D'ici 2030, le Canada regagnera sa place de chef de file du commerce international, et améliorera et consolidera du même coup l'avenir économique des Canadiens et des Canadiennes.

NOS VALEURS



Passion du client

Nous sommes guidés par notre objectif et avons à cœur la réussite de nos clients.



Inclusion

Nous savons que pour réussir, il faut s'entourer de personnes ayant des idées, des forces, des expériences culturelles et des champs d'intérêt variés.



Intégrité

Nous faisons ce qui est juste, même quand c'est difficile. Nous sommes honnêtes, ouverts, soucieux d'éthique, authentiques et équitables.



Bienveillance

Nous sommes soucieux d'autrui, de son bien-être et de son épanouissement, et ce, au-delà de nos intérêts commerciaux.



Durabilité

Nous intégrons la durabilité environnementale, sociale et économique dans toutes nos activités.

À propos du présent rapport

Nous sommes déterminés à assurer le suivi et la divulgation de notre bilan en matière de droits de la personne. Il s'agit d'assurer la transparence de nos activités et de démontrer comment nous nous acquittons de nos responsabilités quant au respect de ces droits.

Notre axe de divulgation

Dans notre Rapport sur les droits de la personne 2023, nous vous présentons des renseignements importants et pertinents sur nos politiques, nos processus et notre bilan dans ce domaine :

- Nous réfléchissons au contexte commercial dans lequel se sont inscrits les droits de la personne au cours des deux dernières années et nous soulignons les principaux risques auxquels nos activités et nos clients ont été confrontés pendant cette période.
- Nous décrivons les mesures prises par EDC pour faire face à ces risques tout en respectant ses engagements en matière de droits de la personne.
- Les renseignements présentés dans ce rapport concernent principalement nos relations avec les clients et nos transactions. À titre d'organisme de crédit à l'exportation, nous reconnaissons que c'est dans ce domaine que réside le risque le plus élevé d'atteintes graves aux droits de la personne.

Ce rapport couvre le bilan d'EDC en matière de droits de la personne dans toutes ses activités au Canada et dans le monde, en mettant plus particulièrement l'accent sur ses relations d'affaires. Les données et les renseignements contenus dans le présent document sont axés sur nos progrès depuis notre divulgation de 2021, et concernent la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2023. Tout au long de ce rapport, les termes « nous », « notre » et « nos », de même qu'« EDC », désignent Exportation et développement Canada.

Cadre de divulgation

Nous utilisons le **cadre des Principes directeurs des Nations Unies sur la divulgation** pour orienter nos rapports sur les droits de la personne et démontrer la façon dont nous nous acquittons de nos responsabilités dans l'ensemble de nos activités et de notre chaîne de valeur. Ce cadre a été établi à partir des **Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies** (PDNU), qui ont été adoptés par plus de 190 pays dans le monde. Lancés en 2011, les PDNU énoncent que toutes les entreprises doivent avoir instauré des politiques et des procédures pour déterminer, prévenir et atténuer leurs incidences sur les droits de la personne, et qu'elles doivent indiquer comment elles comptent remédier à ces incidences. Pour consulter un index de nos divulgations et connaître l'endroit où trouver les renseignements pertinents, voir l'**annexe**.

Dans le cadre de nos efforts pour gérer les diverses incidences de nos activités sur les droits de la personne, nous cherchons à intégrer les PDNU dans nos pratiques et à constamment améliorer nos rapports à cet égard, conformément au cadre des PDNU sur la divulgation. Le présent document est le troisième rapport distinct que nous publions sur les droits de la personne, le premier ayant été diffusé en 2020.

Renseignements supplémentaires

En plus de ce rapport, vous trouverez des renseignements sur nos engagements et notre approche dans **la section sur les droits de la personne de notre site Web** et dans les documents suivants :

- **Politique sur les droits de la personne**
- **Cadre de diligence raisonnable : droits de la personne**
- **Principes d'EDC en matière d'influence et de réparation**





LA SITUATION DES DROITS DE LA PERSONNE

Les droits de la personne dans le monde aujourd'hui

Les droits de la personne, ce sont les droits et libertés fondamentaux de toute personne, indépendamment de sa nationalité, de l'endroit où elle se trouve, de son sexe, de sa couleur, de sa langue, de sa religion, de son origine ethnique ou de toute autre situation. Ils comprennent le droit à être traité avec dignité, respect et équité; le droit d'exprimer ouvertement ses idées et ses doléances; le droit de vivre sans aucune forme de discrimination; et le droit d'être à l'abri de la torture, de l'esclavage et du travail forcé.

Ces droits sont universels, inhérents à tous et nécessaires à l'existence d'une société équitable, juste et saine. Pourtant, ils doivent constamment être protégés. À preuve, des peuples dans le monde entier luttent quotidiennement pour jouir de ces droits et libertés fondamentaux.

Nouveaux développements, menaces en évolution

De nombreux développements favorables ont eu lieu dans le domaine des droits de la personne au cours des 20 dernières années. Notons entre autres l'instauration de nouvelles normes internationales, comme les PDNU et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, de même que les engagements communs en matière de respect des droits de la personne et les mesures de plus en plus nombreuses prises par les entreprises pour mieux protéger ces droits. Dans plusieurs pays, les lois sont devenues plus contraignantes et le mouvement amorcé tend vers des processus de contrôle préalable et de divulgation obligatoires. Par exemple, au Canada, un nouveau projet de loi a été adopté en 2023 (S-211) exigeant que les entreprises canadiennes déposent des rapports publics détaillés sur les mesures qu'elles ont prises pour repérer, enrayer et prévenir le recours au travail forcé, au travail des prisonniers ou au travail des enfants au sein de leur chaîne d'approvisionnement.

Ces importantes réalisations contribuent à propulser la reconnaissance et la protection des droits de la personne. Mais alors que le regard de la planète est de plus en plus rivé sur ces droits (et sur la durabilité en général), les développements géopolitiques et d'autres tendances menacent de saper cet élan. La hausse constante des crimes haineux et de la violence envers des personnes ou des groupes ethniques spécifiques, la discrimination et la répression des droits des femmes et des personnes 2ELGBTQI+, la violation massive des droits de la personne résultant de conflits régionaux, la corruption croissante, la montée de la cybercriminalité et la persistance du travail forcé en sont quelques exemples actuels.

Pendant ce temps, les changements environnementaux et sociaux amplifient les risques liés aux droits de la personne touchant les populations du monde entier : la crise climatique et les catastrophes d'origine climatique, la perte de biodiversité, les pandémies et les crises sanitaires, la rareté des ressources, l'accélération des avancées technologiques (comme l'intelligence artificielle) les écarts de richesse qui se creusent, la complexité croissante des chaînes d'approvisionnement et la nature changeante du travail, pour ne citer que ceux-là. Les menaces contre les droits de la personne sont répandues, sous différentes formes et à ampleur variable, certains groupes ou secteurs étant plus exposés et vulnérables que d'autres.

Partout dans le monde, ces évolutions collectives ont un effet négatif sur les droits de la personne que chacun mérite et qui lui sont essentiels. Elles entravent la capacité des États et des entreprises à protéger et à respecter ces droits fondamentaux. De grandes avancées côtoient de graves menaces contre les personnes et leurs droits, ce qui rend compte de la nécessité pour toutes les organisations de maintenir leur engagement et leur intérêt envers la protection et le respect des droits de la personne.

À titre d'organisme de crédit à l'exportation qui travaille avec un grand nombre d'entreprises dans divers pays et secteurs, nous sommes confrontés à un éventail complexe d'enjeux et de risques en matière de droits de la personne dans notre contexte d'affaires. Nous considérons qu'il s'agit d'une occasion de faire preuve de leadership en jouant un rôle prédominant dans la défense des droits de la personne à l'échelle mondiale. Nous travaillons de manière proactive pour communiquer nos connaissances et aider nos clients à renforcer leurs programmes en matière de droits de la personne et, à terme, à améliorer la qualité de vie des peuples du monde entier.

De grandes avancées côtoient de graves menaces contre les personnes et leurs droits, ce qui rend compte de la nécessité pour toutes les organisations de maintenir leur engagement et leur intérêt envers la protection et le respect des droits de la personne.



Principaux risques et secteurs visés en 2022–2023

Pour déterminer les risques et les enjeux liés aux droits de la personne qui sont pertinents pour EDC, nous nous appuyons sur les commentaires de nos parties prenantes tant internes qu'externes, de même que sur les connaissances acquises dans le cours normal de nos activités.

Nous accordons une attention particulière aux atteintes graves réelles ou potentielles aux droits de la personne qui touchent des groupes présentant un risque accru de vulnérabilité ou de marginalisation. Il s'agit notamment de groupes qui ont droit à une protection particulière en vertu des lois internationales, comme les femmes et les filles, les enfants, les personnes en situation de handicap, les minorités religieuses ou ethniques et les peuples autochtones. Nous concentrons également nos efforts sur les groupes qui sont plus susceptibles de subir des atteintes aux droits de la personne dans certains contextes, comme les défenseurs des droits de la personne, la communauté 2ELGBTQI+, les travailleurs migrants et les mineurs artisanaux.



En 2022-2023, les risques liés aux droits de la personne les plus fréquents que nous avons constatés dans le cadre de nos relations avec nos clients et de nos transactions, et pour lesquels nous avons appliqué notre processus de contrôle préalable habituel, étaient les suivants :

Incidences environnementales et droits de la personne

Souvent, EDC constate un chevauchement des risques liés aux droits de la personne et des incidences environnementales au sein des mêmes transactions. Les changements climatiques, la perte de la biodiversité, la pollution et la déforestation peuvent se répercuter fortement sur les populations et les collectivités, nuisant ainsi à la capacité des personnes à faire valoir leurs droits et touchant de manière disproportionnée les groupes qui présentent un risque accru de vulnérabilité ou de marginalisation.

Lieux de travail dangereux

Chaque personne a droit à un environnement de travail sûr et salubre. Malgré cela, l'Organisation internationale du Travail estime que 2,7 millions de travailleurs meurent chaque année des suites de conditions de travail dangereuses et de leur exposition à des substances toxiques, et plus d'une personne sur cinq dans le monde a été victime de violence ou de harcèlement au travail.

Santé publique

Toute personne a le droit de jouir du meilleur état de santé physique et mentale possible. Néanmoins, les entreprises et les industries peuvent nuire à la santé communautaire de plusieurs façons, en raison de l'incidence de leurs activités (marées noires, pollution atmosphérique, etc.).

Travail forcé et esclavage moderne

La réalité du travail forcé et de l'esclavage moderne, imposés autant à des adultes qu'à des enfants, se retrouve à toutes les étapes des chaînes d'approvisionnement mondiales, impliquant de grandes marques comme des bannières moins connues. Selon les estimations mondiales de 2021, il y aurait environ 27,6 millions de victimes du travail forcé dans le monde.

Conditions de travail inadéquates

Les travailleurs ont droit à des conditions de travail décentes, à des horaires de travail et à une rémunération appropriés, à la liberté d'association et à la négociation collective. Toutefois, à l'échelle mondiale, les mauvaises conditions de travail demeurent malheureusement une réalité.

Manque de participation des communautés locales

Pour mettre en œuvre des pratiques commerciales responsables et respectueuses des droits de la personne, il est essentiel de solliciter la participation des communautés où les entreprises exercent leurs activités. Pourtant, les communautés locales sont souvent négligées ou insuffisamment consultées.

Personnes vulnérables et droits des peuples autochtones

Les groupes présentant un risque accru de vulnérabilité ou de marginalisation sont exposés à de plus grands risques liés aux droits de la personne. Par exemple, les peuples autochtones du monde entier continuent d'être confrontés à un racisme et à une discrimination systémiques, à des disparités socioéconomiques et aux menaces qui planent sur leurs territoires.

Conflits militaires ou armés

Il est bien établi que les violations les plus graves des droits de la personne se produisent en temps de guerre et de conflit armé. Ce sont les femmes, les enfants, les personnes âgées et les personnes en situation de handicap qui sont les plus exposés au risque.

Au cours des deux dernières années, nous avons géré et atténué ces risques en misant sur l'approche officielle d'EDC en matière de droits de la personne, qui comprend un processus de contrôle préalable complet et une collaboration étroite avec les clients et d'autres parties prenantes. Pour en savoir plus, voir la section [Notre approche et nos progrès](#).

Les secteurs à haut risque dans la mire

EDC est déterminée à appuyer les entreprises canadiennes de tous les secteurs. Toutefois, les entreprises qui exercent des activités dans certains secteurs (ou dans leur périphérie) peuvent être exposées à des risques liés aux droits de la personne plus élevés selon le contexte dans lequel elles exercent leurs activités. Dans son rôle d'institution financière auprès de clients dans le monde entier, EDC peut donc être associée à ces risques, de près comme de loin.

Pour les secteurs à risque plus élevé, nous appliquons des mesures de contrôle préalable complètes et nous intégrons les renseignements qui en découlent dans nos processus décisionnels. Notre objectif se décline en deux volets :

- nous assurer de déceler et de gérer tous les risques et toutes les atteintes graves¹ en matière de droits de la personne auxquels nous sommes associés dans le cadre de nos relations d'affaires avec nos clients;
- aider nos clients à comprendre, à gérer et à atténuer les risques et les atteintes graves en matière de droits de la personne auxquels ils peuvent être associés. Nous voulons garantir le succès durable de nos clients et des collectivités dans lesquelles ils exercent leurs activités en leur donnant les moyens de faire évoluer leurs pratiques ESG et de fournir des réparations, au besoin.

Pendant la période 2022-2023, trois secteurs ont fait l'objet d'un processus de contrôle préalable plus rigoureux en raison des risques élevés qu'ils comportent pour les droits de la personne : les télécommunications et les logiciels, la défense et la sécurité, et les chaînes d'approvisionnement mondiales. Dans la présente section, nous expliquons pourquoi ces secteurs présentent un risque plus élevé et nous résumons l'approche d'EDC. Pour en savoir plus sur les politiques, les processus et les mesures de contrôle qui constituent notre approche globale en matière de droits de la personne, voir la section [Notre approche et nos progrès](#).

¹ Selon les PDNU, une atteinte est considérée comme « grave » selon l'évaluation des critères suivants : son ampleur, sa portée et son caractère irréversible. L'ampleur désigne la gravité de l'incidence sur le ou les droits de la personne. La portée s'entend du nombre de personnes touchées ou pouvant être touchées. Le caractère irréversible renvoie à la facilité avec laquelle les personnes touchées peuvent retrouver la jouissance du ou des droits concernés.



TÉLÉCOMMUNICATIONS ET LOGICIELS

Pourquoi un risque élevé?

Si les technologies de l'information et des communications (TIC) peuvent être très bénéfiques pour la société, elles peuvent aussi représenter un risque pour les droits de la personne selon l'utilisation que l'on en fait. Les acheteurs de produits de télécommunications et de logiciels peuvent utiliser les TIC pour bloquer ou filtrer du contenu en ligne, paralyser les réseaux Internet ou surveiller les utilisateurs. De telles utilisations des TIC peuvent enfreindre ou restreindre les droits de la personne dans les sphères des libertés politiques et de la sécurité personnelle, pour la population en général et pour des groupes présentant un risque accru de vulnérabilité ou de marginalisation, de même que pour certaines personnes ou certains groupes ciblés.

Résumé de l'approche d'EDC

Notre approche concernant les télécommunications et les logiciels oriente notre processus de contrôle préalable et notre prise de décision, tout en respectant nos engagements en faveur des pratiques ESG. Nous adaptons nos pratiques de gestion des risques en fonction du type de technologie et des facteurs de risque élevés constatés, à savoir le pays de destination, la catégorie d'utilisateur final (gouvernement, armée, paramilitaire, fournisseur de réseau ou opérateur de télécommunications) et les possibilités d'utilisation abusive des technologies ou services (filtrage de contenu, surveillance, écoute et filature électronique ou interruptions d'accès au réseau).



DÉFENSE ET SÉCURITÉ

Pourquoi un risque élevé?

Les activités du secteur de la défense et de la sécurité peuvent être associées à des atteintes graves aux droits de la personne. Compte tenu de la nature des biens et des services liés à ce secteur et de la possibilité de leur utilisation inappropriée, les violations des droits de la personne peuvent inclure des activités illicites comme des fusillades, l'assassinat de civils, des actes de torture ou d'autres traitements cruels, inhumains ou dégradants, de même que des châtiments infligés à des civils ou des prisonniers de guerre. De telles violations peuvent contrevenir au droit national, international ou humanitaire applicable, porter atteinte aux droits de la personne ou enfreindre d'autres lois, traités ou conventions. Dans certains pays, la vente de biens ou de services à des utilisateurs finaux du secteur de la défense et de la sécurité peut avoir des incidences importantes sur les droits de la personne en donnant à des régimes autoritaires, répressifs ou violents les moyens d'exister et de rester au pouvoir.

Résumé de l'approche d'EDC

Notre position sur la défense et la sécurité oriente notre processus de contrôle préalable et notre prise de décision, tout en respectant nos engagements en faveur des pratiques ESG par l'entremise de restrictions, qui comprennent notamment ce qui suit :

- Tout bien ou service vendu à un utilisateur final du secteur de la défense et de la sécurité dans des pays présentant des risques élevés liés aux droits de la personne.
- Les armes et les systèmes d'armement entièrement assemblés (y compris, sans s'y limiter, les armes controversées comme les armes chimiques et les composants ou produits à double usage)², quel que soit le pays, marché ou l'utilisateur final.

² En aucun cas, le soutien à des armes controversées ne sera autorisé. Celles-ci sont fortement réglementées et soumises à des interdictions en vertu de réglementations et de traités internationaux.

CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT MONDIALES



Pourquoi un risque élevé?

De nos jours, en raison de la mondialisation et des marchés hyperconcurrentiels, les chaînes d'approvisionnement sont devenues complexes. Les matériaux, les produits et les services qui proviennent de plusieurs pays doivent respecter des normes juridiques et réglementaires différentes. Il en résulte une exposition accrue aux risques environnementaux et sociaux, en particulier aux risques liés aux droits de la personne. Des atteintes aux droits de la personne peuvent se produire à différents niveaux des chaînes d'approvisionnement mondiales. Pour assumer leur responsabilité à l'égard des droits de la personne, les entreprises doivent comprendre les incidences et les risques les plus importants dans leur secteur d'activité et leurs relations d'affaires à chaque étape de leur chaîne d'approvisionnement.

Résumé de l'approche d'EDC

Nous adaptons notre approche pour prendre en considération et atténuer les risques liés aux chaînes d'approvisionnement en fonction de la taille et du profil de risque de chaque transaction. Voici quelques exemples de pratiques robustes et ciblées qui préviennent et atténuent les risques liés aux droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement :

- L'inclusion de politiques liées aux chaînes d'approvisionnement respectant les droits de la personne dans les processus administratifs (p. ex., code de conduite des affaires ou politique de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement).
- L'adoption d'un processus de contrôle préalable rigoureux pour repérer et gérer les risques liés aux droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement.
- L'évaluation régulière des risques liés aux chaînes d'approvisionnement et aux fournisseurs, et l'amélioration de la transparence de ces chaînes.
- La participation à des partenariats stratégiques pour traiter des enjeux systémiques (p. ex., des initiatives multipartites).
- La diffusion publique des politiques, des pratiques et des résultats des contrôles préalables.

Surveillance de l'évolution des risques et des incidences

Les forces et les facteurs susceptibles d'avoir une incidence sur les droits de la personne ne sont jamais statiques. Voilà pourquoi nous continuons de suivre et de surveiller la nature changeante des risques liés aux droits de la personne, en particulier les principaux enjeux¹ associés au soutien des transactions de nos clients. Il est essentiel, tant pour EDC que pour ses clients, que nos connaissances soient à jour et que nous utilisions nos apprentissages pour nous adapter à la nature changeante des risques.

Les risques et les enjeux liés aux droits de la personne qui sont pertinents pour nous font actuellement l'objet d'un examen afin d'évaluer s'ils doivent être mis à jour pour tenir compte des nouvelles réalités et pour éclairer les plans d'action à venir. À la fin de 2023, nous avons lancé une analyse de la pertinence structurée et ciblée, qui se poursuit en 2024. Pour la réaliser, nous procédons à des consultations et des entretiens auprès de parties prenantes externes et internes. Ce processus nous permettra de mieux comprendre et hiérarchiser les principaux enjeux liés aux droits de la personne qui ont le plus d'incidences sur nos activités et nos parties prenantes.



¹ Le cadre des Principes directeurs des Nations Unies sur la divulgation définit les principaux enjeux liés aux droits de la personne d'une entreprise comme étant les risques liés aux droits de la personne découlant de ses activités et de ses relations d'affaires qui ont les incidences les plus graves.



NOTRE APPROCHE ET NOS PROGRÈS

Notre parcours dans le domaine des droits de la personne



À EDC, nous ne prenons pas nos responsabilités en matière de droits de la personne à la légère. Nous sommes conscients de notre devoir de respecter les lois, les règlements et les lignes directrices en la matière au Canada, de même que les droits de la personne reconnus à l'échelle internationale et inscrits dans la **Charte internationale des droits de l'homme** et la **Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail**. Nous sommes signataires du **Pacte mondial des Nations Unies**, une initiative volontaire visant à mettre en œuvre 10 principes universels de développement durable, qui incluent le soutien et le respect des droits de la personne.

Notre approche fondamentale est guidée par les PDNU, qui sont considérés comme la norme mondiale faisant autorité quant à la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de la personne. Ses 31 principes définissent les attentes envers les États et les entreprises en ce qui a trait à la manière de prévenir et de gérer les atteintes aux droits de la personne dans le cadre de leurs activités. Nous continuons de progresser dans la mise en œuvre des PDNU et misons sur l'amélioration de notre expertise en matière de gestion des risques et des incidences liés aux droits de la personne, ainsi que sur la divulgation de notre bilan.



« Veiller à ce que les activités d'EDC et les projets qu'elle soutient soient réalisés dans le respect des gens et des collectivités est une importante responsabilité qui est inhérente au commerce international et qui incombe à tous les employés de la Société, du personnel de première ligne jusqu'aux fonctions de soutien. »



Rachel Guthrie, vice-présidente,
Intégration des pratiques ESG

Une approche globale

En tant qu'employeur, acheteur de biens et services et prêteur d'envergure mondiale, nous prenons en compte et intégrons les droits de la personne dans tous les rôles que nous incarnons et dans toutes nos sphères d'influence.

Main-d'œuvre

Comptant quelque 2 000 employés, EDC est un employeur de taille. Nous nous conformons à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et aux normes connexes, et nous nous engageons à respecter les droits de la personne de chaque employé en créant un environnement de travail inclusif et entièrement accessible, exempt de discrimination, de harcèlement et de préjudice. Nous offrons un programme de rémunération qui se veut juste et équitable. Nous nous efforçons d'assurer la santé et la sécurité de nos employés, nous leur offrons des occasions de formation et de perfectionnement, et nous mettons à leur disposition un éventail de voies de communication par lesquelles ils peuvent exprimer leurs idées et nous faire part de leurs préoccupations.

Nos engagements à l'égard des droits de nos employés sont abordés dans le [Code de conduite](#) et les politiques de ressources humaines d'EDC et comprennent nos engagements en matière d'inclusion, de diversité et d'équité. Nous visons un effectif diversifié, tant au niveau des employés que de la direction, qui reflète le bassin de

main-d'œuvre disponible sur le marché du travail externe et la clientèle que nous servons.

Clients

À titre d'organisme de crédit à l'exportation qui exerce ses activités dans plus de 170 pays et compte des clients dans tous les secteurs et industries, EDC est particulièrement bien placée pour faire progresser le respect des droits de la personne et rehausser les standards quant aux pratiques commerciales des exportateurs canadiens. Dans le cadre de notre travail, nous aidons les entreprises canadiennes à accroître leurs connaissances et leur compréhension des risques liés aux droits de la personne qui concernent leurs activités à l'échelle mondiale, et nous les encourageons à mettre en œuvre des politiques, des processus et des systèmes appropriés, conformément aux PDNU. Notre processus de contrôle préalable nous permet d'examiner les risques que posent nos activités et leurs incidences sur les populations, notamment la main-d'œuvre de nos clients, les travailleurs de leur chaîne de valeur, les collectivités concernées et les consommateurs.

Fournisseurs

En tant qu'acheteur de biens et services, EDC s'engage à s'approvisionner auprès de fournisseurs qui respectent les droits de la personne, l'éthique et l'environnement et qui ont des politiques et des pratiques responsables. Nous nous attendons à ce que

les fournisseurs exploitent leur entreprise conformément à ces valeurs. Nous estimons que nos relations avec nos fournisseurs constituent une occasion de mettre en commun des pratiques exemplaires et nous misons sur un processus d'amélioration continue en matière de droits de la personne. Par l'entremise de notre site Web, de nos articles et d'autres outils, nous communiquons à nos fournisseurs nos connaissances sur les enjeux liés aux droits de la personne auxquels ils doivent être sensibilisés, notamment les nouvelles obligations canadiennes en matière de rapports sur le travail forcé.

Nos normes et nos attentes au chapitre des droits de la personne sont décrites dans notre [Politique d'approvisionnement](#) et notre [Code de conduite des fournisseurs](#). Les fournisseurs assujettis à ce Code sont tenus d'agir conformément à toutes les lois et réglementations applicables régissant les normes du travail et de l'emploi, les droits de la personne et la non-discrimination.

Le présent rapport porte principalement sur nos relations avec nos clients et sur nos transactions, soit là où réside le risque le plus élevé d'association à des atteintes graves aux droits de la personne pour EDC. Pour en savoir plus sur notre approche en matière de droits de la personne et notre bilan concernant notre main-d'œuvre et nos fournisseurs, voir notre [rapport annuel intégré](#) et la [section sur les facteurs ESG de notre site Web](#).

LES COMPOSANTES DE NOTRE APPROCHE

Pour nous assurer que nous intégrons le respect des droits de la personne dans nos activités et que nous sommes bien placés pour repérer, prévenir et gérer les atteintes à ces droits, nous continuons à bâtir un cadre de politiques, de systèmes et de processus appropriés qui sont guidés par les PDNU et les pratiques exemplaires internationales.

Dans les pages qui suivent, nous aborderons les composantes de base de notre approche vis-à-vis des droits de la personne :

- Gouvernance et politiques rigoureuses
- Gestion des risques liés aux droits de la personne (y compris le contrôle préalable)
- Interaction avec les parties prenantes et avancement des pratiques exemplaires
- Suivi et divulgation de notre bilan



Gouvernance et politiques rigoureuses

Notre engagement à respecter les droits de la personne est bien ancré à tous les niveaux de notre structure de gouvernance, dans différentes politiques à l'échelle d'EDC et dans la façon dont nous exerçons nos activités au quotidien. Nous démontrons ainsi l'importance que nous accordons à la mise en œuvre de nos engagements à cet égard et à l'instauration de mesures efficaces.

Surveillance exercée par le Conseil et la direction

Le Conseil d'administration supervise l'orientation et la stratégie ESG ainsi que les politiques de gestion des risques, notamment la Politique sur les droits de la personne, dont il est régulièrement informé des progrès de manière officielle. Il reçoit également des rapports sur diverses initiatives liées aux droits de la personne. Tous les mandats des comités du Conseil comprennent des considérations liées aux facteurs ESG (notamment les droits de la personne).

La chef de la gestion des risques et du développement durable d'EDC est responsable de la Politique sur les droits de la personne et de son élaboration, sa mise en œuvre et sa mise à jour, de même que de son application et de son efficacité.

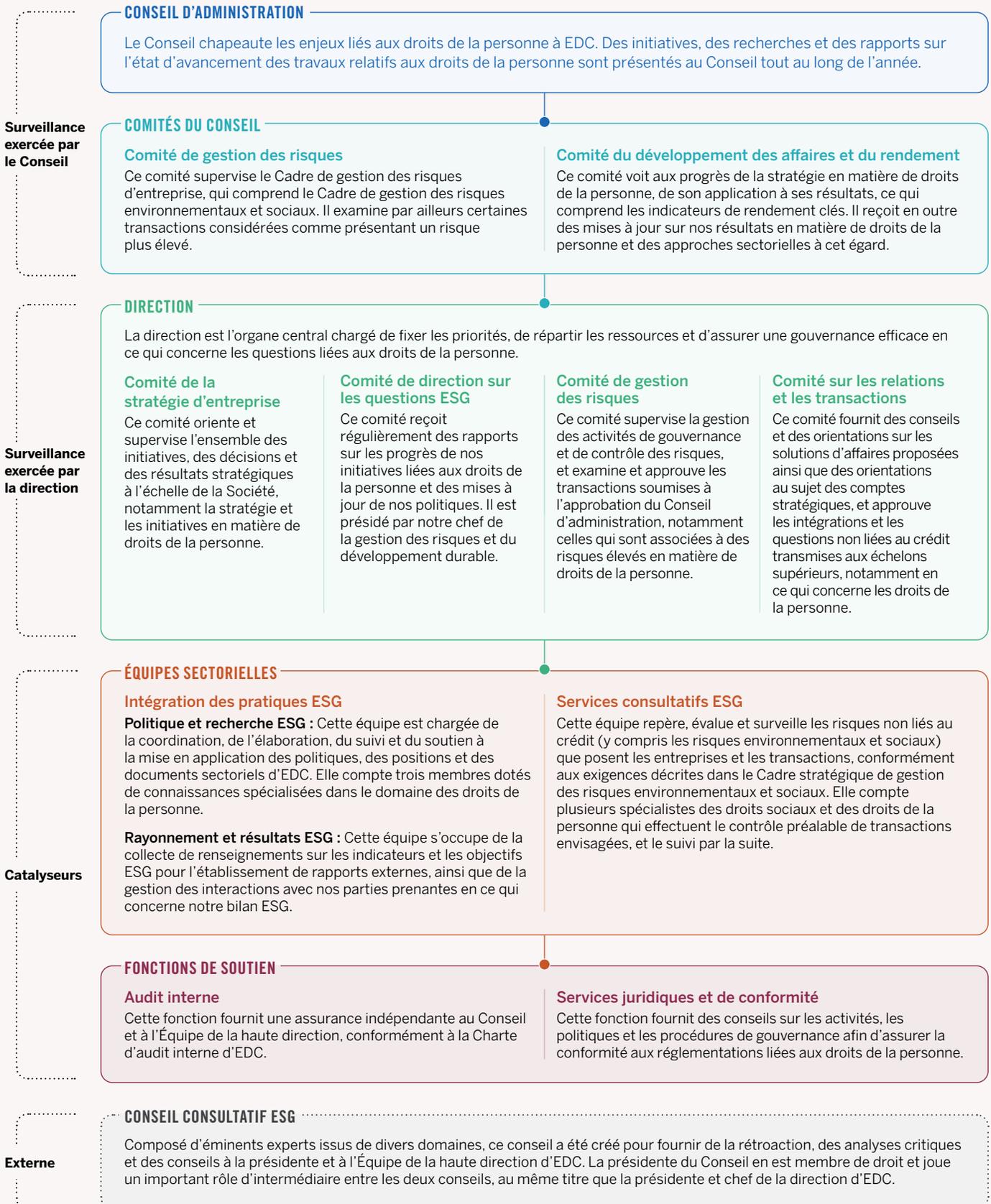
De plus, notre équipe de direction est conseillée par un **Conseil consultatif ESG** composé d'éminents experts issus de divers domaines. Créé en 2001, le Conseil tient lieu de baromètre et fournit des orientations stratégiques dans le domaine en constante évolution des facteurs ESG.

Un diagramme illustrant la structure de gouvernance des pratiques ESG, qui englobent les droits de la personne est présenté à la page suivante.



GOVERNANCE ET RESPONSABILITÉ AU CHAPITRE DES DROITS DE LA PERSONNE

Au 31 décembre 2023



Faits saillants de 2022–2023

- Nous avons continué à renforcer la surveillance des enjeux ESG et liés aux droits de la personne. Nous avons mis à jour les mandats des comités du Conseil d'administration en y ajoutant des responsabilités relatives aux pratiques ESG, tandis qu'au niveau de la direction, nous avons créé un comité ESG qui supervise la stratégie, en plus de surveiller notre bilan et notre planification. Parmi les sujets liés aux droits de la personne dont le Conseil a discuté au cours de la période du rapport, notons l'examen de notre Politique de gestion des risques environnementaux et sociaux, les obligations d'EDC en vertu du *projet de loi S-211*, le concept émergent de « retrait responsable » et la Position sur la défense et la sécurité d'EDC.
- Les membres du Conseil et de la haute direction ont continué à approfondir leurs compétences en ce qui concerne les facteurs ESG, notamment celles liées aux droits de la personne.



À la fin de 2023, 81,8 % des membres du Conseil (58,3 % en 2022) et 40,0 % des membres de la haute direction (21,4 % en 2022) avaient obtenu

une certification ESG de Competent Board, qui porte notamment sur la question des droits de la personne.

- La rencontre de juin 2023 du Conseil consultatif ESG avait comme thème central le volet social des facteurs ESG. On y a examiné les mesures concrètes qu'EDC met de l'avant pour aider à bâtir une société plus équitable et inclusive qui respecte les droits de la personne et renforce l'autonomie des collectivités. Shift, le centre d'expertise par excellence sur les PDNU, y a fait une présentation sur le volet social. La rencontre ciblait deux domaines d'intérêt pour les activités d'EDC : le commerce inclusif et la stratégie pour l'Indo-Pacifique.

Engagements énoncés dans la politique

EDC a été la première institution financière du Canada à se doter, en 2019, d'une **politique sur les droits de la personne** cadrant avec les PDNU et d'autres pratiques exemplaires internationales. La politique est accessible sur notre site Web, tout comme d'autres renseignements sur notre approche en matière de droits de la personne.

En vertu de cette politique, qui a été mise à jour en 2023, EDC s'engage à :

- accorder la priorité à la prévention et à l'atténuation des atteintes graves aux droits de la personne;
- respecter les droits de la personne et arrimer ses pratiques aux attentes des PDNU en matière de responsabilité des entreprises;

- jouer un rôle actif dans l'avancement des pratiques exemplaires, notamment en utilisant son influence pour agir sur les pratiques de ses clients et favoriser les réparations à l'égard d'atteintes aux droits de la personne;
- encourager et promouvoir des pratiques plus robustes en matière de droits de la personne parmi nos pairs;
- communiquer avec les parties prenantes en toute bonne foi;
- faire un suivi et rendre compte de son approche et de son bilan en matière de droits de la personne.

La politique, qui s'inscrit dans le cadre plus large de notre **Cadre de gestion des risques environnementaux et sociaux**, régit l'approche d'EDC en matière de respect des droits de la personne et son processus décisionnel interne dans le cadre de ses relations avec ses clients. Cette politique est axée sur les relations avec les clients, car EDC reconnaît que, dans la plupart des cas, c'est dans ce domaine que réside le risque le plus élevé d'atteintes graves aux droits de la personne.

POLITIQUE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

L'influence que nous exerçons sur les droits de la personne est aiguillée par notre Politique sur les droits de la personne, qui définit nos engagements dans les domaines suivants :



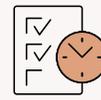
Responsabilité à l'égard des droits de la personne



Processus de contrôle préalable en matière de droits de la personne



Établissement des priorités



Évaluation des clients



Influence



Surveillance



Facilitation des réparations



Communication avec les parties prenantes

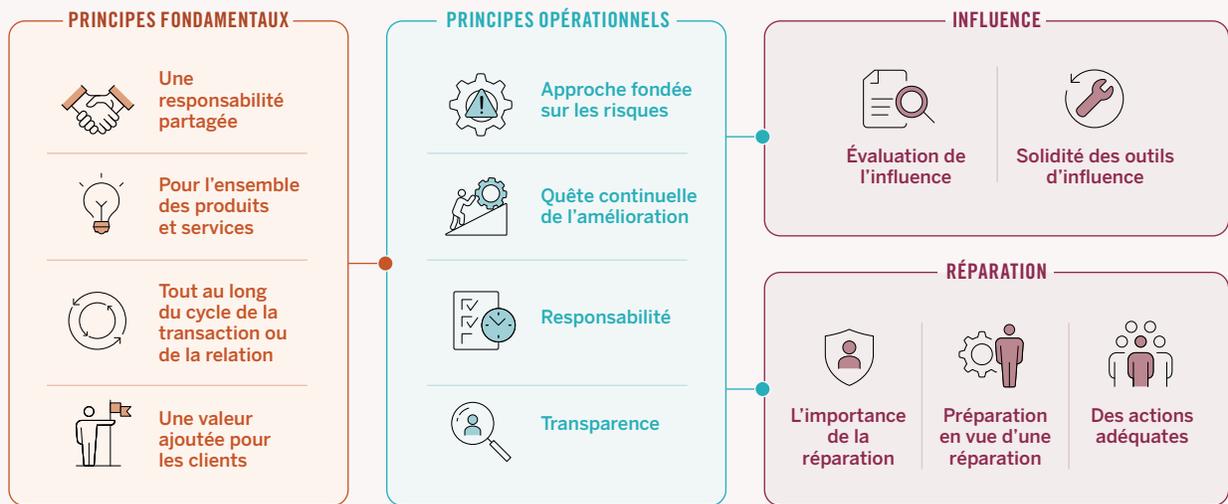


Suivi et rapports sur le bilan en matière de droits de la personne



Participation active à l'uniformisation des règles du jeu

PRINCIPES D'EDC EN MATIÈRE D'INFLUENCE ET DE RÉPARATION



Notre politique définit également les rôles et les responsabilités. Elle est révisée au moins une fois tous les trois ans dans le cadre d'un processus consultatif auquel participent des parties prenantes internes et externes. L'approbation finale est donnée par le Conseil d'administration.

En complément à la politique, les [Principes d'EDC en matière d'influence et de réparation](#), élaborés avec le soutien de Shift, nous guident tout au long du processus de transaction et de contrôle préalable pour faire en sorte que nos efforts soient axés sur l'atteinte de résultats bénéfiques pour les populations et l'environnement. Par « influence », on entend tout ce qu'EDC pourrait faire pour influencer les comportements, les politiques et les pratiques de ses clients afin de prévenir ou d'atténuer plus efficacement les risques et les problèmes environnementaux, sociaux ou liés aux droits de la personne. Le terme « réparation » renvoie au processus visant à fournir aux populations des réparations à l'égard d'atteintes aux droits de la personne, ainsi qu'aux résultats concrets qui neutralisent ou corrigent ces atteintes.

Pour en savoir plus sur l'influence et la réparation, voir la section [Gestion des risques liés aux droits de la personne](#).

En ce qui concerne les droits de nos propres employés, les engagements d'EDC à cet égard sont abordés dans notre [Code de conduite](#) et nos politiques de ressources humaines. Nous avons également établi des attentes en matière de droits de la personne dans nos relations avec nos fournisseurs, qui sont décrites dans notre [Code de conduite des fournisseurs](#).

Faits saillants de 2022–2023

- À la suite d'un processus d'examen approfondi, nous avons actualisé notre Politique sur les droits de la personne. Pour en savoir plus, voir l'étude de cas présenté à la page suivante.
- Nous avons lancé notre approche en matière d'influence et de réparation et offert une formation à l'échelle d'EDC pour la faire connaître. Ce travail réalisé en 2022 a permis de mettre en application les engagements énoncés dans la politique et nos principes en matière d'influence et de réparation.

- En 2023, nous avons élaboré un énoncé de position sur les transactions liées à la défense et à la sécurité, afin de garantir qu'EDC ne soutienne pas par inadvertance des transactions présentant une forte probabilité d'entraîner des incidences négatives sur les droits de la personne ou d'y contribuer. Bien qu'une approche interne soit en place depuis plusieurs années, nous l'avons mise à jour et renforcée pour orienter notre processus de contrôle préalable concernant les transactions dans ce secteur, ce qui accélérera la prise de décision et améliorera l'expérience client. L'énoncé de position a été publié en janvier 2024.

Politiques d'EDC régissant les droits de personne et nos principaux risques

- [Politique sur les droits de la personne](#)
- [Politique de gestion des risques environnementaux et sociaux](#)
- [Code de conduite](#)
- [Code de conduite des fournisseurs](#)
- [Cadre de diligence raisonnable : droits de la personne](#)
- [Principes en matière d'influence et de réparation](#)
- [Position sur la défense et la sécurité](#)



DANS LA MIRE

LA MISE À JOUR DE LA POLITIQUE, UNE OCCASION DE BONIFIER NOS ENGAGEMENTS

À EDC, nous poursuivons nos efforts dans le domaine des droits de la personne en bonifiant les engagements énoncés dans notre politique. En mars 2023, nous avons publié une nouvelle version de notre Politique sur les droits de la personne qui élargit et clarifie nos responsabilités.

Inspirés par les commentaires des parties prenantes

Pour réaliser l'actualisation de la politique, nous avons entrepris un processus d'examen rigoureux qui a été façonné par les commentaires des parties prenantes. Un groupe de travail interne a dirigé l'examen, qui comprenait une analyse de l'environnement visant à relever les tendances mondiales et les pratiques des pairs et du secteur, ainsi que des échanges avec les parties prenantes. Nous avons publié un document de réflexion et organisé des consultations publiques auprès d'associations sectorielles et commerciales, d'organisations de la société civile, de banques et d'autres organismes de crédit à l'exportation, de même que des rencontres d'information ciblées avec des clients. Nous avons aussi fait appel à certaines équipes internes et tenu des

séances virtuelles destinées à tous les employés intéressés par le sujet.

Une fois les commentaires colligés et intégrés, nous avons publié un **document de réponse publique** en même temps que la politique mise à jour afin d'offrir une vue d'ensemble de notre manière d'intégrer les rétroactions reçues dans le cadre de l'examen de la politique.

Ce qui a changé

L'actualisation de la politique comprend les éléments suivants :

- Une nouvelle section portant sur le processus décisionnel d'EDC en matière de gestion des relations avec les clients, afin d'offrir plus de clarté et de transparence.
- Le remplacement du terme « personnes vulnérables » par « groupes présentant un risque accru de vulnérabilité ou de marginalisation » pour assurer une meilleure conformité aux pratiques exemplaires. Nous avons également ajouté du contenu au sujet de ces groupes et clarifié nos engagements envers eux.
- L'ajout d'un libellé relatif à la notion de retrait (transactions ou relations) de manière responsable, tout en reconnaissant que notre première option consiste à utiliser notre influence et à faciliter les réparations.
- La modification de la portée afin d'inclure le processus d'intégration de nouveaux clients ou de nouvelles parties prenantes, en plus des transactions.
- Une section « objet », recadrée pour être davantage axée sur les valeurs et la responsabilité d'EDC quant au respect des droits de la personne, afin d'aider nos clients à mieux comprendre les fondements de notre démarche.



Sensibilisation et formation des employés : inculquer une culture respectueuse des droits

Pour intégrer une culture de respect des droits de la personne dans nos activités quotidiennes, tout le personnel doit comprendre les engagements d'EDC et le rôle de chacun dans leur réalisation.

Tous les employés suivent une formation obligatoire sur le Code de conduite d'EDC, qui comprend une section consacrée au respect des droits de la personne et qui aborde des thèmes plus pointus comme :

- un travail exempt de harcèlement et de discrimination;
- la promotion de la diversité, de l'inclusion et du respect;
- la création d'un lieu de travail sain et sécuritaire.

Notre série de formations sur les facteurs ESG comprend actuellement deux formations en ligne obligatoires (ESG 101 et ESG 201), qui abordent respectivement les aspects environnementaux et sociaux. En suivant la formation ESG 201, les employés découvrent des sujets qui peuvent avoir une incidence sur nos clients et sur nous-mêmes, certains étant d'ordre social et d'autres touchant plus directement aux droits de la personne. Ils apprennent comment ces sujets se rapportent à nos activités, à notre stratégie et à nos valeurs, ainsi que le rôle de chaque employé dans le respect des droits de la personne.

EDC offre une formation obligatoire sur l'inclusion, la diversité et l'équité, qui aide à établir les normes de base en ce qui concerne notre façon d'interagir et de travailler les uns avec les autres. D'autres formations obligatoires portent sur des sujets comme les préjugés inconscients, les microagressions, le vécu des personnes 2ELGBTQI+, le vécu des personnes en situation de handicap et le respect au travail. Nos groupes de ressources pour les employés, qui s'efforcent de créer des espaces sûrs pour favoriser le dialogue entre les employés, nous aident à offrir cette formation en y ajoutant leur propre vécu, ce qui enrichit considérablement les concepts discutés.

Pour le personnel d'EDC dont les fonctions touchent spécifiquement aux droits de la personne, notamment les membres de nos groupes ESG et de nos équipes de contrôle préalable, nous proposons des formations et des outils supplémentaires pour les soutenir dans l'exécution de leurs tâches. Pour en savoir plus, voir la section [Gestion des risques liés aux droits de la personne](#).

Faits saillants de 2022–2023

- Nous avons déployé en 2023 la formation obligatoire ESG 201, qui est axée sur les enjeux sociaux et les droits de la personne. En plus d'expliquer leur importance, elle traite également de la façon dont ceux-ci sont liés à la transition vers une économie sobre en carbone. On y aborde aussi le commerce inclusif, la diversité

des fournisseurs, ainsi que l'inclusion, la diversité et l'équité.

- En 2023, nous avons lancé à l'échelle d'EDC une campagne de communication et de sensibilisation comprenant des foires aux questions pour aider les employés à comprendre la nouvelle version de notre Politique sur les droits de la personne. Nous avons également continué d'offrir des formations concernant cette politique dans le cadre du processus d'intégration des employés.
- Nous avons créé un guide complet pour aider les équipes de première ligne qui doivent prendre part à des conversations sur les risques liés aux droits de la personne. Il contient des réponses aux questions courantes posées par les clients.
- Conscients de nos responsabilités en vertu du *projet de loi S-211*, nous avons offert une formation obligatoire à l'Équipe de l'approvisionnement et de la gestion des fournisseurs et aux Services consultatifs ESG sur le thème du travail forcé et du travail des enfants.
- La séance de formation PDNU 101 a été offerte aux employés d'EDC par l'intermédiaire de Shift dans le but de renforcer leur compréhension des PDNU et de ce qu'ils signifient pour les institutions financières comme EDC.

Gestion des risques liés aux droits de la personne

L'environnement commercial devient de plus en plus complexe et incertain face à l'évolution des réalités géopolitiques. Une solide gestion des risques est donc essentielle à la résilience des entreprises et au respect de nos engagements ESG, notamment ceux qui concernent les droits de la personne.

C'est ainsi que, ces dernières années, nous avons considérablement amélioré notre approche pour repérer, évaluer et atténuer les risques et les atteintes graves aux droits de la personne qui sont associés à notre travail, en particulier dans le cadre de nos transactions et de nos relations avec nos clients. EDC, comme d'autres institutions financières qui soutiennent les entreprises canadiennes, peut être associée à ces risques par l'entremise de ses relations d'affaires. Nous avons donc un rôle important et essentiel à jouer pour les gérer. À eux trois, notre Politique sur les droits de la personne, notre Cadre de diligence raisonnable : droits de la personne et nos Principes en matière d'influence et de réparation cernent nos responsabilités lorsque des risques sont repérés dans une transaction ou une relation avec un client.

Notre processus de contrôle préalable

Le contrôle préalable est au cœur de l'approche d'EDC en matière de droits de la personne. Notre **Cadre de diligence raisonnable : droits de la personne** nous permet de repérer, d'évaluer et de gérer les risques liés ces droits dans nos transactions et nos relations avec nos clients, puis d'orienter nos processus décisionnels et les mesures que nous mettons en place en fonction des conclusions tirées. Applicable à toutes les transactions, qu'elles soient relatives à un projet ou non, il s'inscrit dans le processus de contrôle préalable des volets environnemental et social.

Ce cadre comprend également des approches particulières pour les secteurs qui, selon nous, présentent un risque plus élevé (pour des exemples, voir la section **Principaux risques et secteurs visés en 2022-2023**). D'autres éléments sont pris en considération lors du contrôle préalable pour les transactions relatives à un projet, conformément aux Principes de l'Équateur et aux Approches communes concernant le devoir de diligence environnementale et sociale de l'OCDE.

Le nombre d'évaluations que nous effectuons chaque année varie en fonction de certains facteurs comme le volume de nos activités, la nature des activités de nos clients, les changements dans certaines régions ou certains secteurs, ou les tendances sectorielles émergentes.

Intégrés dans notre Cadre de diligence raisonnable, les **Principes d'EDC en matière d'influence et de réparation** (décrits à la section **Engagements énoncés dans la politique**) nous aident à accroître et à utiliser notre pouvoir d'influence pour prévenir et gérer les risques liés aux droits de la personne et les atteintes connexes auxquelles EDC pourrait être associée par l'entremise de ses relations avec sa clientèle, et de faciliter les réparations lorsqu'il y a néanmoins des atteintes aux droits.

- **Influence** : Tout ce qu'EDC peut faire pour influencer les comportements, les politiques et les pratiques de ses clients afin de prévenir ou d'atténuer plus efficacement les risques et les problèmes environnementaux, sociaux ou liés aux droits de la personne. Par exemple, l'influence pourrait prendre la forme d'une obligation contractuelle, d'une incitation commerciale, d'une collaboration avec d'autres institutions financières ou parties prenantes au sein du secteur, ou encore miser sur la relation client.
- **Réparation** : Un processus visant à fournir aux populations des réparations à l'égard d'atteintes aux droits de la personne, ainsi que les résultats concrets qui neutralisent ou corrigent ces atteintes. Bien qu'EDC s'engage à utiliser son influence pour prévenir et atténuer les atteintes aux droits de la personne, elles sont toujours possibles. Quand c'est le cas, les parties prenantes touchées ont droit à des mesures de réparation efficaces. Par exemple, des excuses, une restitution ou une indemnisation peuvent faire office de réparation.

Un diagramme illustrant le processus de contrôle préalable général d'EDC en matière de droits de la personne est présenté à la page suivante.



PROCESSUS DE CONTRÔLE PRÉALABLE GÉNÉRAL D'EDC EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

Pour les relations avec les clients et les transactions, liées ou non à un projet

Relations avec les clients et transactions

ÉTAPE I : ÉVALUATION PRÉLIMINAIRE



EDC effectue une évaluation préliminaire pour identifier tout risque réel ou potentiel en matière de droits de la personne.

Critères :

- Pays où sont exercées les activités
- Antécédents des contreparties liées à la transaction
- Secteur d'activité

ÉTAPE II : FILTRAGE



EDC évalue les éléments de risque contextuel pour établir la probabilité des atteintes réelles ou potentielles graves en matière de droits de la personne en lien avec la relation ou la transaction, et la façon dont la Société peut être liée à ces retombées en offrant son soutien, s'il y a lieu.

Éléments de risque contextuel :

- Contexte dans le pays (conflits graves, violences politiques, violations des droits de la personne, etc.)
- 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
- Activités commerciales (risques sectoriels, contexte d'affaires, nature des exportations ou des utilisations finales, identité des utilisateurs finaux, etc.)
- Présence de personnes vulnérables et probabilité qu'elles soient touchées

Dans les scénarios à risque plus élevé, EDC peut effectuer une étape d'estimation de l'influence afin d'obtenir une indication préliminaire du degré d'influence qu'elle pourrait avoir sur les pratiques de l'entreprise et sur leur efficacité.



Point de décision : À la lumière des renseignements recueillis, EDC détermine si elle va de l'avant avec une relation avec un client ou une transaction.

ÉTAPE III : ÉVALUATION ET ENGAGEMENT



EDC évalue la capacité d'une entreprise à gérer les atteintes en matière de droits de la personne en lien avec le soutien envisagé. Dans les scénarios de risques plus élevés, EDC peut effectuer une évaluation plus détaillée de l'influence afin de déterminer le degré et le type d'influence qu'elle pourrait avoir sur une entreprise et d'évaluer la préparation de l'entreprise à la réparation.

Dans le cadre de son évaluation, EDC met l'accent sur :

- les atteintes les plus graves et probables en matière de droits de la personne;
- la capacité de l'entreprise à éviter, à prévenir et à atténuer ces atteintes, et l'efficacité de son programme de mobilisation des parties prenantes et de ses mécanismes de règlement des griefs;
- la capacité d'EDC à établir et à enclencher des mécanismes d'influence afin de prévenir et atténuer efficacement les risques;
- la préparation de l'entreprise en matière de réparation envers les parties touchées advenant des atteintes majeures.

Si l'évaluation fait ressortir des lacunes dans la gestion par l'entreprise des atteintes les plus graves et probables en matière de droits de la personne, EDC a pour pratique d'enclencher ses mécanismes d'influence et de prendre contact avec l'entreprise pour :

- discuter des lacunes relevées;
- s'entendre sur des mesures pouvant être prises pour combler ces lacunes (p. ex., élaboration d'un plan d'action).

Ces renseignements influenceront l'évaluation des risques environnementaux et sociaux d'EDC en lien avec la relation ou la transaction.



Point de décision : À la lumière des renseignements recueillis, EDC détermine si elle va de l'avant avec une transaction ou une relation avec un client et si elle doit surveiller la performance de l'entreprise.

ÉTAPE IV : SURVEILLANCE ET MESURES APRÈS ATTEINTE



EDC est résolue à avoir des relations soutenues avec ses clients de même qu'à assurer en permanence le respect de ses normes applicables aux transactions présentant des risques élevés en matière de droits de la personne. Or elle ne surveille pas l'ensemble des transactions : la surveillance ou non d'une transaction, ainsi que la fréquence et l'étendue de la démarche, dépend de la nature des problèmes et de la présence ou non d'un plan d'action ou de recommandations.

Outils pour la surveillance des transactions :

- Connaissance de l'incident par EDC : avis du client, examen annuel du client pour certains produits de la Société, couverture médiatique négative ou critiques de tiers crédibles
- Rapports d'avancement du client quant aux engagements définis dans le temps, aux recommandations ou à la performance globale
- Contact direct d'EDC avec le client

Dans le cas des transactions pour lesquelles EDC est informée qu'une atteinte grave des droits de la personne s'est produite et qu'il est déterminé qu'elle est liée à cette atteinte par son soutien, elle utilisera son influence pour encourager ou appuyer un client dans la prise de mesures correctrices.

Faits saillants de 2022–2023

- Nous avons lancé notre processus de contrôle préalable concernant l'influence et la réparation et offert des formations dans tous les secteurs d'activité.
- Dans le cadre de nos mécanismes rigoureux de contrôle préalable, nous avons continué à échanger avec nos clients sur leurs pratiques en matière de droits de la personne et, si nécessaire, leur avons fourni des renseignements et des conseils pour améliorer leurs politiques et procédures. Dans certains cas, nous avons même aidé des clients à prendre des engagements et à établir un plan d'action pour atténuer des risques liés aux droits de la personne. En 2023, nous avons examiné 378 transactions non liées à des projets (321 en 2022) pour repérer les risques accrus liés aux droits de la personne. Ce nombre représente 15,5 % (13,5 % en 2022) de toutes les transactions qui ont fait l'objet d'une évaluation approfondie des risques liés aux droits de la personne. Différents facteurs de risque (pays, secteur, antécédents de l'entreprise, etc.) peuvent justifier une évaluation.

Transactions nécessitant un contrôle préalable accru en matière de droits de la personne (plus qu'une simple évaluation) :

- Pour 66 % des dossiers : Nous avons posé des questions au client pour mieux comprendre les risques contextuels et la capacité de gestion de l'entreprise.
- Pour 24 % des dossiers : Nous avons fourni au client de l'information ou des recommandations sur la gestion des risques pour l'aider à mieux comprendre, repérer et atténuer les risques potentiels.
- Pour 15 % des dossiers : Nous avons conseillé le client quant aux bons engagements à prendre afin de l'aider à établir des priorités et à appliquer des mesures pour gérer ses risques, et parfois même à fournir des réparations.
- Dans le cadre de l'élaboration de notre stratégie pour l'Indo-Pacifique, nous avons commencé à cerner les risques liés aux droits de la personne qui sont présents dans certains pays de cette région, notamment l'Inde et l'Indonésie.



À EDC, nous disposons d'un solide cadre de contrôle préalable pour les incidences liées aux droits de la personne. Chaque transaction que nous appuyons est soumise à ce processus. EDC évalue la capacité de ses clients à gérer les risques et les incidences à cet égard. Si nous constatons des risques résiduels élevés d'atteinte aux droits de la personne dans le cadre d'une transaction, nous surveillons le bilan du client en la matière. »



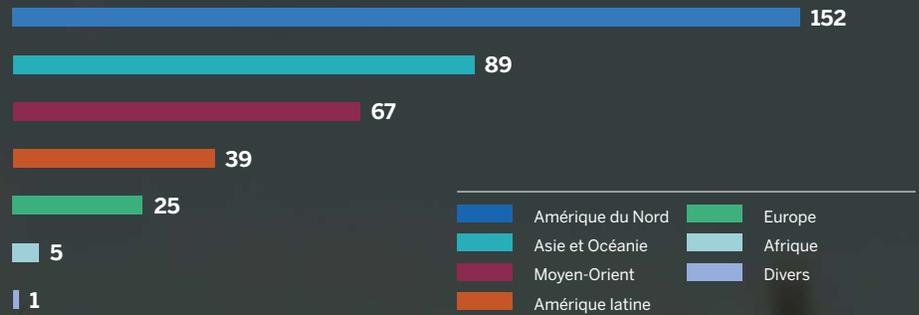
Sophie Roy, vice-présidente
Services consultatifs ESG

ÉVALUATIONS DES RISQUES LIÉS AUX DROITS DE LA PERSONNE

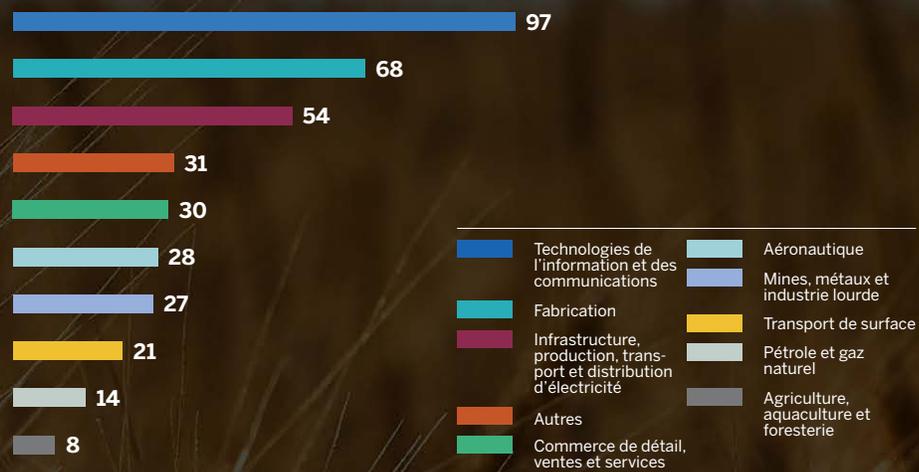
Nombre d'évaluations des risques liés aux droits de la personne, par régions

15,5 %

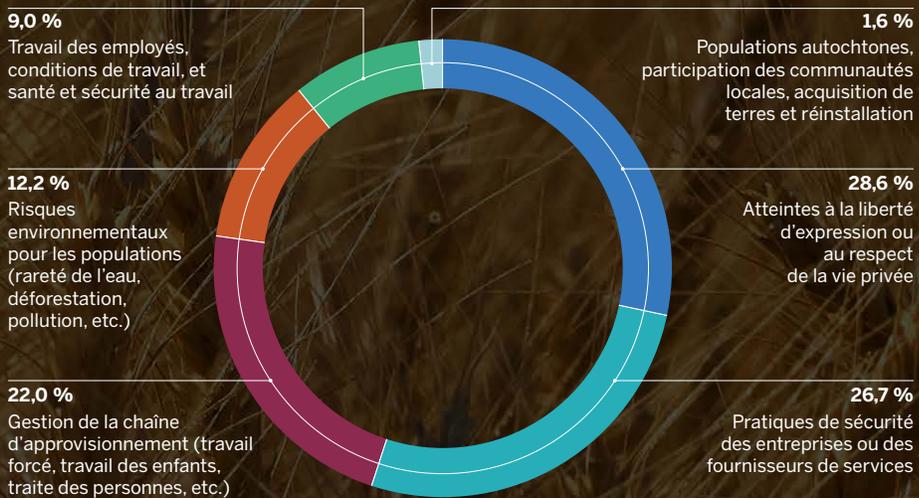
des transactions ont fait l'objet d'un contrôle approfondi des risques liés aux droits de la personne



Nombre d'évaluations des risques liés aux droits de la personne, par secteurs



Risques liés aux droits de la personne décelés lors de contrôles des facteurs environnementaux et sociaux



Remarque : Les pourcentages étant arrondis, les totaux ne correspondent pas à la somme des composantes. La ventilation en pourcentage représente un sous-ensemble de toutes les évaluations effectuées et ne tient pas compte des évaluations concernant des transactions pour lesquelles de multiples risques associés à différentes catégories ont été signalés ou des situations où le risque signalé n'a pas pu être associé à l'une des catégories de risque définies.

SECTEUR EN VEDETTE : CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT MONDIALES

LE TRAVAIL D'EDC AUPRÈS D'UNE ENTREPRISE CANADIENNE POUR CIBLER LES RISQUES LIÉS AUX DROITS DE LA PERSONNE DANS SA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

HLA Solutions de chaîne d'approvisionnement inc. (HLA) est un négociant de produits de base établi à Montréal qui propose des solutions stratégiques en matière de chaîne d'approvisionnement à ses clients. HLA aide les entreprises à trouver et à acheter un large éventail de produits partout dans le monde. Ses revenus peuvent provenir tout autant de l'approvisionnement en matières premières pour la production d'énergie solaire que de produits alimentaires de consommation comme les céréales et les graines.

Puisque HLA fait affaire avec des entreprises de plusieurs pays, notamment dans des régions présentant des risques élevés en matière de droits de la personne, le contexte se prêtait bien à l'élaboration de politiques et de pratiques d'approvisionnement responsable, en accordant une plus grande attention aux risques liés aux facteurs ESG dans sa chaîne d'approvisionnement. En particulier, l'industrie de l'énergie solaire en Asie constitue un secteur à plus haut risque en matière de droits de la personne.

Travailler avec EDC pour atténuer les risques

En raison de la portée internationale de ses activités, HLA travaillait déjà avec EDC depuis plusieurs années. Elle a d'abord souscrit une assurance crédit, puis le partenariat s'est élargi pour inclure d'autres produits comme des lettres de crédit et des garanties pour le financement international.

Au début de 2023, EDC a approché HLA au sujet des risques liés à sa chaîne d'approvisionnement, notamment ceux liés aux droits de la personne. En tant qu'entreprise de taille moyenne, HLA appréhendait au départ tout le travail qu'allait sans doute lui demander l'élaboration de politiques et la mise en place de nouvelles responsabilités.

En nous appuyant sur notre expérience et notre expertise dans le domaine, nous lui avons transmis des renseignements sur les risques liés aux droits de la personne et à la main-d'œuvre, de même que des ressources utiles sur la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement. Notre objectif était de sensibiliser HLA aux risques liés à sa chaîne et à ses pratiques d'approvisionnement.

Une façon responsable de faire des affaires

Grâce à des discussions constructives et à un dialogue ouvert, HLA en est

venue à reconnaître son rôle dans la chaîne d'approvisionnement et à trouver des moyens pour mieux s'outiller afin de cerner, d'évaluer et de gérer les risques liés à la chaîne d'approvisionnement. En mettant ces nouvelles connaissances en pratique, HLA a mis à jour son approche pour y ajouter des critères ESG qui ne faisaient pas auparavant partie de son processus d'approvisionnement. Elle a aussi créé un code de conduite pour ses fournisseurs ainsi qu'une politique de durabilité.

Howard Alter, président de HLA, reconnaît l'importance du soutien et des conseils reçus d'EDC pour la rédaction de ces documents et la mise en place de processus professionnels et responsables. « Grâce à ces documents, les droits de la personne et les facteurs ESG sont désormais au premier plan dans mon esprit lorsque j'évalue un nouveau fournisseur. S'il n'a pas de politique concernant des sujets comme le travail forcé et d'autres problèmes liés aux droits de la personne, alors je ne veux pas faire affaire avec lui », observe-t-il. M. Alter admet la nécessité de mettre davantage l'accent sur les risques liés aux droits de la personne au sein de sa chaîne d'approvisionnement et l'importance de la protection que ses efforts relatifs aux facteurs ESG offrent à son entreprise, aujourd'hui comme à l'avenir.

Interaction avec les parties prenantes et avancement des pratiques exemplaires

Pour faire respecter les droits de la personne, notre succès est tributaire du maintien d'un dialogue ouvert et constructif avec les parties prenantes d'EDC. Grâce à leurs précieux points de vue, nous pouvons nous assurer que nos pratiques restent pertinentes et efficaces et que nous sommes toujours au fait des risques en constante évolution.

EDC compte diverses parties prenantes, dont ses clients, son Conseil consultatif ESG, des organisations de la société civile, des associations sectorielles et commerciales, des institutions financières, d'autres organismes de crédit à l'exportation et des partenaires internationaux. Nous avons schématisé nos principales parties prenantes, leurs besoins, notre approche de mobilisation à leur égard et les responsabilités à l'interne découlant de notre relation avec elles. De plus, EDC collabore étroitement avec son actionnaire, le gouvernement du Canada, pour veiller à l'adéquation avec les priorités et les politiques canadiennes en matière de droits de la personne.

Nos objectifs relativement à ces relations :

- recueillir des commentaires sur nos pratiques en matière de droits de la personne et les moyens de les améliorer;
- écouter les parties prenantes pour rester au courant des enjeux touchant les droits de la personne, notamment en veillant à bien comprendre les risques et les pratiques

exemplaires, dans un écosystème complexe qui évolue rapidement;

- répondre en temps opportun aux préoccupations soulevées dans des lettres officielles adressées à EDC;
- communiquer nos engagements, notre approche et notre bilan en matière de droits de la personne.

Nous communiquons régulièrement avec les représentants d'organismes et d'initiatives du gouvernement du Canada au sujet des questions liées aux droits de la personne et à la conduite responsable des affaires. Cela comprend entre autres l'ombudsman canadien de la responsabilité des entreprises et le soutien à la progression de l'approche du Canada en matière de conduite responsable des entreprises à l'étranger. EDC reconnaît que la conduite responsable des affaires est une priorité pour le Canada et qu'elle est essentielle à sa stratégie de diversification du commerce international, au commerce inclusif et à la croissance économique durable et inclusive.

Outre les organismes gouvernementaux, nous sommes à l'écoute de nos autres parties prenantes et interagissons avec elles de diverses manières, notamment au moyen de rencontres, de sondages, de consultations, de forums publics et de participation à des initiatives externes comme des groupes de travail, ainsi que dans le cadre de notre processus de contrôle préalable. Puisque les besoins et les incidences ne sont pas les mêmes pour toutes les parties prenantes, nous adaptons nos conversations et nos méthodes de communication en conséquence.

Comme indiqué à la section **Gestion des risques liés aux droits de la personne**, lorsqu'un risque est décelé, nous collaborons avec nos clients pour comprendre le risque et appuyer les efforts qu'ils déploient pour déterminer, prévenir et atténuer leurs incidences négatives sur les droits de la personne. Notre processus de contrôle préalable nous amène à faire une évaluation complète des risques et à en discuter avec nos clients. Au cours de la discussion, nous pouvons leur poser des questions précises sur leurs pratiques en matière de droits de la personne et leur fournir des renseignements et conseils afin qu'ils améliorent leurs politiques et procédures et gèrent efficacement les risques et leurs incidences.

GROUPES DE PARTIES PRENANTES AVEC LESQUELS EDC COMMUNIQUE AU SUJET DES DROITS DE LA PERSONNE



Actionnaire (gouvernement du Canada)



Clients



Grand public



Autres organismes de crédit à l'exportation



Partenaires bancaires



Organisations de la société civile



Employés



Associations sectorielles et commerciales



Conseil consultatif ESG



Partenaires étrangers

Les parties prenantes peuvent poser des questions et consulter les réponses de notre chef de la direction en tout temps sur notre **site Web**.

Jouer un rôle actif dans l'apprentissage et la promotion des pratiques exemplaires

Reconnaissant la nature évolutive des pratiques en matière de droits de la personne, nous jouons un rôle actif dans les initiatives multipartites et auprès des organismes sectoriels et normatifs afin d'échanger des connaissances, d'acquérir une vision plus large des enjeux et de renforcer les pratiques exemplaires. Par exemple, EDC fait partie du forum des spécialistes de l'environnement et des enjeux sociaux de l'OCDE et du comité directeur de l'Association des Principes de l'Équateur. Nous collaborons aussi avec d'autres institutions financières sur les questions de droits de la personne dans le cadre du [Financial Institutions Practitioners Circle de Shift](#). Grâce à ce forum, les membres explorent les défis en matière de droits de la personne qu'ils ont en commun et ils

façonner des pratiques exemplaires en réfléchissant à la manière dont les membres du secteur financier peuvent le mieux assumer leur responsabilité à cet égard.

Nous renseignons également les entreprises canadiennes, y compris les PME et celles qui peuvent être exposées à des contextes à risque plus élevé dans leurs activités commerciales à l'étranger, sur les pratiques exemplaires en matière de droits de la personne et la conduite responsable des affaires. Par exemple, au cours des deux dernières années, EDC a organisé un sommet ESG pour ses partenaires en matière de capital-investissement, profitant ainsi de l'occasion pour mettre en commun nos ressources et notre expertise. Nous avons rédigé des articles et des guides sur certains sujets touchant les droits de la personne, qui sont tous accessibles sur le [site Web d'EDC](#).

Répondre aux préoccupations et aux plaintes

EDC dispose d'un processus ouvert et transparent pour accueillir toutes les préoccupations, les plaintes et les demandes de renseignements des parties prenantes concernant les activités qu'elle mène ou soutient, et pour y répondre. Les parties prenantes sont invitées à s'exprimer à tout moment, notamment en envoyant des lettres officielles à EDC. Ces lettres, ainsi que nos réponses, sont publiées sur [notre site Web](#).

DANS LA MIRE

TABLE RONDE À L'INTENTION DE LA SOCIÉTÉ CIVILE DE 2023 : CE QUE NOUS AVONS ENTENDU

Les droits de la personne étant un enjeu transversal, il est primordial pour EDC d'être à l'écoute de différents points de vue. Pour nous doter d'un programme en matière de droits de la personne qui est pertinent et utile, nous devons absolument participer à un dialogue ouvert et recueillir des suggestions pour l'améliorer.

En juin 2023, nous avons organisé notre deuxième table ronde à l'intention de la société civile, après une première édition en 2020. Des représentants de sept organisations de la société civile (OSC) y ont participé, chacune apportant sa propre expertise en matière de climat, de droits de la personne, de transparence et de gouvernance.

Notre objectif était d'écouter leurs différents points de vue et de connaître leurs expériences des enjeux touchant les droits de la personne afin d'éclairer notre réflexion.

La discussion a surtout porté sur les questions prioritaires pour la société civile, notamment :

- le rôle d'EDC dans la transition climatique;
- la lutte contre la corruption et les pots-de-vin et le contrôle préalable des transactions;
- l'importance d'une mobilisation inclusive des parties prenantes autour de la stratégie d'EDC pour la région de l'Indo-Pacifique;
- l'intérêt d'intégrer une optique de genre qui va au-delà du volet de financement de projets d'EDC, en l'ajoutant dans nos communications habituelles avec les clients dans des secteurs où les femmes marginalisées sont fortement touchées;
- la nécessité d'une collaboration entre les secteurs, entre autres la manière dont EDC peut collaborer avec la société civile canadienne et internationale lorsqu'elle participe à des forums mondiaux.



Faits saillants de 2022–2023

- En juin 2023, EDC a animé une table ronde réunissant des représentants de sept OSC possédant une expertise en matière de climat, de droits de la personne, de transparence et de gouvernance. Pour en savoir plus à ce sujet, voir l'étude de cas ci-après. Notre objectif était d'écouter leurs points de vue sur les enjeux touchant les droits de la personne qui les concernent afin d'éclairer notre réflexion. La discussion a surtout porté sur les questions prioritaires pour la société civile, notamment le rôle d'EDC dans la transition climatique, le contrôle préalable des transactions et la lutte contre la corruption et les pots-de-vin, de même que l'importance de la collaboration et d'une mobilisation inclusive des parties prenantes autour de la stratégie d'EDC pour la région de l'Indo-Pacifique.
- EDC a également organisé des rencontres plus restreintes et ciblées avec certaines OSC et des communautés touchées pour s'enrichir de nouvelles perspectives et connaissances afin de renforcer ses processus de contrôle préalable. Par exemple, lors de notre rencontre avec Above Ground, une OSC canadienne, à Ottawa, en Ontario, une délégation de peuples autochtones de la Colombie-Britannique (la Nation Wet'suwet'en) et du Mexique (la Nation Otomi), ainsi que des

universitaires et des membres de Peace Brigades International (Canada), étaient également présents. Parmi les principaux points de discussion, notons la politique d'EDC et la mise en œuvre de ses principes d'influence et de réparation, de même que leur application dans le contexte des enjeux avec lesquels les communautés autochtones sont actuellement aux prises.

- En mars 2023, EDC a participé à une étude parlementaire qui s'est penchée sur les considérations liées à l'environnement et aux droits de la personne pour les entreprises minières canadiennes à l'étranger. Notre participation nous a permis de faire preuve de davantage de transparence relativement au soutien qu'EDC apporte au secteur, notamment en ce qui concerne nos pratiques de contrôle préalable liées à la gestion des risques environnementaux et sociaux.
- EDC a assuré la coprésidence d'un groupe de travail axé sur les droits de la personne aux côtés de ses pairs des organismes de crédit à l'exportation pour soutenir la mise à jour des Approches communes de l'OCDE. Nous avons également animé une séance de formation sur les processus de contrôle préalable des volets environnemental et social d'EDC avec l'ombudsman canadien de la responsabilité des entreprises.

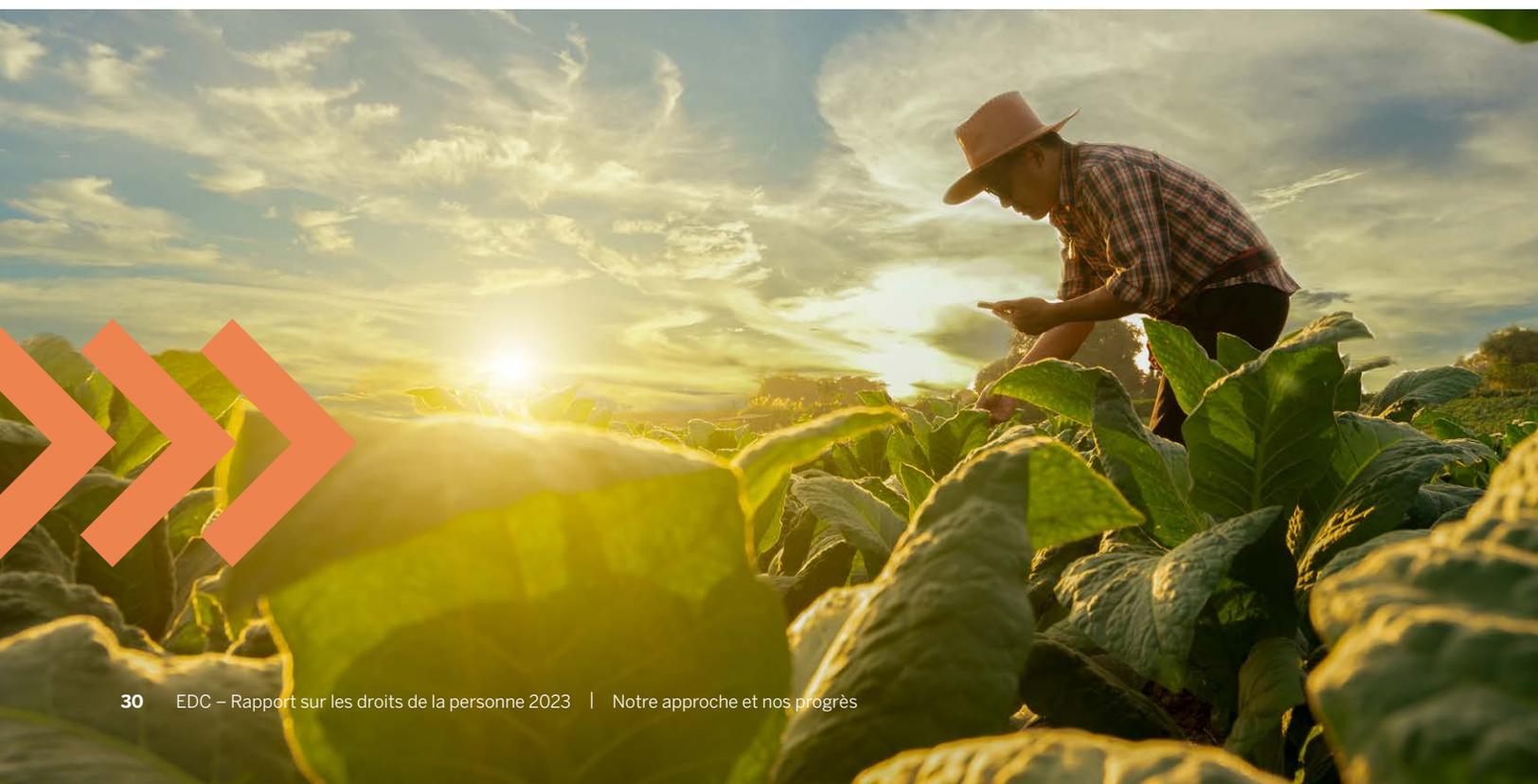
- À titre de membre d'un groupe de travail de l'Association des Principes de l'Équateur, EDC a contribué à l'élaboration de cinq nouveaux **outils de contrôle préalable** pour améliorer l'accès aux mécanismes de règlement des griefs et à des mesures de réparation efficaces. Les outils se veulent un complément aux normes et aux orientations existantes des Principes de l'Équateur, en particulier en ce qui concerne les incidences liées aux droits de la personne sur les projets.
- La stratégie d'EDC pour le commerce inclusif a continué d'évoluer pour faire en sorte qu'un plus grand nombre d'entreprises canadiennes, détenues et dirigées par des membres de groupes visés par l'équité, puissent accéder aux capitaux, aux contrats et aux solutions commerciales pertinentes. Depuis sa création en 2019, alors qu'il ciblait surtout les femmes en commerce, le programme a pris de l'ampleur et s'adresse maintenant à davantage de groupes visés par l'équité.
- Notre chef de la gestion des risques et du développement durable a assisté au Forum sur les entreprises et les droits de l'homme des Nations Unies, un événement annuel qui s'est tenu à Genève en novembre 2023, pour écouter, apprendre et nouer des relations dans le but de promouvoir les droits de la personne. On y a discuté des principales tendances, des défis et des exemples de réussites dans la mise en œuvre des PDNU, ainsi que des moyens d'être des vecteurs du changement.



- Nous avons créé des outils pédagogiques pour aider les entreprises canadiennes tout au long de leur parcours dans le domaine des droits de la personne. Par exemple, nous avons publié l'article **Chaînes d'approvisionnement, travail forcé et travail des enfants** pour faire connaître les nouvelles exigences (en vigueur à compter de janvier 2024) obligeant les entreprises canadiennes à rendre compte des mesures qu'elles ont prises afin de prévenir ou réduire le recours au travail forcé ou au travail des enfants au sein de leur chaîne d'approvisionnement. Pour les PME, nous avons lancé notre guide **Droits de la personne 101** et une **liste de vérification sur les droits de la personne**. Ces outils présentent les principes fondamentaux des droits de la personne : ce qu'ils signifient pour les exportateurs canadiens, les risques qui y sont associés et les mesures que nos clients peuvent prendre pour renforcer leurs pratiques.
- En 2022 et 2023, EDC a reçu cinq lettres officielles à propos des droits de la personne. Elle a répondu aux signataires de ces lettres, qui sont des groupes cherchant à obtenir de plus amples renseignements sur les activités, les politiques ou les pratiques d'EDC. Un résumé est présenté à la page suivante.

Préoccupations liées aux droits de la personne communiquées officiellement par des parties prenantes en 2022–2023

| Demande | Objet | Réponse d'EDC |
|--|---|--|
| Lettre d' Amnistie internationale (juin 2023) | Préoccupations concernant le traitement présumé des défenseurs des droits de la personne en Colombie. Le demandeur souhaite qu'EDC modifie sa position quant au soutien d'activités en Colombie à « accès restreint » (« accessible » actuellement). | Publication d'une lettre dans le but de fournir des éléments contextuels importants sur la manière dont EDC évalue ses positions concernant les pays. La position « accessible » est maintenue. |
| Lettre d' Amnistie internationale (février 2023) | Préoccupations et questions à propos du soutien financier offert par EDC à des industries extractives qui émettent beaucoup de carbone en Colombie. | Publication d'une lettre dans le but de répondre aux questions et d'expliquer le processus de contrôle préalable d'EDC, notamment la manière dont les risques et les incidences en matière de droits de la personne sont évalués. |
| Lettre d' Amnistie internationale et Above Ground (juillet 2022) | Demande d'éclaircissements concernant les Principes d'EDC en matière d'influence et de réparation et leur application dans le cas du projet de barrage Hidroituango, en Colombie. EDC a accordé un prêt à Empresas Públicas de Medellín (EPM), le promoteur du projet, en 2016. | Publication d'une lettre pour clarifier ces principes, qui ont été lancés en 2020, et annoncer le lancement de nouveaux outils pour aider EDC à les mettre en pratique. Les principes ne sont pas appliqués rétroactivement. |
| Lettre d' Above Ground (juillet 2022) | Questions concernant le soutien offert par EDC aux secteurs des combustibles fossiles et des technologies propres, citant des préoccupations quant aux conséquences de ce soutien sur les droits de la personne à l'échelle mondiale. | Publication d'une lettre pour fournir un aperçu du travail en cours à EDC en appui à la transition vers une économie sobre en carbone. La lettre souligne également les politiques ESG et les activités pertinentes d'EDC qui visent à atténuer et à réduire les incidences sur les gens et l'environnement. |
| Lettre d' organisations de la société civile (Colectivo VientoSur, Coalition mondiale des Forêts, Biofuelwatch, BankTrack et Environmental Paper Network) (juillet 2022) | Demande exhortant EDC à éviter d'octroyer de nouveaux financements à la plus grande entreprise de pâtes et papiers du Chili, Celulosa Arauco y Constitución, invoquant les répercussions négatives sur la biodiversité et les communautés autochtones. | Publication d'une lettre pour clarifier le processus d'évaluation et de contrôle préalable mené par EDC avant le financement des projets. |



Suivi et divulgation de notre bilan

Nous passons en revue nos efforts en matière de droits de la personne pour vérifier si nous gérons efficacement nos principaux risques et secteurs visés.

Le suivi du bilan de notre approche fait partie intégrante des engagements énoncés dans notre Politique sur les droits de la personne et nos politiques connexes, tout comme de la mise en œuvre des PDNU. À l'aide d'indicateurs de rendement clés, nous mesurons et évaluons les résultats de nos activités de prévention et d'atténuation

des incidences (ex. : évaluations relatives aux droits de la personne, interactions avec les clients). Ces indicateurs nous aident à constamment améliorer notre approche du respect des droits de la personne et à l'adapter à notre écosystème d'influence.

Nous divulguons des renseignements sur nos pratiques et notre bilan pour démontrer comment nous nous acquittons de notre engagement à respecter les droits de la personne. La plupart de nos divulgations sont réalisées par l'intermédiaire de notre rapport annuel intégré, de notre rapport sur les droits de la personne et de la section sur les droits de la personne de notre site Web, où se trouvent un résumé de notre approche et les principaux documents sur le sujet, comme notre Politique sur les droits de la personne.

SECTEUR EN VEDETTE : LES ÉNERGIES RENOUVELABLES

EDC AIDE CAPSTONE INFRASTRUCTURE À ACCÉLÉRER SES PLANS ESG

La transition vers un avenir plus durable et sobre en carbone fait peut-être la une des journaux aujourd'hui, mais Capstone Infrastructure Corporation (Capstone), une société productrice d'électricité sise à Toronto, encourage ces efforts depuis 20 ans.

Depuis sa création en 2004, Capstone a aménagé et exploité des installations de production d'énergie propre, notamment des centrales éoliennes, solaires, hydroélectriques au fil de l'eau et à biomasse, toujours fidèle à sa mission visant à faire progresser la transition énergétique.

Aujourd'hui, l'entreprise exploite une trentaine de projets d'énergie propre et renouvelable partout au Canada. Elle a récemment commencé à percer le marché américain.

Au fur et à mesure que ses activités ont évolué et pris de l'expansion, sa chaîne d'approvisionnement a suivi la même progression. Capstone a constaté qu'il était devenu nécessaire de renforcer ses pratiques ESG liées à sa chaîne d'approvisionnement. Il fallait aller au-delà des facteurs environnementaux et mettre davantage l'accent sur les considérations ayant trait aux droits de la personne en particulier, qui font l'objet d'une surveillance croissante dans le secteur des infrastructures, notamment le secteur des énergies renouvelables.

« Nous achetons de nombreux produits différents, comme des éoliennes, des panneaux solaires, des batteries et bien plus encore, explique Mat Hanna, vice-président, exécution des projets d'immobilisation chez Capstone. Chaque produit dispose d'une chaîne d'approvisionnement distincte ayant sa propre dynamique et ses propres risques, qui peuvent être cachés et difficiles à gérer. Même si nous disposons depuis un certain temps d'un code de conduite pour nos fournisseurs, nous souhaitons renforcer les contrôles préalables applicables à notre chaîne d'approvisionnement et exiger une meilleure reddition de comptes de la part des fournisseurs, surtout au chapitre des droits de la personne. Notre relation avec EDC était très opportune à cet égard. »

Cette relation a débuté en 2021 par des lettres de crédit. Depuis lors, EDC a collaboré avec l'entreprise afin de lui offrir non seulement du financement pour soutenir sa croissance, mais également des connaissances pour renforcer et élargir ses pratiques ESG.

Capstone a étoffé son code de conduite pour ses fournisseurs en y ajoutant des normes supplémentaires en matière de pratiques ESG et de droits de la personne. Elle travaille actuellement avec ses fournisseurs pour intégrer ce code dans le processus contractuel. L'entreprise élabore également un système de gestion plus complet de sa chaîne d'approvisionnement, qui régit la manière dont elle achète des équipements, afin de veiller à ce que l'entreprise respecte ses valeurs quant à la priorité accordée aux gens, tout en réduisant ses risques.

« EDC était très ouverte à la collaboration, ce qui nous a permis d'agir plus rapidement et de manière plus décisive pour concrétiser nos ambitions ESG relativement à notre chaîne d'approvisionnement, affirme Megan Hunter, gestionnaire principale des communications chez Capstone. Notre relation est fructueuse parce que Capstone et EDC misent toutes deux sur l'amélioration continue et la collaboration pour faire passer le secteur à un autre niveau. »

« Depuis longtemps, nous souhaitons renforcer nos pratiques ESG et celles liées à notre chaîne d'approvisionnement en nous dotant de plans documentés en bonne et due forme. Grâce à l'aide d'EDC, nous avons pu accélérer l'élaboration de ces plans et les mettre en pratique. »

Allison Smith, Capstone Infrastructure



LES PROCHAINES ÉTAPES

Nos priorités pour 2024–2025

Nous avons réalisé d'importantes avancées au cours des deux dernières années et nous aspirons à en faire davantage pour intégrer et promouvoir le respect des droits de la personne au sein d'EDC et au-delà.

La mise en pratique de nos engagements en matière de droits de la personne et des PDNU est un processus permanent qui nécessite une amélioration continue. Profondément ancrés dans notre raison d'être et dans notre [stratégie 2030](#), et forts des enseignements tirés de notre travail au cours des deux dernières années, nous abordons maintenant la prochaine phase de notre parcours en matière de droits de la personne, qui s'appuiera sur nos bases solides ainsi que des initiatives nouvelles et améliorées. Voici nos priorités pour 2024-2025.



GOVERNANCE ET POLITIQUES

- Élaborer des principes sur le retrait responsable pour respecter les engagements que nous avons pris dans la nouvelle version de notre Politique sur les droits de la personne.
- Repérer et comprendre les incidences sociales de la transition vers une économie sobre en carbone et élaborer des plans pour y remédier, si nécessaire.
- Poursuivre la formation continue des employés pour veiller à ce qu'ils restent au fait des changements et des pratiques exemplaires.



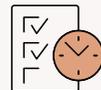
INTERACTION AVEC LES PARTIES PRENANTES ET AVANCEMENT DES PRATIQUES EXEMPLAIRES

- Participer à des forums internationaux afin de renforcer les pratiques exemplaires en matière de droits de la personne, par exemple, en prenant part à l'examen en cours des Approches communes de l'OCDE.
- Faire partie du groupe de travail sur la transition équitable de Shift.
- Organiser des événements avec nos clients et partenaires pour faciliter les échanges et la sensibilisation aux pratiques exemplaires ESG.
- Cerner les nouvelles occasions de soutenir et promouvoir les droits de la personne dans le milieu des affaires.



GESTION DES RISQUES LIÉS AUX DROITS DE LA PERSONNE

- Entreprendre une analyse de la pertinence ciblée afin de déterminer les risques en évolution et de les classer par ordre de priorité.
- Renforcer les moyens de repérer les groupes présentant un risque accru de vulnérabilité ou de marginalisation dans le cadre de notre processus de contrôle préalable.
- Mettre à jour et consolider, si nécessaire, nos approches relatives à la gestion des risques sectoriels.
- Se doter de nouvelles ressources internes chargées de fournir des renseignements et des conseils sur les risques et les incidences à caractère social associés aux contextes à plus haut risque.
- Améliorer et affiner notre approche de la gestion des risques liés aux chaînes d'approvisionnement, notamment en évaluant les conséquences du *projet de loi S-211* pour EDC et ses clients.



SUIVI ET DIVULGATION DE NOTRE BILAN

- Élaborer et mettre à l'essai des mesures fondées sur l'incidence pour évaluer le travail d'EDC en matière de droits de la personne.
- Continuer à améliorer les divulgations liées aux droits de la personne d'EDC, conformément aux PDNU et aux pratiques exemplaires.





ANNEXE

Index du cadre des Principes directeurs des Nations Unies sur la divulgation

Conformément à nos engagements en matière de transparence et de divulgation, nous souhaitons présenter les progrès accomplis dans la mise en œuvre des [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies](#). Le tableau ci-dessous indique où il est question de chacun de ces principes dans le présent document et sur notre site Web. Nous avons utilisé le [cadre des PDNU sur la divulgation](#) pour orienter la mise en œuvre de nos engagements.

| PARTIE A : GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME | | | Endroit(s) où il en est question |
|---|------|---|---|
| Engagement politique | A1 | Quelles sont les déclarations publiques de l'entreprise concernant son engagement à respecter les droits de l'homme? | Pages 14, 15, 18, 19 |
| | A1.1 | Comment l'engagement public a-t-il été développé? | Pages 14 à 16, 18 à 20 |
| | A1.2 | Quels sont les droits de l'homme évoqués dans l'engagement public? | Pages 14, 15, 18, 19 |
| | A1.3 | Comment l'engagement public est-il diffusé? | Pages 16, 19 à 21 |
| Intégration du respect des droits de l'homme | A2 | Comment l'entreprise démontre-t-elle l'importance qu'elle accorde à la mise en œuvre de son engagement en matière de droits de l'homme? | Pages 14, 15, 18, 19, 21 |
| | A2.1 | Comment les responsabilités quotidiennes liées à la performance en matière de droits de l'homme sont-elles organisées au sein de l'entreprise et pourquoi? | Pages 16, 17 |
| | A2.2 | Quels types de questions relatives aux droits de l'homme sont débattues par les membres de la direction et par le Conseil d'administration et pourquoi? | Pages 16 à 18 |
| | A2.3 | Comment les employés et les travailleurs contractuels sont-ils sensibilisés à la façon dont le respect des droits de l'homme devrait guider leurs décisions et leurs actions? | Pages 15, 21 |
| | A2.4 | Comment l'entreprise indique-t-elle clairement dans ses relations commerciales l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'homme? | Pages 15, 18 à 20 |
| | A2.5 | Quels enseignements l'entreprise a-t-elle tirés pendant la période de reporting sur la façon de garantir le respect des droits de l'homme et quels changements en ont résulté? | Pages 18 à 21, 24, 28, 29 |
| PARTIE B : DÉFINIR L'AXE DE REPORTING | | | Endroit(s) où il en est question |
| Déclaration des sujets saillants | B1 | L'entreprise doit indiquer les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme pour ses activités et ses relations commerciales pendant la période de reporting. | Pages 10 à 12 |
| Détermination des sujets saillants | B2 | L'entreprise doit décrire comment les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme ont été déterminés, y compris toute contribution des parties prenantes. | Pages 10 à 12 |
| Choix des principales zones géographiques (s'il y a lieu) | B3 | Si le reporting des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme se focalise sur certaines régions, l'entreprise doit expliquer ce choix. | Pages 10 à 12 |
| Autres incidences graves (s'il y a lieu) | B4 | L'entreprise doit identifier toute incidence grave sur les droits de l'homme survenue ou encore en cours de traitement pendant la période de reporting qui ne concerne pas les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme et expliquer comment elle a été gérée. | Sujet non traité |

| PARTIE C : GESTION DES SUJETS SAILLANTS RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME | | | Endroit(s) où il en est question |
|--|------|--|--|
| Politiques spécifiques | C1 | L'entreprise a-t-elle mis en place des politiques spécifiques pour gérer les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme et, si oui, lesquelles? | Pages 11 et 12 |
| | C1.1 | Comment l'entreprise communique-t-elle la pertinence et l'importance de ces politiques à ceux qui doivent les mettre en œuvre? | Pages 11 et 12 |
| Engagement avec les parties prenantes | C2 | Quelle est l'approche de l'entreprise en matière d'engagement vis-à-vis de ses parties prenantes au titre de chacun des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme? | Pages 27 à 30 |
| | C2.1 | Comment l'entreprise identifie-t-elle les parties prenantes avec lesquelles elle collabore pour chacun des sujets saillants et quel est le calendrier et la nature de cette collaboration? | Pages 22 à 24, 27, 28 |
| | C2.2 | Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi? | Pages 24, 26, 28 à 30 |
| | C2.3 | Pendant la période de reporting, comment les opinions des parties prenantes ont-elles influencé la compréhension de chaque sujet saillant par l'entreprise et/ou sa façon de les gérer? | Pages 28 à 30 |
| Évaluation des incidences | C3 | Comment l'entreprise identifie-t-elle des changements dans la nature de chacun des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme? | Pages 10 à 12, 22, 23 |
| | C3.1 | Pendant la période de reporting, l'entreprise a-t-elle identifié des tendances ou des schémas caractérisant les incidences associées à un sujet saillant et, si oui, lesquels? | Pages 10 à 12, 25 |
| | C3.2 | Pendant la période de reporting, l'entreprise a-t-elle identifié des incidences graves associées à un sujet saillant et, si oui, lesquelles? | Sujet non traité |
| Intégration des résultats et réponses | C4 | Comment l'entreprise intègre-t-elle ses conclusions sur chacun des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme à ses processus de prise de décision et à ses actions? | Pages 10 à 12, 20 à 23, 29, 30 |
| | C4.1 | Quelle est la participation des échelons de l'entreprise dont les décisions et les actions peuvent affecter la gestion des sujets saillants dans l'identification et la mise en œuvre de solutions? | Pages 17 à 19, 22 à 24 |
| | C4.2 | Lorsqu'il existe des conflits entre la prévention ou l'atténuation des incidences sur un sujet saillant et les autres objectifs de l'entreprise, comment sont-ils gérés? | Pages 22 à 24 |
| | C4.3 | Pendant la période de reporting, quelle mesure l'entreprise a-t-elle appliquée pour prévenir ou atténuer les incidences potentielles associées à chacun des sujets saillants? | Pages 22 à 24, 29, 30 |
| Suivi de la performance | C5 | Comment l'entreprise sait-elle si ses efforts pour gérer chacun des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme ont été efficaces en pratique? | Pages 24, 25, 28, 31 |
| | C5.1 | Quels exemples spécifiques tirés de la période de reporting illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants? | Sujet non traité |
| Réparation | C6 | Comment l'entreprise permet-elle une réparation effective en cas de préjudice subi par autrui en raison de ses actions ou de ses décisions au titre des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme? | Pages 22, 24 |
| | C6.1 | Par quels moyens l'entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants? | Pages 28 à 30 |
| | C6.2 | Comment l'entreprise s'assure-t-elle que les gens se sentent capables et autorisés à formuler une plainte ou une réclamation? | Pages 28 à 30 |
| | C6.3 | Comment l'entreprise gère-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résolutions? | Pages 28 à 30 |
| | C6.4 | Pendant la période de reporting, quelles tendances et schémas ont caractérisé les plaintes ou les réclamations et leurs résolutions au titre de chacun des sujets saillants, et quels enseignements l'entreprise en a-t-elle tiré? | Pages 28 à 30 |
| | C6.5 | Pendant la période de reporting, l'entreprise a-t-elle proposé ou facilité une réparation à des incidences réelles sur un sujet saillant et, si oui, peut-elle fournir des exemples représentatifs? | Sujet non traité |

Avis général de non-responsabilité et renseignements concernant les déclarations prospectives

Certains énoncés dans le présent rapport constituent des « déclarations prospectives » au sens de la *Private Securities Litigation Reform Act of 1995* des États-Unis et en vertu de la législation canadienne sur les valeurs mobilières, notamment ceux sur notre stratégie, nos plans, notre rendement financier et opérationnel futur, et les hypothèses portant sur des situations n'ayant pas encore eu lieu. Fondamentalement, ces énoncés prospectifs ne garantissent pas le rendement futur et comportent des risques, des incertitudes et d'autres facteurs pouvant faire en sorte que les résultats réels, le rendement ou les réalisations d'EDC divergent grandement de ce qu'ils laissent entendre. À noter que les hypothèses d'EDC pourraient ne pas se réaliser et que la conjoncture économique fait planer une certaine incertitude sur celles-ci, bien qu'elles aient été jugées raisonnables au moment de leur formulation. Par conséquent, le lecteur ne devrait pas se fier aveuglément aux déclarations prospectives.

L'information de nature prospective contiendra typiquement des mots et expressions qui renvoient à l'avenir, par exemple des verbes comme prévoir, croire, estimer, s'attendre à, planifier ou compter ou des noms comme objectif, cible, prévision, projet, stratégie ou perspective. Ces données prospectives servent à vous aider à comprendre le point de vue de la direction (qui pourrait changer) sur les objectifs et incidences au chapitre de l'économie, de l'environnement, de la société et de la gouvernance; elles pourraient ne pas se prêter à tout autre usage.

EDC pourrait ne pas être en mesure de prévoir et de faire des prévisions avec exactitude en raison de nombreux facteurs, dont plusieurs qui échappent à son contrôle. Ces facteurs comprennent notamment la disponibilité de données exhaustives et de haute qualité, les tendances économiques et du marché, les changements dans les lois canadiennes et internationales applicables, le fait que la participation active et continue des parties prenantes est requise, l'élaboration et le déploiement de nouvelles méthodes et technologies de production, et la capacité d'EDC à déployer les ressources nécessaires à l'interne pour offrir à ses clients d'autres services relatifs aux principes ESG, entre autres événements ou conditions imprévus.

Voici des exemples de données prospectives dans ce rapport : les progrès prévus par rapport aux objectifs et aux engagements liés aux droits de la personne; le renforcement des politiques et des positions sectorielles actuelles; la détermination des principaux enjeux sociaux; les améliorations attendues en matière de divulgation et de mesure des incidences de nos activités sur les droits de la personne; la mobilisation à venir des parties prenantes et ses résultats; et nos points de vue sur les tendances ou les risques sociaux émergents qui, selon nous, prendront de l'importance ou en perdront au fil du temps.

Parmi les grands risques pouvant mener à d'autres résultats, notons : le risque que nos stratégies changent, échouent ou aient des conséquences imprévues; le risque que nos estimations et prévisions ou que les données sous-jacentes à nos estimations se révèlent inexactes; le risque d'émergence de nouveaux risques ou enjeux en matière de droits de la personne qui n'ont pas été repérés auparavant; le risque que les priorités de notre actionnaire changent et viennent entraver le progrès des travaux sur les facteurs sociaux; et le risque que des changements surviennent dans le contexte réglementaire.

Les hypothèses importantes que nous avançons : notre capacité à déployer des ressources suffisantes pour mettre en œuvre les changements opérationnels nécessaires à l'atteinte de nos objectifs et à la réalisation de nos engagements en matière de droits de la personne; le fait que le gouvernement canadien continue à accorder la priorité à la protection des droits de la personne et à la promulgation de lois conformes aux priorités énoncées précédemment; et le maintien d'un niveau élevé de participation et de coopération de la part des parties prenantes.

Le présent document peut contenir, ou incorporer par renvoi, des renseignements publics ou sur un tiers (notamment dans des hyperliens vers des sites Web) dans le but unique de faciliter la tâche au lecteur. EDC n'a pas vérifié, approuvé, détenu, contrôlé ou avalisé de tels renseignements. Le lecteur consulte tout lien vers un site Web de tiers contenu dans le présent document à ses propres risques et sous réserve des modalités de tels sites Web.

Le présent document ne se veut pas un conseil juridique, réglementaire, financier ou professionnel de quelque nature que ce soit et ne doit pas être interprété comme tel. Il ne constitue ni une offre de vente, ni une invitation à la vente, ni une sollicitation de souscription ou d'offre d'achat, ni une recommandation d'aucun titre de placement. Aucun élément du présent document ne peut servir de base pour quelque contrat ou engagement que ce soit ni n'a été approuvé par aucun organisme de réglementation en la matière. Aucune personne ne doit se fier à ces renseignements ou prendre ou s'abstenir de prendre toute mesure en s'appuyant sur ceux-ci. Il convient plutôt d'obtenir les conseils requis auprès d'un professionnel ou toute autre assistance, au besoin, concernant les renseignements fournis dans le présent document.

Ce rapport est fourni à titre informatif uniquement et peut être modifié sans préavis. EDC ne fait aucune représentation, garantie ou assurance de quelque nature, de manière expresse ou tacite, dans ce document concernant l'exactitude, le degré d'actualité, l'exhaustivité, l'omission, la fiabilité, la légalité, la qualité ou la pertinence pour quelque raison que ce soit. Le lecteur est le seul responsable de l'utilisation, à ses propres risques, des renseignements contenus dans ce document, et EDC ne peut être tenue responsable des pertes ou dommages découlant de l'utilisation de ce document ou des renseignements qu'il contient. EDC n'a ni la responsabilité, ni l'obligation de mettre à jour ou de réviser le contenu de ce document si les hypothèses ou les facteurs sous-jacents venaient à changer, ou d'informer le lecteur si les informations, opinions, projections, prévisions ou estimations énoncées aux présentes changent ou deviennent inexactes.

NOUS JOINDRE

Nous serions ravis de connaître vos impressions pour poursuivre le développement et l'amélioration de notre approche vis-à-vis des droits de la personne.

1-800-229-0575
www.edc.ca/fr/contactez-nous

Exportation et développement Canada
150, rue Slater
Ottawa (Ontario) K1A 1K3
Canada

EDC est propriétaire de marques de commerce et de marques officielles. Toute utilisation d'une marque de commerce ou d'une marque officielle d'EDC sans sa permission écrite est strictement interdite. Toutes les autres marques de commerce figurant dans ce document appartiennent à leurs propriétaires respectifs. Les renseignements présentés peuvent être modifiés sans préavis. EDC n'assume aucune responsabilité en cas d'inexactitudes dans le présent document.

© Exportation et développement Canada, 2024. Tous droits réservés.

Canada

 EDC