



Évaluation des risques de travail forcé dans l'approvisionnement : Technologies de l'information et des communications Rapport, 2025



© ILO/Duong Tran Thuy, CC BY-NC-ND 2.0
<https://ilc.krip20nd571>

Préparé par : Electronics Watch

Electronics Watch est une organisation à but non lucratif indépendante de l'industrie qui aide les acheteurs du secteur public à collaborer pour promouvoir et protéger les droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Electronics Watch propose aux acheteurs du secteur public des évaluations des risques ainsi que des outils, des services consultatifs et une collaboration facilitée. Cette organisation coordonne les activités de surveillance par les travailleurs et de redressement avec ses partenaires de surveillance de la société civile situés dans les régions de production manufacturière et minière du monde. Le modèle unique d'Electronics Watch réunit des acheteurs du secteur public, des organisations de la société civile dans les régions de production de produits électroniques et d'exploitation minière, des syndicats et d'autres experts en droits de la personne et en chaînes d'approvisionnement mondiales.

Ce rapport a été produit en décembre 2024.

Cette publication peut être reproduite à des fins non commerciales seulement. Pour ce faire, il faut d'abord obtenir une autorisation écrite de la part de Services publics et Approvisionnement Canada. Pour de plus amples renseignements sur le présent rapport, veuillez communiquer avec Services publics et Approvisionnement Canada à l'adresse suivante : SPAC.PAAchatsEthiques-APEthicalProcurement.PSPC@tpsgc-pwgsc.gc.ca.

Numéro de catalogue : P4-175/2025F-PDF

ISBN : 978-0-660-78657-5

This publication is also available in English under the title: Risk Assessment of Forced Labour in Procurement: Information and Communications Technology

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2025

Résumé

La gravité et la prévalence des violations des droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement des produits électroniques sont bien documentées. La traite des personnes, le travail forcé et le travail des enfants comptent parmi les violations les plus graves. Le travail forcé a été documenté dans la plupart des pays producteurs dans les chaînes d'approvisionnement des produits électroniques et à la plupart des niveaux de chaîne d'approvisionnement. Le travail des enfants est exploité dans l'extraction des minéraux utilisés dans les composants des technologies de l'information et des communications (TIC), le plus souvent dans les mines artisanales et à petite échelle, qui ont de faibles niveaux de surveillance et de reddition de comptes.

Le présent rapport évalue les risques de traite des personnes, de travail forcé et de travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement des produits de matériel de TIC. Il contient des informations concernant l'environnement des risques, les niveaux d'analyse des risques, les défis liés à l'atténuation des risques et les pratiques exemplaires. Le rapport s'adresse aux organismes d'achats du secteur public qui souhaitent tirer parti de leurs approvisionnements pour atténuer ces risques et remédier aux mauvais traitements cernés dans les chaînes d'approvisionnement du secteur public. Les entreprises et les autres parties prenantes peuvent également y trouver des analyses, des constatations et des recommandations utiles.

Le rapport analyse les risques de traite des personnes, de travail forcé et de travail des enfants à deux échelons : par pays et par niveau de chaîne d'approvisionnement. Il s'appuie sur les propres conclusions d'Electronics Watch, recueillies dans le cadre d'une surveillance par les travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement du matériel de TIC entre 2016 et 2024, et sur d'autres sources publiques crédibles.

Les résultats à l'échelle des pays sont décrits par rapport à une typologie de travail forcé élaborée par Electronics Watch. L'analyse des niveaux de chaîne d'approvisionnement tient compte de l'apport de main-d'œuvre, de la visibilité des niveaux et des opérations de la chaîne d'approvisionnement et d'autres caractéristiques pertinentes de la chaîne d'approvisionnement.

L'évaluation du niveau de risque de travail forcé dans différentes parties des chaînes d'approvisionnement en TIC découle d'une analyse croisée des risques à l'échelle du pays et à l'échelle du niveau de chaîne d'approvisionnement. Les indicateurs de risque individuels, comme l'emplacement géographique, le niveau de la chaîne d'approvisionnement et la visibilité relative, le type de production et le type de matériau utilisé, ont des répercussions individuelles et composées.

L'atténuation des risques de traite des personnes, de travail forcé et de travail des enfants dans les marchés publics présente des défis systémiques et particuliers. Les défis systémiques comprennent la complexité des chaînes d'approvisionnement du matériel de TIC, le manque de transparence de la chaîne d'approvisionnement et le manque de reddition de comptes pour les préjudices commis par les entreprises parmi les acteurs de la chaîne

d'approvisionnement. Parmi les défis particuliers, mentionnons les limites des audits sociaux et les difficultés à évaluer la crédibilité des données présentées dans les rapports d'entreprise.

Le rapport recommande les mesures concrètes suivantes, que les autorités publiques peuvent prendre pour atténuer le risque de traite des personnes, de travail forcé et de travail des enfants dans leurs achats :

- Renforcer les connaissances et la capacité de cerner et de gérer les risques à l'interne;
- Développer une approche de gestion des contrats axée sur le dialogue visant l'amélioration continue;
- Définir des exigences claires sous forme de critères d'appel d'offres et de clauses d'exécution du contrat;
- Adopter et promouvoir des pratiques d'achat responsables;
- Collaborer et communiquer au sujet des efforts d'identification et d'atténuation des risques.

Le présent rapport vise principalement à aider le gouvernement du Canada et les acheteurs du secteur public à lutter contre le travail forcé et le travail des enfants. Toute autre organisation qui participe aux chaînes d'approvisionnement en TIC peut également trouver le contenu de ce rapport utile. Ces recommandations témoignent d'un nouvel environnement réglementaire mondial concernant la diligence raisonnable en matière de droits de la personne, qui place les enjeux clés au premier rang des priorités des gouvernements, de la société civile et de l'industrie.

Table des matières

Résumé.....	page 3
1. Introduction.....	page 7
2. Typologie du travail forcé	page 9
3. Évaluation des risques à l’échelle des pays.....	page 11
3.1 Formes universelles de travail forcé.....	page 12
3.2 Chine.....	page 13
3.3 Inde	page 15
3.4 Indonésie.....	page 16
3.5 Malaisie	page 17
3.6 Philippines.....	page 20
3.7 Taïwan.....	page 21
3.8 Thaïlande	page 22
3.9 Vietnam	page 23
4. Risques liés à la chaîne d’approvisionnement	page 25
4.1 Mines et fonderies	page 25
4.2 Composants	page 26
4.3. Assemblage final	page 27
5. Comparaison des risques	page 29
6. Défis liés à l’atténuation des risques dans les marchés publics.....	page 31
6.1 Obstacles systémiques	page 31
6.2 Limites des audits en ce qui concerne la surveillance et le redressement de la traite des personnes, du travail forcé et du travail des enfants	page 33
6.3 Utilisation des rapports d’entreprise dans le processus d’approvisionnement public : exemples tirés du secteur de l’électronique	page 36
7. Pratiques exemplaires pour l’atténuation des risques.....	page 43
7.1 Sensibilisation et renforcement des capacités	page 43
7.2 Élaboration d’une méthode de gestion des contrats axée sur le dialogue	page 44
7.3 Définition des besoins	page 45
7.4 Adoption de pratiques d’achat responsables.....	page 46
7.5 Collaboration et communication	page 47
8. Annexe.....	page 49
8.1 Lois se rapportant au travail forcé	page 49

<u>8.2</u>	<u>Lois sur la diligence raisonnable obligatoire à l’égard des droits de la personne</u>	<u>page 54</u>
<u>8.3</u>	<u>Définitions</u>	<u>page 58</u>
<u>8.4</u>	<u>Bibliographie</u>	<u>page 62</u>

1. Introduction



L'évaluation des risques est fondée sur le concept de travail forcé décrit dans la [Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement](#).

Dans cette loi, le travail forcé est défini comme le travail qu'une personne fait contre son plein gré ou sous la menace d'une peine quelconque, conformément à la définition figurant à l'article 2 de la [Convention \(n° 29\) sur le travail forcé, 1930 de l'Organisation internationale](#) (OIT).

Le présent rapport est divisé en sept sections.

La deuxième section comprend une typologie du travail forcé qui en définit ses principales formes dans l'industrie des produits électroniques. Elle examine les peines et les moyens de prise au piège associés à chacune de ces formes.

La troisième section applique cette typologie pour évaluer le risque de travail forcé dans la fabrication d'appareils électroniques en Chine, en Inde, en Indonésie, en Malaisie, aux Philippines, à Taïwan, en Thaïlande et au Vietnam. Ces huit pays sont des sites centraux pour la fabrication mondiale de matériel électronique. L'analyse à l'échelle des pays met en évidence les formes de travail forcé présentes dans chaque pays. Le travail forcé lié à la tromperie sur les conditions de travail et aux heures supplémentaires forcées est si répandu et systémique qu'on peut le qualifier d'universel plutôt que propre à chaque pays. Là où ces deux formes de travail forcé sont exceptionnellement répandues, le rapport les inclut dans l'analyse à l'échelle du pays.

La quatrième section examine les risques de travail forcé et de travail des enfants du point de vue de la chaîne d'approvisionnement. Elle porte sur trois niveaux clés des chaînes d'approvisionnement de la TIC : les mines et les fonderies, les composants et l'assemblage. L'analyse au niveau des composants est ventilée par type de fabrication de composants, ciblant les semi-conducteurs et les circuits intégrés, les cartes de circuits imprimés et les plastiques, les métaux et le verre. Le coefficient relatif de main-d'œuvre et la visibilité pour les observateurs externes de chaque niveau fournissent des optiques utiles pour comprendre le niveau de risque dans chaque partie de la chaîne d'approvisionnement.

La cinquième section combine les analyses des risques précédentes à l'échelle des pays et de la chaîne d'approvisionnement. La comparaison qui en résulte peut aider les acheteurs du secteur public à comprendre et à comparer le niveau de risque de travail forcé dans différentes parties de leurs chaînes d'approvisionnement en TIC.

Les deux dernières sections étudient la capacité potentielle des marchés publics d'atténuer les risques, ainsi que de prévenir la traite des personnes, le travail forcé et le travail des enfants et à y remédier dans les chaînes d'approvisionnement des produits de matériel de TIC. La sixième section examine les défis de ce travail, tandis que la septième se penche sur les pratiques exemplaires permettant de les surmonter.

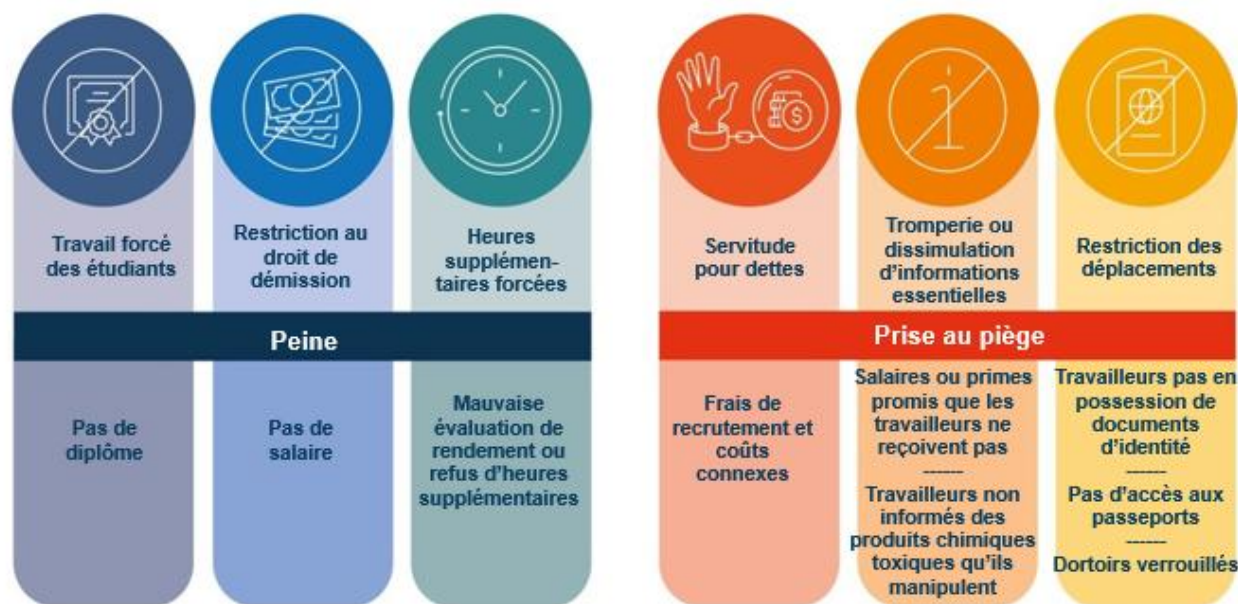
Une liste de la législation nationale sur le travail forcé et des règlements pertinents sur la diligence raisonnable en matière de droits de la personne est disponible en annexe. Les œuvres citées sont également répertoriées dans l’annexe. Lorsque les œuvres sont citées ou mentionnées en tant que ressources, les citations dans le texte sont énumérées entre crochets, par ordre d’apparition.

2. Typologie du travail forcé

L'article 2 de la *Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930* de l'OIT définit le travail forcé comme « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ». La menace d'une peine peut inclure des sanctions économiques ou la perte de droits ou de privilèges. Le travail involontaire découle de la tromperie ou de fausses promesses, ou de restrictions à la liberté de mouvement. En bref, on considère qu'il s'agit de travail forcé lorsque les travailleurs subissent une peine s'ils ne travaillent pas, ou lorsqu'ils sont pris au piège d'une manière ou d'une autre.

À partir de cette définition, Electronics Watch a élaboré une typologie du travail forcé (voir la figure 1). Elle définit six formes de travail forcé répandues dans le secteur de l'électronique. La typologie vise à aider les organisations à repérer et surveiller les différentes formes de travail forcé et à y remédier, ainsi qu'à aider les acheteurs du secteur public à renforcer les évaluations des risques et le suivi connexe. Elle pourrait aider les institutions gouvernementales canadiennes à comprendre leurs obligations de déclaration en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* et à s'en acquitter. La typologie du travail forcé sert de base à l'évaluation des risques à l'échelle du pays dans le présent rapport.

Figure 1 : Typologie du travail forcé



Exemples de travail imposé sous la menace d'une peine :

- **Travail forcé des étudiants** – stages d'étudiant non liés au domaine d'études, à effectuer pour obtenir son diplôme.

- **Restrictions au droit de démission** – travail contre son gré après avoir été informé que la démission entraînera une retenue de salaire.
- **Heures supplémentaires forcées** – heures supplémentaires qui dépassent les limites légales, imposées en disant aux travailleurs qu’ils recevront une mauvaise évaluation de rendement s’ils refusent de faire des heures supplémentaires. Il convient de noter que les heures supplémentaires forcées ne sont pas toujours considérées comme un travail forcé.

Exemples de travail imposé par prise au piège :

- **Servitude pour dettes** – travail entrepris par des travailleurs migrants étrangers pour rembourser les prêts contractés pour leurs frais de recrutement.
- **Tromperie ou dissimulation d’information essentielles** – les travailleurs reçoivent un salaire inférieur et moins de jours de congé que ce que l’agent de recrutement leur a promis lorsqu’ils ont accepté l’emploi.
- **Restrictions des déplacements** – l’employeur a confisqué les documents d’identité des travailleurs migrants pour les empêcher de démissionner de leur poste et de rentrer chez eux.

3. Évaluation des risques à l’échelle des pays

Cette section commence par une vue d’ensemble des risques applicables dans le secteur de l’électronique. Elle examine ensuite les six formes de travail forcé dans les principaux pays producteurs. Le risque de travail forcé dans chaque pays est quantifié comme étant faible, moyen, élevé ou très élevé selon le nombre de formes de travail forcé présentes et, dans le cas d’une désignation de risque élevé, la présence de groupes vulnérables. Le tableau 1 décrit le système d’évaluation du niveau de risque.

Tableau 1 : Système d’évaluation du niveau de risque

Niveau de risque	Formes de travail forcé présentes
Faible	Une forme de travail forcé
Moyen	Deux formes de travail forcé
Élevé	Trois formes de travail forcé
Très élevé	Quatre formes de travail forcé et présence de groupes vulnérables

Electronics Watch et ses partenaires ont recueilli la plupart des données dans cette section à l’aide de sa méthodologie de surveillance par les travailleurs. Des données probantes complémentaires proviennent d’autres sources publiques crédibles.

Sources utilisées pour le présent rapport :

- Les sources primaires comprennent les données recueillies auprès des travailleurs et de leurs représentants par diverses méthodes, comme les entrevues en personne et par téléphone, et les groupes de discussion. Les preuves documentaires comprennent les contrats, les talons de chèque, les photographies, les politiques d’entreprise et les messages publiés dans les forums publics en ligne par les travailleurs et d’autres personnes qui ont fait l’expérience ou ont été témoins de problèmes. Les sources primaires de données utilisées pour le présent rapport sont les constatations de la surveillance d’Electronics Watch et les sources publiques.
- Les sources secondaires comprennent les rapports de journalistes, d’universitaires, d’organisations non gouvernementales (ONG) et d’organismes publics, ainsi que d’autres documents officiels comme les transcriptions et des décisions judiciaires.

Le système d’évaluation comporte quatre niveaux de risque distincts, mais on peut envisager des catégories plus détaillées. Par exemple, la répression du droit d’association des travailleurs fait qu’il est plus difficile pour les travailleurs d’échapper au travail forcé. Par conséquent, la non-ratification de la *Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948*, qui s’applique à la Chine, à l’Inde, à la Malaisie, à la Thaïlande et au

Vietnam, est un autre facteur de risque. De plus, la non-ratification de la *Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949* s'applique à la Chine, à l'Inde et à la Thaïlande. Cependant, par souci de simplicité, ce facteur et d'autres ne sont pas inclus dans le système d'évaluation.

Chaque section comprend une liste des principales formes de travail forcé dans le pays en question. La discussion sur certaines formes de travail forcé est plus détaillée, selon le degré de compréhension découlant des données disponibles.

3.1 Formes universelles de travail forcé

Les cadres réglementaires et institutionnels nationaux, les relations industrielles et les antécédents politiques influent sur les risques de travail forcé. Ainsi, les formes de travail forcé présentes et leur prévalence varient selon les pays. Cependant, deux formes de risques de travail forcé sont si répandues et systémiques qu'on peut les qualifier d'universelles plutôt que propres à chaque pays : la tromperie au sujet des conditions de travail et les heures supplémentaires forcées. L'analyse à l'échelle des pays comprend ces deux formes de travail forcé lorsqu'elles sont exceptionnellement répandues.

3.1.1 *Tromperie sur les produits chimiques toxiques*



L'exposition des travailleurs à des substances nocives sans les informer et sans assurer leur protection est une forme de travail forcé.

L'industrie électronique utilise des milliers de produits chimiques dans la fabrication et l'assemblage de produits tels que les ordinateurs de bureau, les ordinateurs portables, les téléphones mobiles, les serveurs et les imprimantes. En raison de leur toxicité, les organisations de défense des droits de la personne, les organismes de normalisation et les organismes de réglementation préconisent d'éliminer progressivement bon nombre de ces produits chimiques ou de les utiliser uniquement en prenant d'importantes mesures d'hygiène industrielle pour protéger les travailleurs et l'environnement [2], [3], [4]. Les travailleurs ont le droit de connaître les effets des produits chimiques auxquels ils sont exposés et d'être protégés contre l'exposition aux produits chimiques toxiques au travail [5].

Les travailleurs sont régulièrement exposés à des substances et à des vapeurs toxiques qui peuvent causer des maladies et même la mort. Cependant, ils ne reçoivent pas toujours d'information sur ces dangers, information dont ils ont besoin pour se protéger. Le Rapporteur spécial des Nations Unies sur les incidences sur les droits de l'homme de la gestion et de l'élimination écologiquement rationnelles des produits et déchets dangereux a fait valoir que ce manque d'information crée un risque de travail forcé, expliquant qu'« [...] il n'y a toujours pas d'informations complètes sur les risques intrinsèques pour la santé de la grande majorité des produits chimiques industriels, y compris sur leur capacité de provoquer le cancer, d'être mutagènes ou d'être préjudiciables à la santé génésique ». Ce manque d'information, poursuit le Rapporteur, « équivaut à une tromperie et le fait de tromper des travailleurs est une forme d'exploitation, assimilable à un travail forcé ou obligatoire [6] ». Dans la typologie d'Electronics

Watch, cette forme et d’autres formes de tromperie ou de dissimulation d’information essentielles sont considérées comme une forme de travail forcé.

Les chercheurs et les organisations de la société civile dans les pays producteurs d’appareils électroniques font état de l’exposition des travailleurs aux produits chimiques toxiques depuis les années 1980. Par exemple, en Californie, la *Silicon Valley Toxics Coalition* a été reconnue à l’échelle nationale lorsqu’elle a exposé la contamination à grande échelle de la nappe phréatique dans toute la Silicon Valley et une fréquence élevée de maladies professionnelles d’origine chimique chez les travailleurs des entreprises d’électronique.

3.1.2 Heures supplémentaires forcées



Les heures supplémentaires sont définies comme du travail forcé dans deux types de situations :

1. Lorsque le travailleur ne peut pas gagner le salaire minimum légal sans faire d’heures supplémentaires.
2. Lorsque le travailleur est contraint par la menace de la cessation d’emploi, d’une mauvaise évaluation de rendement ou d’élimination d’autres heures supplémentaires.

Il y a des situations dans lesquelles les travailleurs ne peuvent pas refuser des heures supplémentaires et qui ne sont pas considérées comme du travail forcé. Citons, par exemple, les circonstances d’urgence imprévues.

Les heures de travail excessives sont endémiques dans l’industrie électronique. En effet, la norme de l’industrie pour les heures de travail, à savoir 60 heures par semaine, y compris les heures supplémentaires, n’est pas harmonisée avec la législation nationale du travail dans de nombreux pays, y compris la Chine. Cependant, la Commission d’experts de l’OIT pour l’application des conventions et recommandations [7] a expliqué que l’imposition d’heures supplémentaires ne constitue pas en soi du travail forcé en vertu de la *Convention (n° 29) sur le travail forcé*.

3.2 Chine

Niveau de risque : Très élevé



Risques

- Travail forcé des étudiants
- Restrictions au droit de démission
- Tromperie sur les salaires et les avantages sociaux
- Heures supplémentaires forcées

En raison de la position prédominante de la Chine dans les chaînes d'approvisionnement électroniques, Electronics Watch effectue une surveillance approfondie dans ce pays. Le présent rapport s'appuie sur une analyse quantitative de plus de deux millions de griefs de travailleurs (publiés en ligne) chez plus de 100 fournisseurs de grandes marques de TIC, ainsi que sur des entrevues en personne avec 40 à 50 travailleurs par usine dans 17 usines d'électronique. Electronics Watch a également effectué une surveillance à distance de 25 autres usines d'électronique. Les données indiquent clairement les risques de plusieurs formes de travail forcé, qui sont résumés ci-dessous.

3.2.1 Travail forcé des étudiants

C'est une pratique courante pour les usines d'électronique de collaborer avec les écoles professionnelles pour recruter des étudiants stagiaires comme travailleurs à court terme. Les étudiants n'ont souvent pas le choix quant aux dates et à l'emplacement de leur stage, et les stages sont rarement liés à leur domaine d'études. Si les étudiants ne terminent pas ces stages, ils ne reçoivent pas leur diplôme. Dans de tels cas, les stages d'étudiant peuvent être considérés comme une forme de travail forcé, car les étudiants travaillent sous la menace d'une peine, et pas de leur plein gré. L'OIT explique que la menace d'une peine comprend diverses formes de coercition, comme la violence physique, la coercition psychologique et la perte de droits ou de privilèges [8]. La perte potentielle de son diplôme, qui peut être nécessaire pour obtenir un emploi après les études et s'assurer des moyens de subsistance décents, est un exemple de menace d'une peine.

Le risque de travail forcé dans les stages d'étudiant est connu depuis au moins 2008, à la suite d'une enquête publiée cette année-là par l'organisation *China Labour Bulletin*. Cette étude a relevé de fortes concentrations d'étudiants stagiaires dans les usines d'électronique des provinces du Hubei, du Guangdong et du Shandong. En 2012, *Scholars Against Corporate Misbehaviour*, une ONG basée à Hong Kong, a publié une autre étude établissant un lien entre les stages d'étudiant et le travail forcé. Cette étude a été largement couverte par de nombreux organes médiatiques nationaux et internationaux. Depuis, des chercheurs universitaires, des ONG et des journalistes ont documenté ce risque à plusieurs reprises.

3.2.2 Restrictions au droit de démission

Selon le droit contractuel, les employés ont le droit de résilier unilatéralement un contrat de travail sans motif s'ils donnent à l'employeur un préavis écrit de 30 jours, ou un préavis de trois jours dans le cas d'un emploi à l'essai. Malgré ces dispositions légales, les travailleurs doivent souvent surmonter des obstacles avant de pouvoir démissionner.

Les pics de production saisonniers sont la norme pour l'industrie électronique. En particulier en préparation de la période de Noël, les usines d'électronique fonctionnent à plein régime dans le monde entier. Pendant les périodes de forte production, les usines tentent de maintenir un taux de production élevé tout en réduisant au minimum les coûts du recrutement en empêchant les travailleurs en poste de démissionner. Les travailleurs de nombreuses usines signalent l'utilisation d'un système de files d'attente ou de listes d'attente pour contrôler le roulement des travailleurs. Les données laissent également entendre qu'il peut y avoir des limites de démission internes dans certaines usines, comme trois travailleurs par mois et par équipe. Dans de tels cas, les gestionnaires refusent de traiter les demandes de démission qui n'entrent pas dans les limites.

Une méthode courante pour empêcher les travailleurs de démissionner consiste à retenir leur dernier mois de salaire s’ils démissionnent sans la permission de la direction. Il s’agit souvent d’une somme non négligeable qui constitue un véritable obstacle à l’exercice du droit légal de démissionner. Une autre méthode consiste à refuser de donner aux travailleurs les documents appropriés pour enregistrer la fin de leur emploi, ce dont ils pourraient avoir besoin pour transférer leur pension et d’autres prestations de sécurité sociale à un nouvel employeur.

Toutes ces méthodes pénalisent les travailleurs qui exercent leur droit légal de démissionner et obligent les gens à continuer de travailler contre leur gré.

3.2.3 *Tromperie sur les salaires et les avantages sociaux*

Les usines utilisent des agences de placement pour obtenir une main-d’œuvre flexible pendant les périodes de forte production. Les agences de placement font office d’entreprises de référence et présentent aux travailleurs des possibilités d’emploi. Les agences agissent également à titre d’employeurs de ces travailleurs. Le recrutement par agences est une activité en grande partie non supervisée, ce qui permet à des agents sans scrupules de tromper les travailleurs pour les attirer vers un emploi. Les travailleurs déclarent souvent qu’on ne leur a pas dit la vérité sur leur salaire et leurs conditions de travail. Par exemple, les travailleurs de certaines des usines surveillées par Electronics Watch ont signalé ce qui suit.

- L’agence de placement s’est emparée des contrats signés des travailleurs et ne les leur a jamais rendus. Lorsqu’ils se sont présentés au travail, les travailleurs ont découvert que leur salaire horaire était inférieur à celui qui leur avait été promis.
- Les travailleurs se sont vu promettre des primes à la signature pour chaque tranche de 30 jours passés au travail, mais ces primes ne se sont jamais concrétisées.
- L’agence de placement a promis d’inscrire les travailleurs aux régimes de cotisations d’assurance sociale, mais ne l’a jamais fait.

La tromperie constitue du travail forcé lorsque les travailleurs n’auraient pas accepté l’emploi s’ils avaient été informés des conditions réelles, ou quand les coûts et les conséquences de la démission après avoir découvert ces conditions sont prohibitifs.

3.3 Inde

Niveau de risque : Moyen



Risques

- Heures supplémentaires forcées
- Tromperie sur les produits chimiques toxiques

3.3.1 *Heures supplémentaires forcées*

Dans l’industrie électronique en Inde, le quart de travail de huit heures est la norme. Cependant, les objectifs de production et les politiques de congés dans les usines individuelles peuvent influencer sur les heures et les jours de travail. Par exemple, des travailleurs déclarent

être forcés de faire des heures supplémentaires lorsqu’ils ne peuvent pas respecter les quotas de production ou lorsque la demande de production est élevée. Si ces heures supplémentaires dépassent les limites légales et sont imposées sous la menace d’une peine, on les considère comme du travail forcé.

Entre 2023 et 2024, l’État indien du Tamil Nadu a augmenté ses exportations d’appareils électroniques de 78 %. Cette hausse s’explique principalement par l’augmentation des commandes d’Apple aux grands sous-traitants. Le Tamil Nadu est maintenant le plus grand exportateur de produits électroniques en Inde, suivi des États du Karnataka et de l’Uttar Pradesh [9]. En 2023, sous la pression d’entreprises multinationales comme Apple et Foxconn, l’Assemblée du Karnataka a modifié la *Factories Act* (1948) de l’Inde pour faire passer les heures de travail de 8 à 12 heures par jour, sous réserve d’une limite hebdomadaire de 48 heures. L’Assemblée a également fait passer la limite des heures supplémentaires de 75 heures à 145 heures par trimestre. Ces modifications apportées à la loi de l’État du Karnataka ont donné aux employeurs une plus grande marge de manœuvre pour augmenter les heures de travail et ont permis aux travailleuses de travailler de nuit, ce qui était auparavant interdit [10].

Ces modifications réduisent la probabilité de classer les heures supplémentaires forcées comme du travail forcé en vertu de la *Convention (n° 29) sur le travail forcé* de l’OIT et augmentent la probabilité que des heures supplémentaires soient imposées aux travailleurs contre leur gré. En avril 2023, le gouvernement du Tamil Nadu a instauré des horaires de travail flexibles allant jusqu’à 12 heures par jour. La nouvelle règle a été presque immédiatement abandonnée à la suite d’une forte opposition de la part des partis d’opposition et des groupes de défense des droits des travailleurs.

3.4 Indonésie

Niveau de risque : Élevé



Risques

- Travail forcé des étudiants
- Heures supplémentaires forcées
- Tromperie sur les produits chimiques toxiques

3.4.1 Travail forcé des étudiants

Les usines d’électronique collaborent parfois avec les écoles professionnelles pour recruter des étudiants stagiaires afin de répondre à des besoins de main-d’œuvre à court terme. Les usines paient des frais de gestion aux écoles participantes à titre d’incitatif. Les étudiants stagiaires effectuent les mêmes tâches que les travailleurs ordinaires, mais sont exposés au travail forcé, car il se peut qu’ils ne puissent pas obtenir leur diplôme à moins de terminer le programme de stage. Des travailleurs signalent que les étudiants stagiaires doivent parfois travailler entre 9 et 10 heures par jour et atteindre des objectifs de production élevés, en violation de la réglementation gouvernementale.

3.4.2 Heures supplémentaires forcées

Au cours des dernières années, les modifications législatives en Indonésie ont prolongé les limites des heures supplémentaires, ce qui expose les travailleurs à de longues heures de travail. Les travailleurs déclarent souvent être forcés de faire des quarts de travail prolongés au-delà des limites légales pour respecter les quotas de production. On peut considérer qu'il s'agit de travail forcé si les travailleurs ne peuvent pas refuser les quarts de travail prolongés sans risquer leur emploi.

3.4.3 Tromperie sur les produits chimiques toxiques

L'Indonésie a un ensemble de règlements visant à protéger la sécurité des travailleurs. Cependant, de nombreux travailleurs signalent un manque de formation et des protocoles de sécurité inadéquats, ce qui entraîne une exposition dangereuse aux substances toxiques. Le risque d'exposition aux produits chimiques toxiques dans la fabrication d'appareils électroniques est exacerbé par la faiblesse de l'application des normes de santé et de sécurité au travail. Les travailleurs, y compris les étudiants stagiaires, peuvent être exposés aux produits chimiques nocifs sans équipement de protection adéquat ni information sur les dangers connexes pour la santé.

Le manque de transparence et d'information sur les matières dangereuses équivaut à de la tromperie, surtout lorsque les travailleurs ne sont pas conscients des risques pour la santé associés à leurs tâches. La tromperie sur les risques à long terme pour la santé peut équivaloir à du travail forcé.

3.5 Malaisie

Niveau de risque : Très élevé

Risques

- Servitude pour dettes
- Tromperie sur les produits chimiques toxiques
- Heures supplémentaires forcées
- Restrictions des déplacements

En mars 2022, la Malaisie a ratifié le *Protocole de 2014 relatif à la convention (n° 29) sur le travail forcé*, devenant ainsi le deuxième État membre de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE) à le faire. Si la convention sur le travail forcé exige des États qu'ils érigent le travail forcé en infraction pénale, le protocole relatif à la convention exige également des États qu'ils prennent des mesures efficaces pour prévenir le travail forcé et offrir aux victimes une protection et un accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, y compris l'indemnisation. Comme la convention, le protocole est juridiquement contraignant une fois ratifié.

3.5.1 Servitude pour dettes

Selon les estimations de la Banque mondiale, la Malaisie compte plus de deux millions de travailleurs migrants étrangers documentés et un nombre similaire de travailleurs sans papiers. Dans le secteur de l'électronique, les travailleurs migrants travaillent souvent dans

des usines de semi-conducteurs et de périphériques informatiques à des niveaux de la chaîne d’approvisionnement où les auditeurs sociaux ont moins de visibilité.

Dans tous les secteurs, des dizaines de milliers de travailleurs migrants sont endettés, employés dans le cadre d’ententes irrégulières et déclarent avoir peur de parler par crainte d’être emprisonnés, expulsés ou mis sur liste noire. Ils contractent des prêts à des taux d’intérêt élevés pour payer aux recruteurs des frais excessifs, et souvent illégaux, et commencent leur nouvel emploi déjà endettés. Les travailleurs migrants en Malaisie font de longues heures supplémentaires, car leurs salaires sont très bas. Les agents de placement sans scrupules confisquent régulièrement les documents d’identité des travailleurs migrants et déduisent de l’argent de leur salaire. Dans ces conditions, les travailleurs migrants sont effectivement pris au piège dans des conditions abusives et à bas salaires, sans avoir la liberté de rentrer chez eux auprès de leur famille, d’obtenir un autre emploi ou de dénoncer les mauvais traitements.

Une étude menée entre 2018 et 2023 auprès de 500 travailleurs migrants en Malaisie a révélé que 96 % des travailleurs avaient dû contracter au moins un prêt pour payer les frais de recrutement; 43 % ont déclaré avoir été trompés au sujet de leur salaire (qui était inférieur au salaire promis); et 63 % ont déclaré s’inquiéter de la dette de recrutement tous les jours [11]. Selon le Rapporteur spécial des Nations Unies sur les formes contemporaines d’esclavage, la servitude pour dettes est une forme d’esclavage contemporain et peut être classée comme du travail forcé [12].

L’*Employment Act* de la Malaisie exige que les employeurs obtiennent l’approbation préalable du directeur général du Travail de la Malaisie pour embaucher des employés étrangers et d’informer le directeur général dans les 30 jours s’ils licencient des employés étrangers. S’ils n’ont pas reçu l’approbation du nombre total de travailleurs étrangers demandés, ou si la demande de travailleurs étrangers ordinaires a été rejetée complètement, les employeurs embauchent parfois sciemment des travailleurs en situation irrégulière pour réduire les coûts et éviter le long processus d’embauche de travailleurs étrangers [13]. Les travailleurs étrangers en situation irrégulière perdent les protections qui leur sont accordées par les lois du travail, comme l’*Employment Act* de 1955, qui établit des montants minimaux légaux pour tous les travailleurs en Malaisie, y compris des protections égales pour les travailleurs migrants et malaisiens. Les travailleurs migrants en situation irrégulière risquent également d’être expulsés ou emprisonnés par les autorités malaisiennes. Cette situation aggrave le risque de travail forcé, car les travailleurs migrants acceptent souvent de mauvaises conditions de travail par crainte de perdre leur permis de travail.

Histoire d'un travailleur

En 2022, un travailleur migrant du Népal, ci-après appelé Prem (pseudonyme, pour protéger son identité), a commencé à travailler dans une usine d'électronique malaisienne produisant des composants d'imprimante. Prem et ses collègues ont subi un processus de recrutement abusif. Ils ont chacun payé entre 300 000 et 340 000 roupies népalaises (3 000 à 3 400 \$ CA) en espèces en échange de leur emploi. Ils n'ont obtenu aucun reçu.

Lorsque Prem et ses collègues sont arrivés en Malaisie, l'agent et la direction de l'usine leur ont demandé de signer des documents indiquant qu'ils n'avaient pas payé de frais de recrutement. Les travailleurs étaient sceptiques et Prem a protesté en leur nom. Au lieu de répondre à leurs préoccupations, la direction de l'usine a appelé Prem dans son bureau pour mettre fin à son contrat pour motif d'inconduite. Prem a supplié la direction de lui laisser garder son emploi, dont il avait besoin pour rembourser la dette contractée pour couvrir ses frais de recrutement. Il a refusé de signer la lettre de cessation d'emploi.

L'agent de recrutement a physiquement fait sortir Prem des lieux. Il a conduit Prem à son auberge pour qu'il récupère ses affaires, a confisqué son téléphone, puis l'a emmené dans une autre auberge près de l'aéroport. « Cette soirée a été très difficile », a déclaré Prem. « On m'a mis dans une chambre, et ils ont verrouillé la fenêtre et la porte. Je ne pouvais pas utiliser mon téléphone. Ma famille ne savait pas où j'étais. Je me disais, si je meurs, tant pis. Pourquoi survivre ainsi? »

À l'aéroport, l'agent de recrutement a donné à Prem son salaire du dernier mois en espèces, après avoir déduit le coût du billet d'avion sans lui donner de reçu. L'agent a également rendu son téléphone à Prem sans la carte SIM. Bien qu'on le lui ait demandé, Prem a refusé de signer une entente de règlement. Les agents ont attendu que Prem monte à bord de l'avion.

Après la disparition inexplicquée de Prem, 160 travailleurs migrants se sont adressés à la direction pour indiquer qu'ils refusaient de retourner au travail jusqu'à ce qu'ils soient informés de l'endroit où Prem se trouvait. La direction a menacé d'appeler la police. Sachant qu'une arrestation leur coûterait plus cher, les collègues de Prem sont retournés au travail. Le gestionnaire des RH leur a demandé de rédiger des lettres d'excuses s'ils voulaient conserver leur emploi, et que ces lettres devaient indiquer qu'ils n'avaient pas payé de frais de recrutement.

3.6 Philippines

Niveau de risque : Élevé



Risques

- Heures supplémentaires forcées
- Travail forcé des étudiants
- Tromperie sur les produits chimiques toxiques

3.6.1 Heures supplémentaires forcées

Bien que les heures supplémentaires forcées soient interdites par la loi aux Philippines, il existe une exception pour le travail jugé nécessaire pour éviter de graves perturbations des opérations ou pour respecter des délais de travail urgents. Cette exception est souvent invoquée dans le secteur de l’électronique. Pour respecter les délais, les commandes et les quotas, on demande aux travailleurs de faire des heures supplémentaires. Dans certaines usines, les travailleurs déclarent qu’il est presque impossible de refuser les heures supplémentaires, car un tel refus peut entraîner de mauvaises évaluations de rendement ou des réprimandes. Les travailleurs contractuels craignent que leur contrat ne soit pas renouvelé s’ils refusent les heures supplémentaires. Les heures supplémentaires qui dépassent les limites légales et qui sont forcées sous la menace d’une peine, comme la suspension ou de mauvaises évaluations de rendement, constituent du travail forcé.

Un régime de travail, connu sous le nom de semaine de travail comprimée, ajoute un degré de complexité au problème des heures supplémentaires aux Philippines. Ce régime raccourcit la semaine de travail normale à moins de six jours tout en maintenant les 48 heures de travail hebdomadaires normales. Par conséquent, la journée normale de travail peut être prolongée au-delà de huit heures sans rémunération des heures supplémentaires, bien que toute heure travaillée au-delà de 48 heures par semaine doive tout de même être rémunérée à titre d’heure supplémentaire. Ce régime est légal en vertu de la publication *Department of Labour and Employment Advisory No. 02 S. 2004*.

3.6.2 Travail forcé des étudiants

Selon une étude menée en 2019 par le *Centre for Trade Union and Human Rights*, les étudiants stagiaires dans les usines d’électronique font le même travail que les employés ordinaires, mais ne sont payés que 75 % du salaire minimum et ne reçoivent aucun avantage social prescrit par la loi [14]. De plus, ils n’ont pas le droit d’adhérer à un syndicat et ne peuvent pas refuser les heures supplémentaires. Ces « stages » peuvent durer jusqu’à 18 mois. Dans ces conditions, les étudiants effectuant les mêmes tâches que les travailleurs ordinaires devraient faire des heures supplémentaires pour gagner le salaire minimum prescrit par la loi. C’est l’un des critères selon lesquels les heures supplémentaires forcées sont considérées comme une forme de travail forcé. De plus, le stage peut être une condition d’obtention du diplôme, légalement exigé par le système de formation en alternance (combinaison d’études en classe et de formation approfondie et pratique en milieu de travail). Ainsi, les étudiants ne sont pas libres de refuser ces emplois.

3.7 Taïwan

Niveau de risque : Très élevé

Risque

- Servitude pour dettes
- Restrictions des déplacements
- Tromperie sur les produits chimiques toxiques
- Heures supplémentaires forcées

Le risque de travail forcé à Taïwan varie d'une entreprise à l'autre. Les entreprises comme la Taiwan Semiconductor Manufacturing Company (TSMC) ont gagné des positions dominantes sur le marché dans les parties centrales des chaînes d'approvisionnement électroniques, comme la fabrication de plaquettes. Ses usines ont des opérations haut de gamme utilisant de l'équipement de pointe, et elles emploient principalement des techniciens et des ingénieurs. Les usines de ce genre ont un profil de risque de travail forcé faible.

Parallèlement, la longue histoire dynamique de l'industrie électronique taïwanaise a également produit de petites entreprises dont les usines fabriquent des composants hautement banalisés. Le profil de risque du travail forcé de ces usines est très élevé.

En raison du nombre d'entreprises de la catégorie à risque très élevé présentes dans le pays, le niveau de travail forcé à Taïwan est évalué à très élevé. Cette constatation témoigne de la difficulté d'une évaluation générale du risque de travail forcé par pays sans évaluation correspondante des risques à l'échelle de la chaîne d'approvisionnement, de la position dans la chaîne d'approvisionnement et des risques à l'échelle de l'usine.

3.7.1 *Servitude pour dettes*

Les travailleurs migrants à Taïwan signalent les facteurs de risque de travail forcé suivants liés au processus de recrutement :

- Frais de recrutement excessifs.
- Frais de service mensuels aux agents de recrutement taïwanais pendant qu'ils travaillent à Taïwan.
- Confiscation des documents d'identité personnels.
- Frais de transfert illégaux facturés par les agents de recrutement.

La plupart des usines d'électronique à Taïwan embauchent des travailleurs migrants des pays d'Asie du Sud-Est, notamment les Philippines, le Vietnam, l'Indonésie et la Thaïlande. Ces travailleurs sont généralement tenus de payer des frais de recrutement à l'agence de recrutement de leur pays d'origine lorsqu'ils postulent à un emploi à l'étranger. De plus, ils doivent payer des frais de passeport et de visa, d'examen de santé, de formation et d'autres documents nécessaires pour déménager et travailler à l'étranger. La plupart des travailleurs doivent contracter des prêts pour payer ces frais, dont le montant peut aller de 160 000 à

190 000 \$ NT (nouveaux dollars taïwanais, ou 7 000 à 8 350 \$ CA). Dans certains cas, les travailleurs doivent payer les frais de recommandation exigés par les agents de recrutement taïwanais locaux pour changer d’emploi ou obtenir un nouvel emploi si l’usine ferme. Ces frais ont tendance à être arbitraires et peuvent impliquer des pots-de-vin envers le personnel de l’usine ou les fonctionnaires locaux.

Les sociétés de prêt offrent un ou plusieurs prêts pour aider les travailleurs à payer les frais de recrutement et les coûts connexes, ainsi que certains fonds pour les membres de la famille et de l’argent pour couvrir les dépenses précédant le premier paiement de salaire. Comme en Malaisie, les travailleurs migrants arrivent souvent à Taïwan lourdement endettés, ce qui crée un risque de servitude pour dettes dans leur nouvel emploi. Cette situation est précaire. En effet, si les travailleurs migrants se plaignent ou quittent leur emploi, par exemple, en raison de conditions d’exploitation ou de conditions dangereuses, ils ne peuvent pas rembourser leur dette.

Certaines entreprises d’électronique remboursent les frais de recrutement aux travailleurs, mais beaucoup ne le font pas. D’autres ne remboursent qu’une partie des frais. Le remboursement intégral est un pas dans la bonne direction, mais des mesures préventives sont nécessaires pour qu’aucun travailleur ne soit confronté au risque de servitude pour dettes à aucun moment du processus de recrutement.

3.7.2 Restrictions à la liberté de déplacement

Les travailleurs migrants à Taïwan ont toujours dû respecter les couvre-feux dans les dortoirs. Si les travailleurs enfreignent le couvre-feu, ils peuvent être pénalisés. Pendant la pandémie de COVID-19, de nombreux employeurs ont introduit d’autres restrictions. Le gouvernement taïwanais n’a pas imposé de confinement national ou local. Cependant, à partir de mai 2020, de nombreuses entreprises d’électronique ont interdit aux travailleurs migrants de quitter le dortoir ou l’usine et ont obligé ceux qui vivaient dans des logements locatifs à retourner dans les dortoirs centraux. Les travailleurs migrants se sont plaints que cette exigence aggravait leurs conditions de vie défavorables en raison de la surpopulation dans les dortoirs.

Les heures supplémentaires forcées sont interdites par la loi, comme aux Philippines. Cependant, il existe une exception pour le travail nécessaire pour éviter de graves perturbations des opérations. Cette exception comporte les mêmes risques que ceux qui sont décrits dans la section précédente.

3.8 Thaïlande

Niveau de risque : Très élevé



Risques

- Servitude pour dettes
- Tromperie sur les produits chimiques toxiques
- Heures supplémentaires forcées
- Restrictions des déplacements

3.8.1 *Servitude pour dettes*

Des travailleurs migrants du Myanmar et du Cambodge déclarent payer des frais de recrutement excessifs et illégaux et des coûts connexes, équivalant à 30 à 90 jours de leur salaire. Souvent inadmissibles à des prêts bancaires, ils empruntent de l’argent à des prêteurs informels ou à des usuriers. Ils utilisent ensuite l’épargne ou l’argent mis de côté pour les envois de fonds pour compléter ces prêts, ce qui augmente le risque de travail forcé dû à la servitude pour dettes.

En Thaïlande, les pots-de-vin cachés contribuent souvent à la servitude pour dettes qui touche les travailleurs migrants. Les agences de recrutement thaïlandaises, qui n’ont pas le droit de facturer des frais de service liés au recrutement des travailleurs migrants depuis 2016, facturent des frais aux agents de recrutement au Myanmar pour chaque travailleur qu’ils envoient en Thaïlande. Les agences birmanes recouvrent ensuite ces coûts auprès des travailleurs eux-mêmes, soit directement, soit par l’intermédiaire de sous-agents enregistrés ou non enregistrés, ou des agents de recrutement qui opèrent sous leurs ordres.

Le long de la route migratoire, les agents contraignent les travailleurs à mentir aux auditeurs sociaux au sujet des frais de recrutement et des dépenses connexes. Ces agents menacent les travailleurs en leur disant que les acheteurs retireront leurs commandes s’ils déclarent les frais de recrutement lors des vérifications, et que les travailleurs seraient confrontés à une réduction considérable de leur charge de travail et pourraient perdre leur emploi en conséquence.

3.9 Vietnam

Niveau de risque : Moyen

Risques

- Heures supplémentaires forcées
- Tromperie sur les produits chimiques toxiques

3.9.1 *Heures supplémentaires forcées*

Au Vietnam, les heures supplémentaires régulières sont la norme dans l’industrie électronique [15]. Dans un sondage mené auprès des membres de la Chambre de commerce et d’industrie du Vietnam, la plupart des répondants ont déclaré qu’il était difficile de se conformer aux exigences légales relatives aux heures de travail. Selon l’OIT [16], le pourcentage de travailleurs effectuant des heures supplémentaires, soit plus de 48 heures par semaine, a augmenté graduellement de 2010 à 2021. Cette hausse a été plus importante dans l’industrie électronique que dans d’autres secteurs.

L’analyse de l’OIT concorde avec la surveillance d’Electronics Watch, qui révèle que les travailleurs de l’électronique font des heures supplémentaires au-delà de la limite légale tout au long de l’année, en particulier pendant les mois de forte production. Les travailleurs déclarent également se voir refuser des primes et recevoir des menaces de congédiement ou des réprimandes de la part des gestionnaires s’ils refusent de faire des heures supplémentaires. Parallèlement, les travailleurs ont tout intérêt à faire des heures

supplémentaires, car elles peuvent représenter de 40 % à 60 % de leur rémunération totale. Autrement dit, sans heures supplémentaires régulières, les travailleurs ne peuvent pas maintenir un revenu de subsistance. C'est l'un des critères qui qualifie les heures supplémentaires forcées de forme de travail forcé.

4. Risques liés à la chaîne d'approvisionnement

Les chaînes d'approvisionnement en matériel de TIC sont longues et complexes. Une analyse des risques à l'échelle des pays n'est qu'un aspect de la situation. Les risques de travail forcé et de travail des enfants dépendent de la position de l'usine ou de l'exploitation en question dans la chaîne d'approvisionnement. Par conséquent, d'autres niveaux d'analyse sont nécessaires pour évaluer efficacement le niveau global de risque et les efforts d'atténuation appropriés. Par exemple, les ingénieurs d'un centre de recherche et développement à Taïwan sont confrontés à des risques fondamentalement différents de ceux des travailleurs migrants dans une usine de composants en plastique à deux kilomètres de là. Electronics Watch a analysé le niveau de risque correspondant à trois niveaux centraux de la chaîne d'approvisionnement en TIC : les mines et fonderies, les composants et l'assemblage. Alors que la section précédente évalue le risque en fonction du nombre de formes de travail forcé présentes, cette section examine le coefficient relatif de main-d'œuvre, la visibilité du niveau et des opérations de la chaîne d'approvisionnement et ses caractéristiques de risque. L'analyse au niveau des composants est ventilée par type de fabrication de composants, ciblant certains composants (c'est-à-dire les semi-conducteurs et les circuits intégrés, les cartes de circuits imprimés et les plastiques, les métaux et le verre).

4.1 Mines et fonderies

Niveau de risque : Très élevé

De nombreux minéraux sont nécessaires pour produire des produits de matériel de TIC, notamment l'aluminium, le cuivre, le cobalt, le gallium, le germanium, l'indium, l'or, le lithium, le magnésium, le mica, le nickel, les métaux des terres rares, le tantale, l'étain et le tungstène. Le risque de travail forcé, de travail des enfants et d'autres répercussions graves sur les droits de la personne et l'environnement est très élevé dans de nombreuses exploitations minières.

Les intrants minéraux constituent le niveau le plus bas des chaînes d'approvisionnement en TIC, et leur visibilité est très faible ou nulle. Le manque de transparence de la chaîne d'approvisionnement signifie que les autorités publiques ne sont pas en mesure de déterminer quelles mines sont à l'origine des minéraux dans les produits qu'elles achètent. Cela empêche l'identification, l'évaluation et l'atténuation efficaces des risques de travail forcé et de travail des enfants.

À l'heure actuelle, les organismes de réglementation, les initiatives de l'industrie et la société civile se soucient principalement du tantale, de l'étain, du tungstène et de l'or (surnommés les 3TG), du cobalt [17], du lithium et du nickel. Les chercheurs ont établi un lien entre les 3TG et le cobalt d'une part, et le travail des enfants et le travail forcé d'autre part dans des pays comme la République démocratique du Congo (RDC), la Bolivie, la Chine, l'Indonésie et le Myanmar [18].

Les communications sur les violations des droits dans le domaine minier portent principalement sur les exploitations minières artisanales et à petite échelle. Cependant, un rapport récent de l'ONG RAID basée au Royaume-Uni a révélé que de graves problèmes existent également dans les exploitations minières à grande échelle [19]. Le rapport de RAID

montre comment les mines de cobalt à grande échelle en RDC utilisent une forte proportion de travailleurs intérimaires, ce qui est un indicateur du risque de travail forcé. Le rapport documente également les heures de travail excessives, les traitements dégradants, la violence, la discrimination, le racisme, les conditions de travail dangereuses et le mépris même pour la protection de base de la santé.

4.2 Composants

4.2.1 Puces

Les semi-conducteurs et les circuits intégrés sont généralement appelés puces. Les puces de mémoire, les processeurs et les unités de gestion d’alimentation simples sont des composants essentiels des appareils électroniques. La production de semi-conducteurs est une partie complexe de la chaîne d’approvisionnement des produits électroniques [20]. On peut généralement diviser la fabrication de puces en fabrication en amont, où les plaquettes sont fabriquées dans ce que l’on appelle une usine de fabrication, ou fab, et la fabrication en aval, où les plaquettes finies sont coupées, assemblées, mises à l’essai et emballées. Ces deux volets de la fabrication de puces ont des profils de risque différents.

Fabrication de puces en amont

Niveau de risque : Moyen

La fabrication en amont est l’opération de fabrication à la plus forte intensité de capital au monde; une seule nouvelle fab technologique nécessite un investissement de plus de 10 milliards de dollars américains. La plupart des techniciens employés dans les fabs sont bien formés, ce qui réduit le risque de travail forcé. Les fabs de plaquettes sont situées aux niveaux inférieurs de la chaîne d’approvisionnement. Cependant, elles sont devenues de plus en plus visibles ces dernières années en raison des investissements en capital nécessaires, des pénuries mondiales et des facteurs géopolitiques. Les fournisseurs de services de fabrication de semi-conducteurs (appelés fondeurs), comme la Taiwan Semiconductor Manufacturing Company Limited (TSMC), sont devenus des fournisseurs de technologies stratégiques pour l’ensemble du secteur du matériel de TIC.

Les plus grands problèmes de droits des travailleurs dans les usines de plaquettes sont liés à la santé et à la sécurité au travail, car plus de 400 substances hautement toxiques et partiellement non réglementées sont utilisées dans le procédé. Comme nous l’avons mentionné précédemment, la tromperie ou la dissimulation d’informations essentielles, comme l’exposition aux substances toxiques et les risques pour la santé, constitue une forme de travail forcé [6], [21].

Fabrication de puces en aval

Niveau de risque : Élevé

Dans les années 1960, la fabrication de puces en aval est devenue la première partie de la chaîne d’approvisionnement en TIC à se mondialiser, une initiative prise pour réduire les coûts dans cette opération à fort coefficient de main-d’œuvre. La Malaisie, Taïwan et la Chine demeurent les principaux sites mondiaux pour la fabrication en aval, avec le Vietnam et les Philippines. Les opérations d’assemblage et d’essai des semi-conducteurs sont moins visibles dans la chaîne d’approvisionnement et nécessitent moins de capitaux que les opérations en amont.

Le coefficient de main-d'œuvre demeure relativement élevé dans les usines en aval, dont la main-d'œuvre compte une forte proportion de travailleurs migrants. Electronics Watch a documenté le travail forcé dans les usines qui approvisionnent directement les opérations de fabrication en aval des fabricants européens de puces.

Les travailleurs ne connaissent souvent pas les produits chimiques qu'ils utilisent ni les risques qui y sont associés, et ils ne peuvent donc pas prendre les mesures de précaution nécessaires pour se protéger.

4.2.2 Cartes de circuits imprimés

Niveau de risque : Élevé

Les cartes de circuits imprimés connectent tous les composants électroniques dans un système et sont essentielles dans n'importe quel appareil électronique. La majeure partie de la production de circuits imprimés à grand volume en rapport avec le matériel de TIC se situe en Asie. Les fournisseurs de cartes de circuits imprimés et leurs usines de fabrication ne sont pas très visibles dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, car ils se situent aux niveaux inférieurs.

Malgré une automatisation importante, la production de cartes de circuits imprimés reste une activité à fort coefficient de main-d'œuvre et comporte un risque élevé de travail forcé, en particulier en Chine et en Asie du Sud-Est, où les travailleurs migrants représentent une forte proportion de la main-d'œuvre dans les installations de fabrication de ces cartes. Les travailleurs ne sont généralement pas au courant des produits chimiques toxiques utilisés pour produire les cartes de circuits imprimés et des mesures et de l'équipement nécessaires pour se protéger contre les dangers qui y sont associés.

4.2.3 Plastiques, métaux et/ou verre

Niveau de risque : Très élevé

Les usines qui fabriquent des plastiques, du métal et du verre se trouvent aux niveaux inférieurs de la chaîne d'approvisionnement. À l'heure actuelle, la plupart des enquêtes sur la chaîne d'approvisionnement, y compris les vérifications par des tiers (audits), les vérifications internes dirigées par les marques et les initiatives axées sur les travailleurs, se concentrent sur les entreprises qui se trouvent aux niveaux supérieurs de la chaîne d'approvisionnement en matériel de TIC, où le degré de transparence est plus élevé. Par conséquent, les usines situées aux niveaux inférieurs font rarement l'objet d'une vérification.

La rareté ou l'absence de vérifications amplifie les risques de travail forcé et les autres risques pour les droits de la personne. De plus, de nombreux fournisseurs de plastiques, de métaux et de verre sont de petites entreprises qui n'ont ni les ressources financières ni les systèmes de gestion en place pour instaurer et faciliter des systèmes efficaces de prévention du travail forcé. Ils dépendent des travailleurs migrants et des travailleurs intérimaires, qui sont plus vulnérables au travail forcé.

4.3. Assemblage final

Niveau de risque : Moyen

L'assemblage final, aussi appelé fabrication à façon, est le niveau de fabrication le plus élevé dans les chaînes d'approvisionnement en matériel de TIC avant l'expédition des produits aux détaillants et aux clients. Les fournisseurs d'assemblage final et leurs usines ont généré le

plus d'attention dans les recherches universitaires, la société civile et les reportages des médias sur les enjeux liés aux droits de la personne. En effet, il est relativement facile d'établir un lien entre ces usines et les marques qui s'approvisionnent auprès d'elles. Depuis les années 1990, l'introduction de la fabrication à façon a permis aux marques de matériel de TIC de produire et de vendre des biens sans posséder aucune usine. Divers modèles de fabrication à façon ont évolué en fonction du degré de conception logistique et de conception de produit effectué par l'entreprise sous contrat.

5. Comparaison des risques

Dans ce tableau, nous comparons le niveau de risque de travail forcé dans différentes parties des chaînes d'approvisionnement en TIC en combinant l'analyse des risques à l'échelle du pays et l'analyse des risques à l'échelle du niveau de la chaîne d'approvisionnement.

Tableau 2 : Comparaison des risques

		Risque lié à la chaîne d'approvisionnement				
		Assemblage final	Puces en amont	Puces en aval	BPC	Cartes de circuits imprimés
Risque à l'échelle du pays	Inde		Aucune opération dans le pays	Aucune opération dans le pays		
	Vietnam		Aucune opération dans le pays			
	Indonésie		Aucune opération dans le pays	Aucune opération dans le pays		
	Philippines		Aucune opération dans le pays			
	Chine					
	Malaisie					
	Taïwan					
	Thaïlande		Aucune opération dans le pays			

Légende

Faible	Moyen	Élevé	Très élevé
--------	-------	-------	------------

Les deux niveaux d'analyse du tableau (c.-à-d. à l'échelle du pays et à l'échelle de la chaîne d'approvisionnement) illustrent l'importance d'entreprendre une analyse différenciée des risques. Compte tenu des enjeux systémiques, de la situation dans certains pays producteurs particuliers et des différences entre les niveaux et les opérations de la chaîne d'approvisionnement, il est essentiel d'avoir plusieurs niveaux d'analyse pour évaluer avec exactitude le risque de travail forcé. Comme le travail des enfants est moins répandu dans le secteur manufacturier, il n'a pas fait l'objet d'une évaluation dans le tableau, mais la même logique s'y applique.

De nombreux acheteurs du secteur public analysent les risques de travail forcé à l'échelle des pays. Cependant, lorsque l'on tient compte du niveau de la chaîne d'approvisionnement et des

composants particuliers, le profil de risque peut changer radicalement. Par exemple, le Vietnam n'a qu'un risque moyen de travail forcé. Cependant, le risque de travail forcé associé à la fabrication de composants en plastique est très élevé, même lorsque ces opérations ont lieu dans des pays à risque moyen comme le Vietnam. De même, alors que l'assemblage final n'a qu'un risque moyen de travail forcé, les usines dans les pays à risque élevé comme la Malaisie ont un profil de risque fondamentalement différent. Une transparence accrue de la chaîne d'approvisionnement permet d'être mieux outillé pour évaluer le niveau de risque sur différents sites de production et les mesures d'atténuation appropriées.

6. Défis liés à l'atténuation des risques dans les marchés publics

6.1 Obstacles systémiques

6.1.1 *Complexité des chaînes d'approvisionnement*

Les chaînes d'approvisionnement des produits électroniques sont longues, mondiales, complexes et dynamiques. Chaque pièce de matériel électronique est composée de centaines de composants, de sous-composants, de matériaux et de matières premières qui sont achetés, traités, fabriqués et assemblés à différents endroits. Par exemple, des minéraux extraits en Bolivie, des plastiques et métaux fabriqués en Thaïlande, des semi-conducteurs fabriqués à Taïwan, des cartes de circuits imprimés fabriquées en Malaisie et des batteries fabriquées en Chine peuvent arriver au stade de l'assemblage final en Inde ou au Mexique.

En fait, la désignation de chaîne d'approvisionnement, qui sous-entend une série linéaire de maillons, donne une mauvaise impression. Les chaînes d'approvisionnement des produits électroniques modernes sont un ensemble de réseaux de production mondiaux. Un seul acteur peut assumer plusieurs fonctions dans différentes phases de production, et entretenir des relations différentes avec les autres acteurs dans chaque phase [22]. La complexité contribue à la plupart des autres obstacles systémiques examinés dans cette section.

6.1.2 *Manque de transparence de la chaîne d'approvisionnement*

Le manque de transparence de la chaîne d'approvisionnement pose plusieurs défis importants pour l'atténuation des risques de traite des personnes, de travail forcé et de travail des enfants. L'incapacité de cerner et d'évaluer les risques avec exactitude est le plus important de ces défis. Les risques de traite des personnes, de travail forcé et de travail des enfants varient selon le pays, le niveau de la chaîne d'approvisionnement et le fournisseur; ils varient également au sein de ces catégories d'analyse.

La plupart des acheteurs, qu'ils fassent partie du secteur public ou du secteur privé, ne connaissent pas les chaînes d'approvisionnement des produits qu'ils achètent. L'opacité de la chaîne d'approvisionnement est due à sa complexité, aux exigences réglementaires limitées en matière de transparence et à la nécessité de protéger les secrets commerciaux pour prévenir la concurrence déloyale. Un autre facteur est la nature dynamique des chaînes d'approvisionnement elles-mêmes, en particulier la capacité de remplacer un fournisseur par un autre pour les composants hautement standardisés afin d'obtenir un meilleur prix ou un calendrier de livraison plus rapide, ou pour assurer la sécurité de l'approvisionnement face à des crises mondiales (p. ex., blocage du canal de Suez, COVID-19). Bien que ces facteurs soient légitimes dans une certaine mesure, les entreprises dissimulent également des informations sur leurs chaînes d'approvisionnement pour se soustraire à l'examen et à l'obligation de rendre des comptes.

En l'absence d'informations détaillées sur la chaîne d'approvisionnement, de nombreuses organisations concentrent leurs analyses de risque uniquement à l'échelle du pays, ou à l'échelle du pays et du fournisseur. Bien que les risques de traite des personnes, de travail

forcé et de travail des enfants soient plus élevés dans certains pays producteurs que dans d'autres, ils ont été documentés dans tous les pays producteurs. Contrairement au travail des enfants, qui est concentré dans une partie spécifique de la chaîne d'approvisionnement en TIC (c.-à-d. le domaine minier), le travail forcé a été documenté dans la plupart des niveaux de la chaîne d'approvisionnement. Comme l'illustre le [tableau 2](#), la prise en compte des risques principalement ou exclusivement à l'échelle du pays peut faire ignorer les victimes dans les pays à faible risque et perpétuer les conditions qui ont facilité leur exploitation en premier lieu.

La réalisation d'une analyse des risques parmi les principaux fournisseurs à l'échelle de l'organisation a le potentiel d'aider à mieux gérer la relation d'affaires globale et peut être un aspect utile des recherches préalables à l'appel d'offres. Toutefois, l'adoption d'une approche ainsi généralisée au lieu d'examiner les risques associés aux installations dans les chaînes d'approvisionnement des produits achetés peut également avoir des conséquences. Par exemple, elle masque les différences de risques entre les installations, qui peuvent varier en fonction des produits ou des composants spécifiques ainsi que de la direction du site. Une grande entreprise d'électronique peut avoir plusieurs installations dans une seule ville ou zone économique spéciale, chacune ayant des activités différentes. Un centre de recherche et développement a un profil de risque de travail forcé différent de celui d'une usine qui fabrique des connecteurs en plastique ou de l'usine d'assemblage final de l'entreprise, qui pourrait être située à quelques kilomètres seulement.

La capacité de localiser les lieux de production précis est donc essentielle à l'identification et à l'évaluation précises des risques. Les efforts d'atténuation des risques fondés sur des analyses inexactes ou incomplètes ne sont pas susceptibles d'avoir l'effet escompté.

6.1.3 Déficit de reddition de comptes

Les acheteurs du secteur public n'ont généralement pas de relation contractuelle avec les entreprises qui assemblent les produits qu'ils achètent, et encore moins avec celles qui fabriquent leurs composants ou fournissent les minéraux nécessaires. L'éloignement par rapport aux risques rend plus difficile la surveillance et l'application des dispositions visant à les atténuer. Dans la plupart des cas, les relations contractuelles limitent la responsabilité contractuelle aux fournisseurs directs, car les obligations ne sont pas répercutées en cascade dans la chaîne. La complexité contribue au déficit de reddition de comptes à la fois en masquant les risques et les violations en amont, et en permettant aux acteurs de la chaîne d'approvisionnement qui causent des préjudices ou y contribuent d'en reporter facilement la responsabilité sur d'autres.

Les régimes de réglementation des régions de production et de consommation ne sont pas proportionnels à l'ampleur ou à la nature des risques. Les pays dont les textes de loi sont efficaces ne les appliquent pas toujours efficacement. Par exemple, la réglementation nationale en Chine interdit aux étudiants de travailler de nuit, mais les étudiants de nombreuses usines sont obligés de le faire. Dans certains cas, l'absence d'application de la loi est due à un manque de volonté (p. ex., par crainte que cela entraîne une perte d'investissements étrangers), mais dans d'autres, il s'agit d'une question de ressources et de capacité, ou de questions de compétence. Dans plusieurs pays producteurs importants, les exigences des lois nationales concernant les droits des travailleurs et les conditions de travail sont inférieures aux normes internationales pertinentes. Il en va de même pour de nombreux codes de conduite d'entreprise et des ensembles de critères pour les certifications et les

labellisations communes, qui servent habituellement de base aux enquêtes de conformité (voir la section 6.2.2 pour de plus amples renseignements).

Bien que l’émergence de règlements sur la diligence raisonnable devrait améliorer la reddition de comptes dans la chaîne d’approvisionnement, ces règlements établissent des obligations basées sur les moyens plutôt que sur les résultats. Cela signifie que si les parties concernées adhèrent au processus de diligence raisonnable et que le processus n’aboutit pas à un redressement efficace, les titulaires de droits ont peu de recours. Pour veiller à fournir des recours efficaces aux personnes qui subissent des préjudices, il convient de prendre des mesures supplémentaires.

6.2 Limites des audits en ce qui concerne la surveillance et le redressement de la traite des personnes, du travail forcé et du travail des enfants

Les audits sociaux sont des services commerciaux qui évaluent la conformité des entreprises, généralement avec un code de conduite ou un ensemble de critères qui peuvent couvrir un large éventail de domaines liés aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Les audits peuvent être annoncés ou non, selon les modalités convenues entre l’organisme qui commande l’audit et l’entité qui en fait l’objet. Un rapport présente les constatations découlant de l’audit. Les mesures recommandées pour corriger les problèmes de non-conformité relevés sont normalement formulées dans un plan de mesures correctives (PMC), généralement convenu avec l’entité auditée, et s’accompagnent d’activités de suivi, comme une formation et des audits subséquents.

L’entité auditée et la partie qui commande l’audit peuvent utiliser les constatations découlant de l’audit à diverses fins et les communiquer aux clients. Les utilisations courantes comprennent l’obtention d’un label, d’une certification ou d’une notation, la mesure de l’amélioration de la performance ESG et la détermination des lacunes, le soutien à la diligence raisonnable, l’attraction de clients ou d’investisseurs et l’atténuation des risques pour la réputation.

Dans l’industrie électronique, les codes de conduite couvrent généralement les normes relatives aux droits des travailleurs, à la santé et à la sécurité au travail, à l’environnement, à l’éthique des affaires et aux systèmes de gestion. Contrairement à d’autres outils de vérification, comme les autoévaluations, les cotes et les contrôles documentaires, les audits sociaux de conformité comprennent une observation physique du site de production et un aperçu des pratiques de travail qui s’y déroulent.

Les audits sociaux comptent parmi les outils les plus courants pour évaluer le rendement des entreprises sur le plan des droits de la personne et leur conformité aux exigences sociales. En voici les avantages : un fort degré d’acceptation de l’industrie, ce qui permet d’assurer l’accès sur place et la coopération de la direction de l’entité auditée; l’accès aux documents de l’entreprise et à un grand nombre de travailleurs; et l’applicabilité à divers secteurs.

Les audits sociaux ont contribué à lutter contre le travail des enfants dans l'industrie de la mode [23], et de nombreux intervenants les ont utilisés pour améliorer la sécurité des bâtiments des usines de confection au Bangladesh après la catastrophe du Rana Plaza [24]. Les programmes d'audit collectifs internationaux, comme le programme Better Work de l'OIT [25], examinent les enjeux majeurs et conduisent à l'amélioration des conditions de travail. Ces initiatives et d'autres initiatives similaires ont permis aux fournisseurs du monde entier d'instaurer des audits et des programmes de responsabilité sociale.

Les audits sociaux de conformité ont d'importantes limites méthodologiques. Ils ne suffisent pas pour détecter le travail forcé, le travail des enfants et d'autres violations des droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement. Il y a une prise de conscience croissante des lacunes des audits sociaux, dont nous abordons une sélection ci-dessous.

6.2.1 *Durée*

Les audits sociaux donnent un aperçu d'un site de production à un moment donné. Les audits sur place ont une durée fixe en fonction du nombre de travailleurs et des enjeux jugés entrer dans le champ d'application, entre autres facteurs. Ils durent généralement d'un à cinq jours et comprennent une réunion d'ouverture, un examen des documents, des entrevues avec la direction et les travailleurs, une inspection sur place et une réunion de clôture. Pendant qu'ils sont sur place, les auditeurs doivent également consacrer du temps à la préparation du PMC. La durée limitée des audits sociaux de conformité les rend impropres à la surveillance des tendances au fil du temps, ce qui signifie qu'ils peuvent souvent passer à côté de violations que l'on peut dissimuler à court préavis.

Dans un audit standard sur place, les auditeurs consacrent environ 25 % du temps aux entrevues avec les travailleurs, qui durent généralement entre 10 et 15 minutes chacune. Le temps disponible pour les entrevues est limité. Les auditeurs disposent d'une période relativement courte pour examiner tous les domaines visés par la liste de vérification de l'audit, y compris la traite des personnes, le travail forcé et le travail des enfants. Dans ces trois domaines, les auditeurs sociaux devraient vérifier les problèmes liés aux travailleurs migrants, au travail carcéral, à la servitude pour dettes, au travail contre son gré, aux travailleurs mineurs, aux stagiaires et aux apprentis. Si les auditeurs découvrent des stagiaires ou des apprentis, ils doivent vérifier que ces formes d'emploi ne font pas l'objet d'abus. Le temps disponible pour enquêter sur les problèmes potentiels de travail forcé et de travail des enfants est rarement proportionnel à la gravité de ces problèmes.

6.2.2 *Enjeux liés à la méthodologie*

Bien que le travail forcé et la traite des personnes soient de graves violations des droits de la personne, ils nécessitent des méthodes de détection subtiles, car il est facile de les déguiser et de les dissimuler [26]. Dans le cas des audits annoncés, les auditeurs sont encore plus susceptibles de manquer les signes de travail forcé. La détection des risques et la compréhension de leurs causes profondes nécessitent des connaissances considérables, de solides approches méthodologiques et des compétences qui ne sont pas courantes dans le domaine de l'audit social de conformité. Les auditeurs sociaux sont recrutés dans divers secteurs, comme l'ingénierie, les sciences pures et la finance. Il est rare qu'ils aient une expérience en droits de la personne ou en droit du travail, et encore moins une connaissance approfondie des principes des entreprises et des droits de la personne ainsi que des cadres connexes (p. ex., les conventions de l'OIT, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des

entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme).

La crainte de représailles est l'un des plus grands obstacles aux enquêtes sur la traite des personnes, le travail forcé et le travail des enfants. Les auditeurs sociaux doivent posséder les compétences générales nécessaires pour susciter la confiance des travailleurs et de leurs représentants, afin qu'ils soient suffisamment à l'aise pour divulguer les pratiques préjudiciables dont ils ont été victimes ou témoins. Cependant, il est rare que l'on recrute ou évalue les auditeurs sociaux en fonction de ces compétences. Ils ont tendance à passer par les questions de la liste de vérification le plus rapidement possible, traduisant les réponses en signes de conformité ou de non-conformité.

Malgré ce qui précède, certains auditeurs sont mieux placés que d'autres pour détecter les violations liées au travail des enfants, y compris la présence de travailleurs mineurs dans des programmes d'apprentissage abusifs. Par exemple, les audits effectués par les équipes internes des entreprises, qui ont le pouvoir d'entrer dans les installations à l'improviste, permettent souvent de cerner ces problèmes et d'en rendre compte. Mais même les équipes d'audit interne ne parviennent souvent pas à détecter les pires formes de travail des enfants, car ces formes se produisent souvent aux niveaux de la chaîne d'approvisionnement où les audits sont rares. Par exemple, lorsque des audits sont menés dans les exploitations minières, il est rare qu'ils le soient dans le type d'exploitation où le travail des enfants est le plus répandu, comme les petites exploitations minières artisanales et coopératives.

Lorsque les auditeurs découvrent un cas de travail des enfants, la façon de gérer les violations aggrave parfois les conditions vécues par les travailleurs mineurs et leurs familles. Par exemple, après que l'auditeur a documenté la situation, il est courant que les enfants touchés se retrouvent sans soutien tandis que leurs employeurs sont pénalisés par des amendes ou des contrats perdus, ce qui entraîne souvent une perte de moyens de subsistance pour les victimes et leurs familles.

De façon générale, les travailleurs ne sont considérés que comme des sources de données dans le processus d'audit social. Ce n'est pas suffisant. Selon les principes directeurs pertinents de l'OCDE et de l'ONU [27], [28], [29], les travailleurs et les autres titulaires de droits sont des parties prenantes qui ont le droit de participer de manière concrète au processus et d'en éclairer les résultats. Dans les audits, la consultation des travailleurs, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur des installations de l'usine, est limitée par rapport aux autres méthodes d'enquête. Par exemple, les travailleurs n'ont pas toujours l'occasion de soulever des questions en dehors des questions posées par les auditeurs, qui ne sont pas toujours efficaces pour solliciter des preuves de traite des personnes, de travail forcé et de travail des enfants.

Les personnes qui sont dans des situations particulièrement vulnérables, comme celles en situation de travail forcé ou qui sont à risque, ont tendance à être les plus réticentes à parler des mauvais traitements dont elles ont fait l'expérience ou ont été témoins. Dans certains cas, ces groupes font l'objet d'une coercition avant les audits. Par exemple, les travailleurs migrants victimes de servitude pour dettes ou dont les documents d'identité sont détenus reçoivent de leurs employeurs des « aide-mémoire » qui contiennent les réponses qu'ils sont censés fournir si les auditeurs posent des questions sur leur processus de recrutement ou

leurs conditions d’emploi. Le cadre des entrevues avec les travailleurs est essentiel pour mettre les travailleurs plus à l’aise et susciter leur confiance dans le processus et ses résultats. Les syndicats pourraient représenter les intérêts et les besoins des travailleurs pendant l’enquête. S’ils participent au processus, ils y jouent généralement un rôle encore moins important et ont rarement accès aux constatations découlant de l’audit.

Le code de conduite ou les critères en fonction desquels les auditeurs évaluent la conformité peuvent ne pas être entièrement harmonisés avec les normes internationales du droit du travail. Étant donné que les PMC visent à remédier aux problèmes de non-conformité plutôt qu’à donner accès à des recours, les mesures prescrites peuvent ne pas toujours être compatibles avec les réparations auxquelles les titulaires de droits ont droit. De plus, il est rare que les titulaires de droits soient réellement consultés dans le processus d’élaboration, d’application ou de vérification de la mise en œuvre des PMC.

Les conflits d’intérêts sont fréquents entre les cabinets d’audit et leurs clients, qui peuvent être l’entité auditée elle-même, une société mère ou un tiers. Bien que les dépendances financières directes entre le cabinet d’audit et l’entité auditée en soient l’exemple le plus évident, les tiers qui commandent des audits, comme les associations industrielles et les organismes de certification, peuvent être financés par les sociétés qui font l’objet de leurs enquêtes. Les pressions pour ignorer ou minimiser les constatations graves peuvent donc être exercées explicitement ou implicitement, même lorsqu’on utilise un tiers. Il existe un important corpus de recherches universitaires documentant les questions liées à l’indépendance et à l’intégrité des audits sociaux.

6.3 Utilisation des rapports d’entreprise dans le processus d’approvisionnement public : exemples tirés du secteur de l’électronique

Les rapports d’entreprise sur les enjeux non financiers tels que le travail forcé et le travail des enfants varient grandement d’une entreprise à l’autre. Bien que les rapports d’entreprise puissent apporter une contribution précieuse à l’évaluation et à l’atténuation des risques de traite des personnes, de travail forcé et de travail des enfants, ils peuvent également servir à dissimuler ou à diminuer ces risques si les données sous-jacentes ne sont pas crédibles.

Lorsque les professionnels des marchés publics évaluent la crédibilité des rapports d’entreprise sur ces risques, ils doivent tenir compte de plusieurs facteurs. Le niveau de spécificité est l’un de ces facteurs à prendre en considération. Par exemple, un rapport crédible doit mentionner les temps et les lieux des cas découverts. Un autre facteur à prendre en considération est le niveau de transparence des méthodologies et des sources de données appliquées, y compris le nombre de travailleurs interrogés, le cadre (c.-à-d. sur place ou hors site) et la durée des entrevues, les questions posées et la consultation ou non des organes de représentation des travailleurs et d’autres parties prenantes. De plus, pour être transparent, le rapport devrait indiquer les mesures prises par l’organe d’enquête pour atténuer le risque de coercition et de représailles.

L’analyse ci-après fournit une orientation préliminaire sur la façon d’utiliser les rapports d’entreprise sur le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d’approvisionnement

électronique et d'en faire l'analyse critique. Pour chaque thème, nous incluons le texte d'un rapport public d'un important fournisseur de matériel électronique, ainsi que des questions de suivi que l'on pourrait poser au fournisseur pour mieux comprendre comment il cerne, évalue et atténue les risques pertinents. Ces types de questions pourraient servir à renforcer :

- La recherche préalable à l'approvisionnement et l'engagement sur le marché
- L'élaboration de questions sur les critères et d'indicateurs de vérification pour les critères d'attribution pendant la phase d'appel d'offres
- L'évaluation critique et la notation des documents fournis à titre de vérification pendant la phase d'appel d'offres
- La préparation au dialogue avec les fournisseurs pendant l'exécution du contrat

Les exemples cités visent à illustrer les pratiques actuelles en ce qui concerne les rapports d'entreprise. Les textes d'entreprise sélectionnés et l'analyse connexe ne sauraient être interprétés comme une indication de la qualité des rapports d'entreprise de ces sociétés ni de l'incidence de la traite des personnes, du travail forcé ou du travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement.

6.3.1 *Transparence des rapports sur le travail forcé*

Dans son *Rapport d'avancement annuel 2024*, Apple fait état de son approche de prévention du travail forcé dans sa chaîne d'approvisionnement [30]. Le rapport décrit « 0 cas avéré de travail forcé de personnes dans notre chaîne logistique en 2023 ». De même, dans son *Report under the Norwegian Transparency Act* de 2023, l'entreprise inclut un tableau indiquant qu'aucune violation n'est liée au travail par servitude pour dettes [31]. Le rapport norvégien d'Apple indique que [traduction] « en 2023, 42 audits et enquêtes ciblés à la recherche de signes de travail par servitude pour dettes dans des installations employant des travailleurs contractuels étrangers ont été menés dans six pays et régions. Chaque audit ciblé comprend la vérification des documents des fournisseurs et de leurs agents de recrutement, ainsi que des entrevues avec des agents de recrutement et les travailleurs contractuels étrangers. »

Une autorité contractante peut poser des questions sur quelques aspects importants pour analyser l'information déclarée. Les aspects les plus importants concernent la définition du travail forcé d'Apple et la portée de ses enquêtes. Dans un dialogue avec Apple, l'autorité contractante pourrait poser les questions suivantes :

- En quoi la définition du travail forcé d'Apple diffère-t-elle, le cas échéant, de celle de l'OIT inscrite dans la convention n° 29?
- Comment Apple étudie-t-elle les différents indicateurs de travail forcé répertoriés par l'OIT?
 - Comment Apple reconnaît-elle et évalue-t-elle les pratiques connexes, comme les heures supplémentaires forcées, la tromperie sur les conditions de travail et les représailles contre les travailleurs qui cherchent à exercer leur droit légal de démissionner?

- La portée des audits d’Apple déclarés dans ces publications va-t-elle au-delà de l’assemblage final, à savoir aux fabricants de composants ou à d’autres niveaux de la chaîne d’approvisionnement plus en amont?

6.3.2 Compréhension par l’entreprise des différentes formes de travail forcé

Dans son rapport *Human Rights in the supply chain*, Cisco fait référence à des constatations du travail forcé [32], déclarant [traduction] : « Les problèmes de non-conformité les plus courants que nous avons détectés concernaient le paiement par les travailleurs de frais minimes liés au processus de recrutement, comme des frais minimes ponctuels pour les examens de santé, les dépôts ou les frais de transport s’élevant souvent à moins de cinq pour cent du salaire mensuel du travailleur. Ces frais étaient parfois remboursés après l’entrée en fonction. Nos équipes continuent de travailler avec les fournisseurs pour élaborer des modèles dans lesquels les employeurs paient les examens de santé directement aux fournisseurs de soins de santé, éliminant ainsi la nécessité de rembourser les travailleurs. » Le rapport poursuit en ajoutant que [traduction] « ces problèmes de non-conformité des fournisseurs survenaient si des travailleurs payaient des frais liés au recrutement, comme des frais minimes ponctuels pour les examens de santé ou des frais de recrutement plus élevés. Nous continuons de constater que la plupart des emplois librement choisis reflètent des cas où les travailleurs ont payé des frais ponctuels d’examen de santé de moins de 5 % de leur salaire mensuel et en ont reçu le remboursement après l’entrée en fonction. »

Dans ces extraits, Cisco se penche uniquement sur une forme de travail forcé, à savoir la servitude pour dettes liées aux frais de recrutement illégitimes payés par les travailleurs migrants étrangers pour obtenir leur emploi. Pourtant, il existe de nombreuses autres formes de travail forcé dans l’industrie électronique, comme le travail forcé des étudiants, les restrictions au droit de démission, les heures supplémentaires forcées, les restrictions à la liberté de mouvement et la tromperie ou la dissimulation d’informations essentielles au sujet de l’emploi. L’OIT a répertorié un ensemble d’indicateurs du travail forcé qui couvre tout l’éventail du travail forcé [33]. Pour comprendre dans quelle mesure les processus déclarés publiquement par l’entreprise ont tenu compte de toutes les formes de travail forcé, une autorité contractante pourrait poser les questions suivantes à Cisco :

- Les audits de Cisco sollicitent-ils des données sur tous les indicateurs du travail forcé de l’OIT, ou sont-ils uniquement ou principalement axés sur la servitude pour dettes touchant les travailleurs migrants étrangers?
- Les audits de Cisco ont-ils déjà détecté d’autres formes de travail forcé que la servitude pour dettes?
 - Dans l’affirmative, quelles sont ces formes, et quels en sont les indicateurs? Où les auditeurs de Cisco les ont-ils détectées, et quelle est leur prévalence?
 - Dans la négative, Cisco a-t-elle utilisé d’autres sources de données (en dehors des audits) pour évaluer la présence possible de ces formes dans ses chaînes d’approvisionnement?

6.3.3 Rapport sur la consultation concrète des parties prenantes, y compris les titulaires de droits, dans le cadre du processus de diligence raisonnable

La consultation des parties prenantes est une dimension importante du processus de diligence raisonnable, comme l'expliquent les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme [27] et le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises [28]. Une consultation concrète des parties prenantes est importante tout au long des diverses étapes du processus de diligence raisonnable, y compris le redressement.

Dans son document *Global Human Rights Policy* [34], Cisco note certaines étapes clés et certains éléments de diligence raisonnable au sens des principes directeurs de l'OCDE et des Nations Unies. Il s'agit notamment de dialoguer [traduction] « ouvertement et régulièrement avec les parties prenantes sur les enjeux qui ont une incidence sur les droits de la personne, y compris avec les titulaires de droits touchés ou potentiellement touchés ou leurs représentants légitimes ».

Pour mieux comprendre l'approche de Cisco en matière de participation des parties prenantes au processus de diligence raisonnable, qui n'est pas détaillée dans ses rapports publics, les autorités contractantes pourraient lui poser les questions suivantes :

- Comment Cisco fait-elle participer les parties prenantes, y compris les titulaires de droits et leurs représentants légitimes, à la détermination et à l'évaluation des risques de traite des personnes, de travail forcé et/ou de travail des enfants dans ses opérations et ses chaînes d'approvisionnement? Veuillez donner des exemples.
 - Comment les syndicats ou autres organes de représentation des travailleurs, s'il n'existe pas de syndicat, sont-ils inclus dans ce processus? S'ils ne sont pas inclus, veuillez expliquer pourquoi.
- Comment et quand les titulaires de droits et les syndicats sont-ils inclus dans le processus de redressement? D'autres parties prenantes sont-elles incluses dans le processus de redressement? Si oui, lesquelles?

6.3.4 Rapports d'entreprise sur les mécanismes de grief indépendants

Des mécanismes de grief indépendants sont essentiels à la mise à disposition d'un processus aux titulaires de droits, y compris les particuliers et les communautés, qui peuvent être touchés par les activités commerciales de l'entreprise. Ces mécanismes devraient être utilisés pour cerner les risques et favoriser l'accès aux voies de recours pour les préjudices commis par les entreprises, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Ces principes établissent également les critères auxquels les mécanismes de grief efficaces doivent répondre, à savoir la légitimité, l'accessibilité, la prévisibilité, l'équité, la transparence, la compatibilité avec les droits et une source d'apprentissage permanent [27]. De plus, les mécanismes de grief au niveau opérationnel, comme ceux que les entreprises établissent, devraient être fondés sur la consultation et le dialogue.

Selon le document *Responsible Minerals Sourcing Policy* de 2023 de Samsung SDI [35], [traduction] « Samsung SDI dispose de voies de traitement des griefs pour être à l'écoute des

divers points de vue et griefs des parties prenantes liés à l'approvisionnement responsable en minéraux ». L'entreprise donne une adresse courriel et un site Web en neuf langues. Samsung SDI déclare également que [traduction] « les dénonciateurs ne seront aucunement désavantagés pour avoir déposé une plainte, et leur confidentialité sera strictement protégée ».

De nombreuses entreprises font état publiquement de l'existence de mécanismes de règlement des griefs, mais n'expliquent pas comment elles évaluent leur efficacité ni comment les griefs reçus par leur intermédiaire sont traités. Il est important de comprendre ces dimensions pour évaluer si un mécanisme de grief répond aux critères des Nations Unies et atteint l'objectif visé. Afin de mieux analyser les voies d'acheminement des griefs documentées par Samsung SDI, les autorités contractantes pourraient poser les questions suivantes :

- Comment Samsung SDI vérifie-t-elle que les travailleurs font confiance à ses voies d'acheminement des griefs, ce qui est essentiel pour en établir la légitimité?
- L'utilisation d'un mécanisme de grief est un indicateur approximatif de son accessibilité et de sa légitimité. Combien de griefs Samsung SDI a-t-elle reçus à [emplacement applicable] au cours de [période applicable]?
- Des griefs liés à la traite des personnes, au travail forcé ou au travail des enfants ont-ils déjà été signalés par ce mécanisme?
 - Samsung SDI peut-elle fournir des exemples de la façon dont les griefs liés à la traite des personnes, au travail forcé et/ou au travail des enfants ont été traités? Veuillez parler du processus et des résultats.

6.3.5 *Usage de son influence par l'entreprise pour atténuer les risques et remédier aux préjudices dans ses chaînes d'approvisionnement, et efforts déployés pour étendre cette influence*

Selon les principes directeurs internationaux, comme le *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises* [28], les entreprises devraient user de leur influence auprès des fournisseurs et des partenaires commerciaux pour prévenir et atténuer les préjudices, et chercher à étendre cette influence. Dans sa *Déclaration contre l'esclavage moderne, la traite des êtres humains et le travail des enfants* [36], Dell indique que « [d]ans le cadre de son engagement, Dell interdit l'esclavage, la traite des êtres humains et le travail des enfants dans ses opérations et sa chaîne d'approvisionnement, et s'efforce de minimiser les risques associés. Quelles que soient les circonstances, nous ne tolérerons pas le travail forcé, servile (y compris la servitude pour dettes) ou sous contrat, le travail involontaire en prison, l'esclavage ou la traite de personnes dans l'une de nos propres opérations commerciales ou par l'un des fournisseurs de Dell, les fournisseurs de nos fournisseurs (collectivement, les « Fournisseurs ») ou à toute autre fin ».

Dell donne des exemples de la façon dont elle mobilise différents acteurs de la chaîne d'approvisionnement pour atténuer les risques de travail forcé et remédier aux violations, ce qui donne une indication de la façon dont elle use de son influence dans la chaîne d'approvisionnement et l'étend. Pour obtenir une compréhension plus approfondie et plus nuancée, les autorités contractantes pourraient poser les questions suivantes :

- Comment Dell use-t-elle de son influence auprès de ses sous-traitants pour prévenir et atténuer les préjudices?
- Dell effectue-t-elle des évaluations de diligence raisonnable auprès des sous-traitants stratégiques en ce qui concerne le travail forcé?
 - Dans l'affirmative, combien? Comment ces sous-traitants sont-ils sélectionnés?
- Quelles mesures Dell prend-elle pour étendre son influence au sein de la chaîne d'approvisionnement?
- Comment Dell évalue-t-elle la capacité des fournisseurs et sous-traitants potentiels à atténuer le risque de traite des personnes, de travail forcé et/ou de travail des enfants? Si possible, veuillez fournir des exemples de la façon dont Dell a usé de son influence pour gérer les préoccupations liées au travail forcé chez les fournisseurs potentiels, et les résultats de ces interventions.

6.3.6 Compréhension et mise en œuvre des mesures de redressement par l'entreprise dans le contexte des préjudices commis par l'entreprise dans les chaînes d'approvisionnement mondiales

Certaines entreprises ne font pas de distinction entre les mesures correctives, qui visent à corriger les problèmes de non-conformité, et les mesures de redressement. Bien que les deux se chevauchent parfois, elles ne sont pas synonymes. Le processus de redressement et les réparations qui s'en ensuivent doivent être fondés sur les droits et refléter les besoins, les attentes et les perspectives à court et à long terme des titulaires de droits, comme les travailleurs. Les réparations doivent être éclairées par les titulaires de droits eux-mêmes, avec l'appui des syndicats, d'autres représentants des travailleurs et des défenseurs des droits de la personne. Les réparations peuvent inclure diverses mesures, telles que le dédommagement, l'indemnisation, la réhabilitation, la satisfaction (p. ex., les excuses) et les garanties de non-répétition. De plus, une mesure de redressement efficace comprend des mesures de prévention visant à éviter que le préjudice ne se reproduise [37].

En mai 2024, Samsung a publié son rapport *Forced and Child Labour Act report* au nom de Samsung Electronics Canada Inc. (SECA) et de Samsung HVAC America LLC (SHVAC) [38]. Le rapport comprend un aperçu des activités de redressement entreprises dans le cadre de ses obligations de diligence raisonnable relative au travail forcé et au travail des enfants. Le rapport indique [traduction] : « Pour éviter que des incidents similaires ne se reproduisent, nous avons continué à mener des activités visant à sensibiliser les gestionnaires locaux des ressources humaines, les agences de recrutement et les travailleurs à nos normes internes pour les droits des travailleurs migrants, y compris l'interdiction des frais de recrutement. »

Bien que la prévention des méfaits englobe un large éventail d'activités, le rapport de Samsung ne mentionne que la sensibilisation. Afin de mieux analyser la compréhension et la mise en œuvre des mesures de redressement par l'entreprise, y compris les efforts de prévention, les autorités contractantes pourraient poser les questions suivantes à Samsung :

- Comment Samsung définit-elle le redressement et ses caractéristiques ou composantes déterminantes?

- Quel type de réparations Samsung est-elle prête à offrir aux titulaires de droits pour les préjudices liés à la traite des personnes, au travail forcé et au travail des enfants? Reconnaisant que les réparations sont propres au contexte, il serait utile de comprendre l'éventail des mesures que Samsung a envisagées pour différents types de préjudices.
- Outre la sensibilisation, quels sont les exemples de mesures prises par Samsung pour prévenir la récurrence future, dans ses chaînes d'approvisionnement, des préjudices liés au travail forcé et au travail des enfants?

7. Pratiques exemplaires pour l'atténuation des risques

7.1 Sensibilisation et renforcement des capacités

L'approvisionnement joue un rôle central dans l'atténuation des risques de traite des personnes, de travail forcé et de travail des enfants. L'obtention d'une visibilité sur les produits achetés fournira aux équipes d'approvisionnement l'information et l'influence nécessaires pour appuyer la détermination et l'évaluation des risques. Entre-temps, une gestion efficace du processus d'approvisionnement ouvrira un accès aux acteurs de la chaîne d'approvisionnement de niveau inférieur et donnera des possibilités de susciter des changements positifs grâce aux exigences sociales, au suivi efficace et aux pratiques d'achat éthiques.

Cependant, la complexité de la chaîne d'approvisionnement, le manque de transparence, le déficit de reddition de comptes et la nature des risques proprement dits imposent des exigences élevées au personnel. Avant d'entreprendre des activités d'atténuation des risques, les organismes publics doivent acquérir des connaissances et des capacités internes pour faire face à ces risques. Au niveau le plus élémentaire, cela comprend les connaissances sur le travail forcé et le travail des enfants, au sens de l'OIT et de la législation canadienne pertinente, et une connaissance générale du niveau de risque par pays, secteur ou catégorie d'achat. Tout le personnel devrait recevoir une formation de base sur ces questions afin de sensibiliser l'organisation dans son ensemble.

Les fonctions d'approvisionnement et de durabilité devraient recevoir une formation, des séances d'information et des ressources supplémentaires, comme une formation sur les audits sociaux de conformité et leurs limites. Ces employés sont tenus d'examiner et d'analyser une documentation considérable provenant des soumissionnaires et des fournisseurs, comme les documents de politique, les rapports sur la responsabilité sociale des entreprises, les constatations découlant d'audits, les évaluations regroupées, les cotes et les certificats. Il est essentiel d'être en mesure d'évaluer la crédibilité des sources de données sous-jacentes pour évaluer les soumissions avec exactitude, surveiller la conformité et déterminer les mesures de suivi appropriées. Une formation spécialisée supplémentaire, notamment des recherches documentaires sur les risques de travail forcé et de travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement électroniques, facilitera le développement des connaissances. La consultation d'experts externes et le financement de recherches indépendantes peuvent aider les spécialistes à acquérir l'expertise requise.

Aujourd'hui, les acheteurs du secteur public dépendent de l'information générée par l'industrie sur les risques de travail forcé et de travail des enfants et sur la réparation des préjudices dans leurs chaînes d'approvisionnement. L'incitatif financier de la continuité des affaires est satisfait lorsqu'une entreprise semble se conformer aux exigences liées au travail forcé et au travail des enfants. Il s'agit là d'un conflit d'intérêts inhérent à l'autodéclaration des fournisseurs, en particulier en ce qui concerne les violations réelles.

C’est l’une des principales raisons pour lesquelles il est essentiel d’investir dans la surveillance indépendante de l’industrie des usines de la chaîne d’approvisionnement. Elle offre aux acheteurs du secteur public d’autres sources d’information qui complètent les données autodéclarées par les fournisseurs et peuvent éclairer le processus d’approvisionnement. L’établissement de relations avec des experts indépendants de l’industrie et des organisations appliquant des approches axées sur les travailleurs peut améliorer la capacité interne d’analyser les résultats des audits sociaux, les politiques et pratiques de diligence raisonnable en matière de droits de la personne des fournisseurs et les rapports non financiers des entreprises. Il convient de faciliter les relations avec les syndicats et les autres organes de représentation des travailleurs pour les mêmes raisons.

7.2 Élaboration d’une méthode de gestion des contrats axée sur le dialogue

Le dialogue et la collaboration avec les entrepreneurs, les fournisseurs et les autres parties prenantes sur la diligence raisonnable en matière de droits de la personne, y compris la détermination, l’évaluation et l’atténuation des risques, ainsi que le redressement, sont essentiels pour lutter contre la traite des personnes, le travail forcé et le travail des enfants, et devraient être inclus dans la stratégie d’approvisionnement éthique. Pour de nombreuses organisations, une méthode fondée sur le dialogue représente un changement radical par rapport à la pratique courante, qui fait souvent appel à une approche de conformité : le fournisseur satisfait à une exigence, ou n’y satisfait pas. Cela dissuade les fournisseurs d’être francs au sujet des risques et des violations relevés, car cela ne laisse aucune marge d’amélioration pendant l’exécution du contrat.

Un modèle fondé sur le dialogue permet une plus grande transparence et une approche d’amélioration continue. Il crée également une marge de manœuvre pour la consultation concrète des parties prenantes et le redressement axé sur les travailleurs. Il est donc important d’intégrer le dialogue aux différentes étapes du processus d’approvisionnement et d’aider le personnel concerné, qui doit être doté des ressources appropriées, à le faire. À l’interne, une approche pangouvernementale est nécessaire pour faciliter la communication entre tous les ministères et établir un niveau réaliste de contrôle centralisé des normes de diligence raisonnable en matière de droits de la personne dans l’approvisionnement, la responsabilité et l’expertise.

La sensibilisation au rôle que peuvent jouer les marchés publics dans la diligence raisonnable en matière de droits de la personne facilite la compréhension de la force et du développement organisationnel requis chez le personnel. Une formation continue sur les méthodes d’approvisionnement public fondées sur le dialogue, la connaissance du secteur et la diligence raisonnable aideront le personnel à améliorer sa communication avec les parties prenantes. Une méthode d’approvisionnement éthique fondée sur le dialogue rendra les carrières dans l’approvisionnement public plus intéressantes pour les jeunes professionnels qui recherchent de plus en plus des options de carrière axées sur un triple résultat : les gens, la planète et la prospérité.

7.3 Définition des besoins

Les acheteurs du secteur public devraient établir leurs exigences à l'égard de la traite des personnes, du travail forcé et du travail des enfants, et les communiquer aux fournisseurs. Les acheteurs doivent également comprendre les obstacles auxquels les fournisseurs sont confrontés pour les respecter. Entre autres, les exigences pertinentes devraient porter sur :

- la législation et les normes internationales qui doivent être respectées tout au long de l'exécution du contrat
- la non-ingérence dans la surveillance de la conformité
- la coopération dans le dialogue dans le cadre du processus de diligence raisonnable
- l'engagement à participer au redressement en cas de violation des droits

Incidence

Afin de maximiser l'incidence, il faudrait élaborer de telles exigences pour les phases d'approvisionnement (p. ex., qualification, sélection, critères d'évaluation) et de gestion des contrats (c.-à-d. clauses d'exécution des contrats). Ces exigences devraient se renforcer mutuellement. À tout le moins, elles devraient inclure des dispositions précises sur le processus de diligence raisonnable en matière de droits de la personne, y compris la détermination, l'évaluation et l'atténuation des risques, le redressement et la consultation concrète des parties prenantes. Elles doivent également couvrir la transparence et la production de rapports, qui sont essentielles pour permettre une atténuation des risques et un redressement efficaces.

De nombreux fournisseurs connaissent le concept des mesures correctives. Cependant, ils connaissent peut-être moins bien celui du redressement. Un point de distinction important est que le redressement nécessite une consultation concrète des parties prenantes, y compris les titulaires de droits et leurs représentants légitimes. Dans le cas de la traite des personnes, du travail forcé et du travail des enfants, les mesures prescrites dans les PMC peuvent ou non correspondre à des réparations appropriées pour ceux qui ont subi des préjudices. Les réparations peuvent inclure l'indemnisation des victimes du travail forcé, l'obligation de rendre compte des responsables du travail forcé et la prévention pour s'assurer que les améliorations sont durables au fil du temps.

L'élaboration et la mise en œuvre d'un ensemble d'exigences pangouvernementales relatives à la traite des personnes, au travail forcé et au travail des enfants pourraient améliorer considérablement la capacité des entités gouvernementales d'atténuer les risques qui y sont associés et de remédier aux préjudices connexes. En établissant des exigences, le gouvernement peut soutenir l'industrie en réduisant les coûts de transaction liés à la conformité. Ces exigences doivent être conformes à la législation canadienne pertinente, aux normes internationales et aux principes directeurs applicables (p. ex., ceux des Nations Unies et de l'OCDE). L'échange de pratiques exemplaires sur l'établissement des exigences avec d'autres grands acheteurs du secteur public au Canada et à l'étranger peut être utile dans ce processus.

Le gouvernement du Canada devrait également aider les professionnels de l'approvisionnement à mettre en œuvre les nouvelles exigences. Par exemple, il pourrait offrir

une formation et des conseils sur l'aide que les critères d'appel d'offres peuvent apporter aux équipes d'approvisionnement pour évaluer la capacité des soumissionnaires à atténuer les risques de travail forcé et sur la vérification du respect des conditions d'exécution des contrats nécessitant une consultation concrète des parties prenantes concernant le redressement des mauvais traitements liés au travail des enfants.

Pour le redressement, la consultation concrète des parties prenantes est essentielle. Il convient d'allouer des ressources humaines et financières pour consulter régulièrement les experts techniques et les parties prenantes, notamment les travailleurs, les syndicats, l'industrie et d'autres acheteurs du secteur public. L'établissement d'une norme pangouvernementale sur le redressement créerait une réelle demande de changement. Pour avoir une incidence, une telle norme devrait être fondée sur les normes existantes et faire référence aux principes directeurs disponibles sur la façon d'élaborer une méthodologie et un processus solides pour établir des mesures correctives constructives, comme le principe largement utilisé de « l'employeur-payeur » et les principes de redressement axé sur les travailleurs d'Electronics Watch. Pour aider les responsables de l'approvisionnement à mettre en œuvre une norme de redressement, certains outils et ressources d'approvisionnement, comme les clauses d'exécution des contrats sur le redressement du travail forcé et du travail des enfants et les clauses de soumission à un palier supérieur d'intervention en cas d'inexécution, seraient utiles.

Les exigences définies par le gouvernement concernant la transparence de la chaîne d'approvisionnement, y compris la divulgation des sites de production individuels, fourniraient aux équipes d'approvisionnement les données fondamentales nécessaires pour entreprendre une évaluation efficace des risques. Pour les entreprises, l'harmonisation des normes et toute coordination nationale ou internationale de la cartographie des chaînes d'approvisionnement associée aux exigences de transparence à l'échelle du gouvernement réduiraient considérablement les coûts de collecte et de communication des données requises. Il faudrait donc envisager une coordination internationale entre les principaux acheteurs du secteur public. À long terme, les acheteurs du secteur public devraient aspirer à travailler avec leurs fournisseurs pour obtenir des données de plus en plus détaillées sur les chaînes d'approvisionnement et trouver des moyens de les communiquer ouvertement tout en respectant la concurrence et en protégeant les secrets commerciaux.

7.4 Adoption de pratiques d'achat responsables

Sur le plan opérationnel, un examen des pratiques d'achat des acheteurs du secteur public et des fournisseurs favorisera une atténuation plus efficace des risques. Les pratiques d'achat ont une incidence sur les conditions des droits de la personne et du travail dans la chaîne d'approvisionnement. Les délais de livraison déraisonnables, les commandes de dernière minute, les prix qui ne reflètent pas tous les coûts de main-d'œuvre ou les salaires décent et les conditions de paiement ambivalentes contribuent aux violations des droits de la personne, y compris la traite des personnes, le travail forcé et le travail des enfants.

Les acheteurs du secteur public devraient revoir leurs propres pratiques d'achat afin de s'attaquer de manière proactive aux répercussions négatives potentielles sur les titulaires de droits en amont. De plus, ils devraient dialoguer avec les fournisseurs pour en apprendre davantage sur leurs pratiques d'achat afin d'assurer l'harmonisation de pratiques responsables dans la chaîne d'approvisionnement. Cet examen et le dialogue connexe avec les fournisseurs

doivent tenir compte des caractéristiques propres au secteur qui peuvent nécessiter une attention particulière. Dans le secteur de l'électronique, par exemple, les délais de commande courts à certains niveaux de la chaîne d'approvisionnement contribuent à la dépendance à l'égard d'une main-d'œuvre flexible et précaire, dont une grande proportion est composée de groupes exposés au travail forcé (p. ex., travailleurs migrants, travailleurs intérimaires, étudiants). La mise en œuvre d'un système de planification et de livraison des commandes à long terme, et la collaboration avec les fournisseurs pour les aider à en faire de même, aideront à contrer les fluctuations saisonnières des volumes de production, qui sont un facteur important du travail forcé. La collaboration avec les autorités d'achat publics au Canada et à l'étranger sur les pratiques d'achat responsable favoriserait l'adoption de ces pratiques à plus grande échelle, ce qui aurait des répercussions sur la chaîne d'approvisionnement.

De plus, il est important d'examiner la possibilité d'accroître l'importance des considérations sociales dans l'approvisionnement. Lors de l'attribution des contrats, mettre l'accent sur les critères de qualité, y compris les critères sociaux, plutôt que sur le prix, aidera les soumissionnaires à placer la durabilité au centre de leurs modèles d'affaires. L'élaboration et l'adoption de pratiques d'achat éthiques à l'échelle du gouvernement pour compléter les exigences particulières des appels d'offres et des clauses d'exécution des contrats favoriseront le changement dans l'ensemble du marché et chez tous les fournisseurs du gouvernement.

7.5 Collaboration et communication

La collaboration est essentielle pour réduire les coûts, créer des gains d'efficacité et maximiser l'incidence. Les chaînes d'approvisionnement des acheteurs du secteur public de villes, provinces et pays différents se chevauchent considérablement. En particulier pour les catégories de produits hautement standardisées comme le matériel de TIC, ce chevauchement des chaînes d'approvisionnement est une force que certains acheteurs du secteur public mettent déjà à profit. Le gouvernement du Canada devrait cerner les possibilités de collaboration nationale et internationale visant à gérer et à atténuer les risques de traite des personnes, de travail forcé et de travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement.

La mutualisation des coûts de surveillance de la conformité dans la chaîne d'approvisionnement apporte une valeur aux contribuables. Une autorité publique qui tente seule de lutter contre le travail forcé et le travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement paierait plus cher pour assurer le suivi des conditions d'exécution des contrats pertinentes. La résistance des acteurs de l'industrie à s'adapter à des exigences uniques sera plus élevée.

La collaboration entre les acheteurs du secteur public assure une plus grande efficacité de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne et aide à compenser le déséquilibre de pouvoir entre ces acheteurs et l'industrie. Les consortiums d'achat, les groupes de travail interorganismes, les groupes de travail nationaux et internationaux et les ententes de services partagés sont quelques-uns des modèles de collaboration dans les marchés publics utilisés pour gérer les risques pour les droits de la personne comme la traite des personnes, le travail forcé et le travail des enfants. La mise en place de centres de compétences nationaux et locaux communs peut également créer l'infrastructure de soutien nécessaire pour que les experts en approvisionnement s'attaquent à des risques complexes.

Il est essentiel de veiller à ce que tous les intervenants concernés aient la même compréhension des enjeux et des objectifs et attentes connexes du gouvernement du Canada. Vous pouvez inviter les revendeurs, les marques et les associations de l'industrie à des forums pour qu'ils fassent état de leurs pratiques de gestion des risques et prennent connaissance de votre propre évaluation des risques. Un échange régulier est important pour comprendre les dynamiques changeantes au fil du temps et pour instaurer la confiance. Il est important de consulter la société civile, les organisations de défense des droits de la personne et les organisations syndicales canadiennes et mondiales. Invitez-les à participer à la planification de la gestion des risques, y compris à l'analyse de l'importance relative.

La transparence de la stratégie et des objectifs à long terme est essentielle pour assurer la fiabilité de la planification. Il est impératif de communiquer les attentes à long terme et les feuilles de route sur le mode de mise en œuvre des exigences futures pour que les entrepreneurs et les fournisseurs puissent développer leurs capacités internes et sectorielles afin de répondre à ces exigences. L'atténuation véritable des risques, et surtout le redressement, va au-delà des mesures correctives standard prescrites dans la plupart des audits sociaux. Par conséquent, les fournisseurs devront se renseigner sur les nouvelles attentes, dès l'étape préalable à l'appel d'offres. Au-delà des moyens stratégiques, comme l'élaboration et la communication d'une feuille de route sur un redressement concret, les attentes envers les fournisseurs doivent être renforcées par une communication continue et ouverte dans chaque processus d'approvisionnement.

La communication rapide des exigences de transparence au cours d'un processus d'approvisionnement permet aux soumissionnaires et aux entrepreneurs potentiels de respecter les normes requises. De façon plus générale, la communication des attentes de transparence dans la chaîne d'approvisionnement aiderait le marché et les organismes publics, ministères et fonctions concernés à se préparer à répondre à ces attentes. Il peut s'agir de déterminer les obstacles prévisibles et les moyens de les surmonter, ainsi que d'établir les besoins, les systèmes et les outils de formation. Par exemple, les attentes pourraient inclure l'établissement d'une stratégie pour divulguer les sites de production dans les chaînes d'approvisionnement en TIC du gouvernement du Canada. Pour les acheteurs du secteur public, l'élaboration et la communication d'une telle stratégie amélioreraient la transparence de la chaîne d'approvisionnement sans ajouter de coûts lorsque les dialogues avec les fournisseurs ont été établis comme norme d'approvisionnement. Ce processus pourrait inclure l'établissement progressif de normes dans l'ensemble des marchés gouvernementaux, comme nous l'avons décrit précédemment.

Enfin, la communication, à l'interne, avec les fournisseurs et avec le public, doit montrer comment les préjudices ont été traités. Pour les graves problèmes de droits de la personne, comme la traite des personnes, le travail forcé et le travail des enfants, une communication ouverte est encore plus essentielle. La réticence à reconnaître les risques et à assumer la responsabilité des préjudices empêche leur atténuation et leur redressement efficaces. La communication sur le redressement aide à demander des comptes aux parties qui causent les préjudices et y contribuent. Elle favorise également l'apprentissage et le développement de pratiques exemplaires.

8. Annexe

8.1 Lois se rapportant au travail forcé

Australie

The Modern Slavery Act 2018

La loi australienne sur l’esclavage moderne exige que certaines entreprises et institutions publiques fassent rapport annuellement sur les risques d’esclavage moderne dans leurs activités et leurs chaînes d’approvisionnement. Ces déclarations doivent traiter des risques liés aux pratiques d’esclavage moderne dans les activités et les chaînes d’approvisionnement de l’entité, ainsi que des mesures prises pour évaluer et traiter ces risques, y compris les processus de diligence raisonnable et de redressement, le cas échéant. Les déclarations doivent également évaluer l’efficacité des mesures prises pour contrer les risques d’esclavage moderne. Cependant, la loi n’impose aucune diligence raisonnable en matière de droits de la personne aux entreprises et à leurs chaînes d’approvisionnement.

En mai 2024, le Parlement a adopté une modification à la loi établissant un commissaire antiesclavagiste. Le rôle principal du commissaire sera de soutenir les victimes et les survivants, de sensibiliser la communauté et d’aider les entreprises à réduire le risque des pratiques d’esclavage moderne dans leurs activités et leurs chaînes d’approvisionnement.

Canada

Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d’approvisionnement (11 mai 2023)

Cette loi vise à réduire le recours au travail forcé et au travail des enfants dans les chaînes d’approvisionnement nationales et étrangères en augmentant la transparence dans ces domaines pour certaines organisations. À cette fin, la loi impose des obligations annuelles de déclaration publique aux institutions fédérales, aux entreprises nationales et à de nombreuses entreprises étrangères qui font des affaires ou possèdent des actifs au Canada. Selon la loi, l’institution publique ou l’entité privée doit rendre compte, dans le rapport annuel, de la cartographie des risques et des mesures adoptées, y compris « l’ensemble des mesures qu’elle a prises pour remédier à tout recours au travail forcé ou au travail des enfants », et « l’ensemble des mesures qu’elle a prises pour remédier aux pertes de revenus des familles les plus vulnérables engendrées par toute mesure visant à éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de ses activités et dans ses chaînes d’approvisionnement ».

Chine

Les dispositions administratives sur les stages des étudiants des écoles professionnelles (publiées en 2016 et révisées en 2021) encadrent les stages d’étudiant. Elles exigent que le stage soit lié au domaine d’études de l’étudiant. Elles interdisent aux étudiants de travailler de nuit et de faire des heures supplémentaires sans la permission du bureau gouvernemental qui supervise leurs stages. Elles limitent également les stages d’étudiant à un maximum de 10 % de l’effectif total et à un maximum de 20 % dans n’importe quel emploi. Le salaire standard ne doit pas être inférieur à 80 % de la norme salariale pour les employés du même poste.

La loi sur les contrats de travail et les dispositions sur le travail intérimaire (les travailleurs intérimaires étant ceux qu’un employeur embauche par l’intermédiaire d’une agence de placement), en vigueur depuis janvier 2014, stipulent qu’un employeur ne peut utiliser des travailleurs intérimaires qu’à des postes temporaires, auxiliaires et de remplacement et pour une durée maximale de six mois. Les travailleurs intérimaires ne doivent pas dépasser 10 % du nombre total de travailleurs. L’agence de placement et l’usine qui a recours aux travailleurs intérimaires sont solidairement responsables des violations de la loi. Les employés intérimaires qui font le même travail que les employés embauchés directement doivent recevoir un salaire égal.

Union européenne

Interdiction sur le marché de l’Union des produits issus du travail forcé (2022/0269(COD))

Le projet de règlement sur le travail forcé interdit la mise sur le marché de l’UE ou l’exportation de produits issus du travail forcé (au sens donné à ce terme par l’OIT). Les autorités nationales compétentes des États membres de l’UE mèneront des enquêtes sur les allégations de travail forcé. Le règlement sur le travail forcé devrait être appliqué en plus des obligations légales des entreprises de faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de la personne. Le règlement a été adopté par le Parlement européen le 23 avril 2024. L’autorité tient compte des facteurs suivants pour décider d’ouvrir ou non une enquête :

- L’ampleur et la gravité du travail forcé présumé, y compris s’il y a des préoccupations liées au le travail forcé imposé par l’État;
- Le volume de produits mis sur le marché de l’UE;
- La part du produit final susceptible d’être issue du travail forcé;
- La proximité et l’influence d’une entreprise face au risque de travail forcé.

Ce règlement diffère de l’article 307 de la *Tariff Act* des États-Unis, selon lequel une enquête est ouverte lorsque les circonstances semblent justifiées, ce qui est un seuil beaucoup plus bas à atteindre. L’UE créera une base de données répertoriant les secteurs ou produits et les zones géographiques à risque de travail forcé.

Inde

La *Factories Act* (1948) prévoit qu’aucun travailleur ne doit être tenu de travailler plus de 48 heures par semaine et 9 heures par jour. Les travailleurs ne peuvent pas être contraints de faire des heures supplémentaires, et les employeurs ne peuvent pas pénaliser les travailleurs qui refusent d’effectuer des heures supplémentaires. La semaine de travail totale, y compris les heures supplémentaires, ne peut pas dépasser 60 heures.

Indonésie

La *Regulation of the Minister of Manpower No. 6/2020 on the Implementation of Domestic Apprenticeship* établit les droits des stagiaires à recevoir des conseils et du soutien ainsi qu’à apprendre la théorie et la pratique, et assure leur santé et leur sécurité.

L’*Omnibus Law on Job Creation* (loi n° 6 de 2023), qui a ratifié le règlement gouvernemental en lieu et place de la loi n 2 de 2022, a fait passer le nombre maximal d’heures supplémentaires à 4 heures par jour et 18 heures par semaine, soit une augmentation par rapport à la limite précédente de 3 heures par jour et 14 heures par semaine fixée par la loi

n° 13 de 2003, la *Manpower Law*. Cette modification a également réduit les jours de repos hebdomadaire, n'exigeant qu'un seul jour de repos par semaine pour un horaire de travail de six jours.

Malaisie

Selon l'*Employment Act* (1955), les travailleurs migrants ne sont pas autorisés à changer d'employeur, sauf en cas d'insolvabilité, de faillite ou de fermeture du lieu de travail. Si les travailleurs étrangers changent d'employeur, ils sont reclassés comme travailleurs « en situation irrégulière ».

L'article 6 de la *Federal Constitution* stipule que nul ne peut être tenu en esclavage et que le travail forcé est interdit.

Philippines

Les heures supplémentaires forcées sont généralement interdites par les lois du travail. Le *Labour Code of the Philippines (Presidential Decree No. 442)* stipule que les employés ne peuvent être contraints de travailler au-delà de leurs heures normales de travail à moins que des conditions particulières ne soient remplies et qu'une rémunération appropriée ne soit fournie. Cependant, il existe certaines exceptions où des heures supplémentaires peuvent être requises, notamment :

- Les urgences nationales ou autres situations urgentes où une main-d'œuvre supplémentaire est nécessaire pour le bien public
- La prévention de pertes ou de dommages aux biens ou aux denrées périssables
- Les travaux nécessaires pour éviter de graves perturbations des opérations ou pour respecter des délais de travail urgents

Dans ces cas, les employés peuvent être invités à travailler au-delà de la journée de travail normale de 8 heures. Les employeurs doivent payer une prime d'heures supplémentaires d'au moins 25 % par rapport au taux horaire normal pour tout travail supplémentaire les jours ordinaires, et de 30 % si les heures supplémentaires sont effectuées un jour de repos, un jour férié ou un jour spécial. Toute forme d'heures supplémentaires forcées au-delà de ces exceptions ou sans rémunération appropriée constitue une violation du droit du travail, et les employés ont le droit de déposer une plainte auprès du ministère du Travail et de l'Emploi si de telles pratiques se produisent.

Taiwan

La *Labour Standard Act* interdit le travail forcé. Elle stipule [traduction] : « Aucun employeur ne doit, par la force, la coercition, la détention ou d'autres moyens illégaux, contraindre un travailleur à effectuer un travail. »

Thaïlande

Selon la Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées de l'OIT, les coûts de recrutement doivent être assumés par l'employeur, et non par le travailleur. Bien que la Thaïlande n'ait pas ratifié cette convention, le ministère de l'Emploi a statué en 2017 que les employeurs doivent payer les « frais de service » et les « coûts » de recrutement. Cette règle a ensuite été inscrite dans la loi dans la *Royal Ordinance on Managing the Work of Aliens B.E.*

2560 (2017). Cette loi et les règles connexes ne s’appliquent qu’aux frais et aux coûts en Thaïlande. L’employeur doit couvrir :

- Tous les frais liés aux services de recrutement, y compris l’argent et les autres avantages pour amener des travailleurs étrangers travailler en Thaïlande
- Les coûts de recrutement, y compris les frais de préparation des documents, de certification et de traduction
- Les frais de déplacement pour amener des travailleurs migrants en Thaïlande

Les travailleurs migrants eux-mêmes sont responsables des dépenses engagées dans le pays d’origine, y compris, mais sans s’y limiter, leur passeport, leur carte d’identité de travailleur à l’étranger, un examen de santé, ainsi que leur hébergement et leur nourriture.

L’ordonnance royale (2017) prescrit des mesures supplémentaires pour prévenir la traite des personnes et le travail forcé. Par exemple, l’article 42 interdit aux agences de recrutement d’exiger ou de recevoir de l’argent ou d’autres biens de travailleurs migrants. L’article 49 interdit aux employeurs d’exiger ou de recevoir de l’argent ou d’autres biens des travailleurs migrants. De plus, les employeurs qui confisquent les permis de travail ou les documents d’identité des travailleurs peuvent recevoir une peine d’emprisonnement, une amende, voire les deux.

Royaume-Uni

The Modern Slavery Act 2015

La *Modern Slavery Act* (MSA) vise à lutter contre le travail forcé au Royaume-Uni et dans les chaînes d’approvisionnement des entreprises basées au Royaume-Uni. Chaque année, les entreprises britanniques dont le chiffre d’affaires annuel est supérieur à 36 millions de livres sterling sont tenues de publier un rapport sur les mesures adoptées pour prévenir la traite des personnes et l’esclavage. Ces rapports, adoptés par la haute direction, doivent divulguer des renseignements sur les politiques de la chaîne d’approvisionnement de la main-d’œuvre.

La MSA est le premier texte législatif national ciblant l’esclavage moderne. Cependant, les critiques citent l’absence de sanctions civiles ou pénales en cas de non-conformité, la faiblesse de l’application de la loi et l’insuffisance des mesures pour protéger et soutenir les victimes du travail forcé et prévenir l’esclavage moderne. Les règlements sur les marchés publics ont été modifiés pour que certaines infractions d’esclavage moderne en vertu de la loi justifient l’exclusion obligatoire des soumissionnaires des marchés publics. La dernière note de politique d’approvisionnement indique [traduction] : « Le gouvernement a la possibilité d’utiliser son vaste pouvoir d’achat pour aider à atténuer les risques d’esclavage moderne dans sa chaîne d’approvisionnement en adoptant de nouveaux processus et procédures, tant dans l’approvisionnement que dans la gestion des fournisseurs [39]. »

États-Unis

Article 307 de la Tariff Act de 1930 (19 U.S.C. § 1307)

La *Tariff Act* interdit l’importation aux États-Unis de tout bien fabriqué ou service fourni en tout ou en partie grâce au travail forcé, à la main-d’œuvre engagée à long terme (servitude pour dettes ou péonage) ou à la main-d’œuvre pénale, dans n’importe quelle partie du monde. Le Human Trafficking Legal Center explique [traduction] : « L’article 307 est mis en œuvre par la

Customs and Border Protection Agency (CBP) des États-Unis. La CBP a le pouvoir d'émettre une ordonnance de refus de mainlevée (« *Withhold Release Order* » ou WRO), qui est une instruction aux agents des douanes américaines d'empêcher les importations d'entrer aux États-Unis en raison de preuves « raisonnables, mais non concluantes » que le travail forcé a été utilisé dans la production des marchandises à l'étranger. Les marchandises assujetties à un WRO seront retenues dans tous les ports américains. » Le processus d'enquête est confidentiel, mais les WRO sont répertoriées sur le site Web public de la CBP.

Uyghur Forced Labor Prevention Act (UFLPA) (Public Law No. 117-78)

Cette loi américaine s'applique aux marchandises produites dans la région du Xinjiang, en Chine, ou aux entités ayant des liens avec la chaîne d'approvisionnement de ces marchandises. L'UFLPA crée une présomption réfutable que le travail forcé a été utilisé pour l'approvisionnement de ces biens. L'importation est interdite même si seul un composant ou un matériau mineur, y compris les matières premières, est lié à cette région. La CBP a le pouvoir de retenir des marchandises pour non-conformité présumée à l'UFLPA.

Vietnam

Selon le *Labour Code* de 2019, les heures supplémentaires doivent être basées sur le consentement des travailleurs et ne peuvent pas dépasser 50 % des heures normales de travail en une journée (ou 4 heures par jour) ou 40 heures par mois et 200 heures par année. La limite annuelle des heures supplémentaires peut être prolongée à 300 heures dans les industries axées sur l'exportation.

Le Vietnam a ratifié l'une des deux conventions fondamentales de l'OIT concernant le travail forcé et a intégré plusieurs règlements sur la question dans sa législation. En général, le travail forcé est interdit en vertu du *Labour Code* de 2019. La loi protège également les travailleurs victimes de travail forcé. Lorsqu'ils sont confrontés au travail forcé, les employés ont le droit de mettre fin unilatéralement au contrat de travail sans préavis et doivent être payés directement, intégralement et en temps opportun.

8.2 Lois sur la diligence raisonnable obligatoire à l’égard des droits de la personne

En commençant par la France, en 2017, plusieurs pays ont adopté des lois sur le devoir de diligence obligatoire à l’égard des droits de la personne, qui obligent les entreprises à lutter contre le risque de travail forcé et de travail des enfants dans leurs chaînes d’approvisionnement. En 2024, les institutions européennes ont adopté la très attendue Directive sur le devoir de diligence des entreprises en matière de durabilité, ou CSDDD. Avec l’adoption de la CSDDD de l’UE en juin 2024, les 27 États membres de l’Union devront intégrer, surveiller et appliquer ses dispositions. L’article 31 porte sur le soutien public, les marchés publics et les concessions publiques. Il stipule que les obligations en droit national découlant de cette directive sont considérées comme des conditions environnementales et sociales que les autorités contractantes peuvent prendre en compte dans les critères d’attribution et l’exécution des marchés, conformément aux directives 2014/23/UE, 2014/24/UE et 2014/25/UE.

Pays	Nom de la loi	Principales caractéristiques	Les entités publiques font partie du champ d’application
France	<i>LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d’ordre</i>	Les entreprises doivent mettre en place un « plan de vigilance » en consultation avec les parties prenantes. Lorsque le « plan de vigilance » n’est pas adopté par une entreprise ou n’est pas conforme à la loi, les titulaires de droits peuvent envoyer un « avertissement préalable » aux entreprises, qui doivent régler le problème soulevé dans un délai maximal de trois mois. Ce n’est qu’après cette période qu’un titulaire de droits peut poursuivre une entreprise en justice.	Depuis 2021, les autorités publiques ont la possibilité d’exclure les soumissionnaires d’un processus de passation de marchés publics s’ils ne disposent pas d’un plan de diligence raisonnable conforme à la loi [40].
Allemagne	Loi allemande sur la chaîne d’approvisionnement (<i>Lieferket-Tensorgfaltspflichten-Gesetz – LkSG</i>), 16 février 2021	Avec certaines limites concernant les droits couverts et la chaîne d’approvisionnement, l’objectif principal de cette loi est d’établir une obligation pour les entreprises d’adopter un processus de diligence raisonnable pour leur chaîne d’approvisionnement afin de prévenir les risques et de mettre fin aux violations des droits de la personne et des droits environnementaux. Cette loi autorise l’Office fédéral de l’économie et du contrôle des	En plus des amendes, les entreprises non conformes peuvent être exclues des appels d’offres publics pour une période maximale de trois ans.

		exportations (BAFA en allemand) en République fédérale d’Allemagne à mener des enquêtes et à imposer des sanctions. Les entreprises s’exposent à des amendes allant jusqu’à 8 millions d’euros ou jusqu’à 2 % de leur chiffre d’affaires annuel si elles ne respectent pas leurs obligations.	
Norvège	<i>Act on Business Transparency and Work on Basic Human Rights and Decent Working Conditions (Transparency Act)</i> du 1 ^{er} juillet 2022	Les entreprises doivent mener des activités de diligence raisonnable en matière de droits de la personne sur leurs activités et l’ensemble de leur chaîne d’approvisionnement, y compris les partenaires commerciaux. Les entreprises sont légalement tenues de répondre aux demandes d’information du public sur les risques liés aux droits de la personne et aux conditions de travail décentes dans leurs activités, ainsi que sur leurs activités de diligence raisonnable connexes. Aucune action en justice n’est prévue en vertu de cette loi. L’autorité de protection des consommateurs a le pouvoir d’imposer des changements à la déclaration aux entreprises au nom des titulaires de droits. Elle peut émettre des ordonnances et des amendes. Jusqu’à présent, l’autorité de protection des consommateurs a émis peu de directives sur les principaux éléments de la loi.	Non
UE	Directive sur le devoir de diligence des entreprises en matière de durabilité (entrera en vigueur en 2026 dans les 27 pays de l’UE) du 24 mai 2024	Les entreprises doivent établir un processus de diligence raisonnable en matière de droits de la personne, y compris la prévention des risques et le redressement, combiner leur influence avec d’autres acteurs de la chaîne d’approvisionnement, mettre en place un mécanisme de traitement des plaintes accessible, surveiller l’efficacité de leurs mesures de diligence raisonnable et publier une déclaration annuelle sur	Les 27 États membres de l’Union peuvent tenir compte de la diligence raisonnable d’une entreprise dans le cadre des critères d’attribution et des conditions d’exécution des marchés publics.

		leur site Web. La législation de l’UE combine l’approche judiciaire française et le rôle de l’autorité de contrôle allemande.	
--	--	---	--

Ces quatre lois sur le devoir de diligence raisonnable en matière de droits de la personne s’appliquent au travail forcé et au travail des enfants dans les chaînes d’approvisionnement. Elles s’inspirent en grande partie des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme, qui sont la référence internationale dans le domaine des entreprises et des droits de la personne, ainsi que des Principes directeurs de l’OCDE à l’intention des entreprises multinationales et de la Déclaration de principes tripartite de l’OIT. Elles nécessitent un processus d’évaluation des risques, un mécanisme de grief, des mesures d’atténuation et de redressement et des mesures de suivi pour évaluer l’incidence du redressement. Elles sont obligatoires et prévoient la possibilité de sanctions judiciaires ou administratives. Elles ont chacune leurs forces et leurs faiblesses, notamment en termes de portée (le nombre d’entreprises couvertes), de l’extension de la responsabilité des entreprises aux « partenaires commerciaux », de la possibilité d’une action civile et du rôle des représentants des travailleurs et des syndicats.

La directive de l’UE comprend plusieurs obligations pour les entreprises d’agir en cas de risque ou de violation réelle des normes des droits du travail, notamment d’« apporter les modifications ou améliorations nécessaires au plan d’entreprise, aux stratégies globales et aux activités de l’entreprise, y compris les pratiques en matière d’achat, de conception et de distribution ». Les entreprises devraient communiquer avec leurs partenaires commerciaux pour clarifier leurs attentes en ce qui concerne la prévention des risques liés à leurs activités. Elles doivent prendre des mesures concrètes, notamment « en donnant accès à des possibilités de renforcement des capacités, à des orientations, à un soutien administratif et financier tel que des prêts ou des financements ou en facilitant un tel accès [...] » [41].

Directive sur la publication d’information en matière de durabilité par les entreprises (UE) 2022/2464

Ce texte législatif a pour objectif de donner aux investisseurs et aux autres parties prenantes l’accès à l’information dont ils ont besoin pour évaluer les répercussions des entreprises sur les personnes et l’environnement, et aux investisseurs pour évaluer les risques et les possibilités financiers découlant des changements climatiques et d’autres enjeux de durabilité. La directive exige la divulgation d’une gamme complète d’enjeux de durabilité, y compris les travailleurs de la chaîne de valeur. Ces informations doivent être fondées sur le concept de double matérialité des normes européennes d’information sur la durabilité; en d’autres termes, les entreprises doivent rendre compte à la fois de leurs répercussions sur les personnes et l’environnement et de la façon dont les enjeux sociaux et environnementaux créent des risques et des possibilités financiers pour les entreprises. Les sociétés doivent obtenir une assurance indépendante de l’information sur la durabilité, en commençant par une assurance

limitée et en passant à une assurance raisonnable. La Commission européenne devrait adopter des normes pour l’assurance raisonnable de l’information sur la durabilité d’ici octobre 2028.

Règlement établissant un cadre visant à garantir un approvisionnement sûr et durable en matières premières critiques (UE) 2024/1252

La loi et ses annexes énumèrent 34 documents jugés stratégiques, dont 17 sont considérés comme essentiels. La loi considère la forte concentration de ces matières dans quelques pays tiers comme un risque potentiel pour leur approvisionnement et incite les entreprises et les États membres de l’UE à réduire leur dépendance à l’égard de toute matière première critique.

Au plus tard le 24 mai 2025 et dans les 12 mois suivant chaque mise à jour de la liste des matières premières stratégiques, les États membres répertorient les grandes entreprises en activité sur leur territoire qui utilisent des matières premières stratégiques pour fabriquer des biens liés à l’énergie et à la technologie. Cela comprend les batteries pour le stockage d’énergie et l’électro-mobilité, les appareils électroniques mobiles ou les puces avancées. Ces entreprises seront tenues d’effectuer des évaluations des risques au moins tous les trois ans. Si elles cernent des risques importants, elles sont tenues de les atténuer, notamment en diversifiant les sources de matières premières.

Règlement relatif aux batteries (Règlement (UE) 2023/1542)

Les règles de l’UE sur les batteries visent à les rendre durables tout au long de leur cycle de vie, de l’approvisionnement en matériaux à leur collecte, leur recyclage et leur réutilisation. Ce texte complète la législation sur les matières premières critiques. Le règlement exige que les entreprises fassent preuve de diligence raisonnable en matière de droits de la personne, y compris une évaluation des risques de travail forcé. Le règlement s’applique au cobalt, au graphite naturel, au lithium et au nickel et aux produits chimiques produits à partir de ces minéraux. Le règlement couvre donc non seulement les mines, mais aussi certaines catégories de fonderies.

8.3 Définitions

Agence de placement

Entreprise qui fait office d’intermédiaire entre les chercheurs d’emploi et les employeurs. Les agences de placement peuvent à la fois recruter et employer des travailleurs. Dans ce cas, les travailleurs n’ont aucune relation contractuelle avec l’entreprise où ils travaillent.

Agence de recrutement

Entreprise qui s’occupe du recrutement, de la sélection et du placement de travailleurs migrants étrangers. Contrairement aux agences de placement, les agences de recrutement n’emploient pas les travailleurs. Les agences de recrutement peuvent être actives dans les pays qui envoient la main-d’œuvre et dans les pays d’accueil.

Atténuation

Mesures visant à diminuer ou à éliminer l’incidence d’un effet préjudiciable sur les titulaires de droits. On peut prendre les mesures d’atténuation avant, pendant ou après un événement. Les évaluations des risques sont essentielles pour assurer une atténuation efficace.

Audit social

Instrument qui, à l’instar des inspections de la qualité ou de la santé et de la sécurité au travail, permet d’inspecter les systèmes de gestion et les conditions de travail sur place.

Chaîne d’approvisionnement

Ensemble du système de production et de livraison d’un produit ou d’un service, de l’approvisionnement en matières premières à la livraison finale du produit ou du service aux utilisateurs finaux. Elle comprend tous les aspects du processus de production, y compris les activités qui se déroulent à chaque étape, l’information communiquée, les ressources naturelles transformées en matériaux utiles, les ressources humaines et les autres composantes qui entrent dans le produit ou le service fini.

Consultation concrète des parties prenantes

Processus réceptifs, continus et interactifs de dialogue avec les parties prenantes concernées, y compris les titulaires de droits, leurs représentants (p. ex., les syndicats et autres représentants des travailleurs) et les organisations de la société civile, qui se caractérisent par une communication bidirectionnelle et dépendent de la bonne foi des participants des deux côtés. La consultation des parties prenantes concernées avant la prise des décisions est une caractéristique importante.

Diligence raisonnable en matière de droits de la personne

Processus fondé sur les risques par lequel les entreprises et les autres acteurs déterminent, évaluent, préviennent, corrigent et atténuent les répercussions négatives réelles et potentielles

sur les titulaires de droits dans leurs activités et leurs chaînes d'approvisionnement, et rendent compte de la façon dont elles les gèrent.

Divulgation

Information opportune, exacte, complète et fiable fournie par une entreprise sur ses chaînes d'approvisionnement. Les entreprises divulguent ces renseignements aux acheteurs, aux autres parties intéressées ou au public, mais l'étendue, la qualité et l'authenticité des renseignements communiqués peuvent varier considérablement. Dans le cadre des marchés publics, la divulgation peut avoir lieu avant ou après l'attribution d'un contrat.

Entreprises et droits de la personne

Domaine de pratique qui met l'accent sur la responsabilité des entreprises de respecter les droits de la personne. Les organisations ont une incidence considérable sur les droits de la personne par leurs activités. Elles ont l'obligation de respecter les droits de la personne et de prévenir les préjudices. Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme font référence à l'obligation de respecter les principales normes de travail et de droits de la personne. Un redressement doit être accordé dans les cas où les travailleurs et les communautés ont subi un préjudice, et tout préjudice futur doit être évité.

Grief

Préoccupations et allégations formelles et sérieuses soulevées par les titulaires de droits, leurs représentants ou les dénonciateurs. Les griefs font référence à un préjudice ou à l'expression d'une préoccupation ou d'un mécontentement découlant des activités de l'entreprise ou de ses fournisseurs et de leurs répercussions tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Le grief comprend l'attente selon laquelle l'entreprise mettra en œuvre une réponse ou une mesure corrective.

Mécanismes de grief

Processus formel de plainte, judiciaire ou non, accessible aux titulaires de droits et à leurs représentants. Ce processus de plainte est en place pour les titulaires de droits qui subissent les effets négatifs des activités et des opérations commerciales. Conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les mécanismes de grief non judiciaires doivent être légitimes, accessibles, prévisibles, équitables, transparents, compatibles avec les droits et une source d'apprentissage permanent. Les mécanismes de grief au niveau opérationnel devraient également être fondés sur la consultation et le dialogue.

Parties prenantes

Personnes et groupes qui sont ou pourraient être touchés directement ou indirectement par les actions d'une organisation et ses relations d'affaires.

Plans de mesures correctives

Plan d’action étape par étape conçu pour corriger les problèmes de non-conformité dans une usine ou une mine. Les plans de mesures correctives sont le plus souvent utilisés dans les audits sociaux de conformité. Des responsabilités et des échéanciers clairs sont nécessaires pour des mesures concrètes de prévention, d’atténuation et de redressement.

Redressement

Processus de lutte contre les effets négatifs sur les titulaires de droits, parfois décrit comme leur indemnisation, et les résultats substantiels qui en découlent. Le terme « redressement » fait référence uniquement au processus, tandis que le terme « réparations » fait référence uniquement à ses résultats. Les titulaires de droits qui ont subi des préjudices ont droit à un redressement efficace.

Santé et sécurité au travail

Division de la santé publique visant à améliorer les normes de santé et de sécurité au travail. La Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 et la Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 font partie des conventions fondamentales de l’OIT.

Servitude pour dettes

Aussi appelée esclavage pour dettes, la servitude pour dettes se produit lorsqu’une personne est forcée de travailler pour rembourser une dette. Dans de nombreux cas, les travailleurs migrants étrangers sont obligés de payer les frais et les coûts connexes associés à leur recrutement.

Surveillance par les travailleurs

Méthodologie d’enquête qui fournit des données crédibles sur les risques et les violations des droits de la personne. Elle place les besoins et les points de vue des travailleurs au centre du processus. Les travailleurs, les syndicats et les autres représentants des travailleurs peuvent amorcer le processus de surveillance et de redressement au moyen d’une plainte. Ils sont pleinement informés des résultats de l’enquête. Ils participent à l’élaboration de mesures correctives et du redressement. L’objectif de cette méthodologie est de mettre fin aux violations et de les prévenir, ainsi que de faciliter l’accès au redressement pour les personnes qui ont subi des préjudices découlant des activités de l’entreprise.

Système de gestion

Ensemble d’éléments organisationnels qui établissent les politiques et les objectifs ainsi que les processus et procédures requis pour atteindre les objectifs fixés. Les systèmes de gestion comprennent généralement la politique, les procédures, les ressources, les rôles, les responsabilités, les obligations et les méthodes de production de rapports, la gestion des données et l’infrastructure.

Technologie de l'information et des communications (TIC)

Infrastructure et composants qui rendent l'informatique et la communication modernes possibles.

Titulaires de droits

Personnes et groupes sociaux qui ont des droits à l'égard de détenteurs d'obligations spécifiques. Les obligations des détenteurs d'obligations sont définies dans le droit en matière de droits de la personne, y compris dans des textes comme la Déclaration universelle des droits de l'homme. Dans le contexte d'une conduite responsable des entreprises, les titulaires de droits tels que les travailleurs, les groupes vulnérables (p. ex., les travailleurs migrants, les travailleurs temporaires et les travailleuses), les communautés situées à proximité d'usines ou de mines, et celles où résident les travailleurs et leurs familles, se voient accorder une considération particulière, car leurs droits sont susceptibles d'être touchés par les activités commerciales.

Transparence de la chaîne d'approvisionnement

Niveau d'information sur le cycle de vie en amont des produits, de l'approvisionnement en matières premières à la distribution finale aux consommateurs, qui est accessible aux parties prenantes des entreprises, y compris les titulaires de droits, les clients, les investisseurs et les acheteurs du secteur public. La transparence de la chaîne d'approvisionnement est une condition préalable à une diligence raisonnable efficace en matière de droits de la personne. Dans les marchés publics, les noms et adresses des usines qui fabriquent un produit ou les composants d'un produit devraient constituer le niveau minimal de transparence de la chaîne d'approvisionnement.

Travailleur

Toute personne qui a conclu un contrat de travail ou qui travaille en vertu d'un contrat pour un entrepreneur ou un fournisseur (ou, en cas de cessation d'emploi, qui le faisait antérieurement), ainsi que les chercheurs d'emploi. Les travailleurs comprennent toutes les personnes qui participent à la production des biens et services fournis dans le cadre du contrat, y compris leur assemblage, la fabrication de leurs composants, ainsi que l'extraction et la transformation des matières premières nécessaires à leur production, notamment les employés, les sous-traitants, les travailleurs intérimaires et autres travailleurs temporaires, les stagiaires et les apprentis.

8.4 Bibliographie

- [1] Walk Free. *The Global Slavery Index 2023*, consulté le 4 novembre 2024, <https://cdn.walkfree.org/content/uploads/2023/05/17114737/Global-Slavery-Index-2023.pdf>.
- [2] CEPN. *CEPN Priority Chemicals*, consulté le 1^{er} novembre 2024, <https://cleanelectronicsproduction.org/tools-resources/priority-chemicals>.
- [3] TCO CERTIFIED. *Criteria in TCO Certified – what and why? 7. Reduction of hazardous substances*, consulté le 4 novembre 2024, <https://tcocertified.com/news/approved-safer-alternatives-reduces-the-chemical-risk-in-it-manufacturing/>.
- [4] ELECTRONICS WATCH. *How to Protect Workers from Chemical Hazards in Electronics Supply Chains. Guidance for Public Buyers V. 1.0*, consulté le 1^{er} novembre 2024, https://electronicswatch.org/how-to-protect-workers-from-chemical-hazards-in-electronics-supply-chains-guidance-for-public-buyers-v-1-0-november-2020_2582525.pdf.
- [5] RAPPORTEUR SPÉCIAL SUR LES SUBSTANCES TOXIQUES ET LES DROITS DE L'HOMME. *Principes relatifs aux droits de la personne et à la protection des travailleurs contre l'exposition à des matières toxiques*, 17 juillet 2019, consulté le 4 novembre 2024, <https://docs.un.org/fr/A/HRC/42/41>
- [6] TUNCAK, Baskut. *Rapport du Rapporteur spécial sur les incidences sur les droits de l'homme de la gestion et de l'élimination écologiquement rationnelles des produits et déchets dangereux*, Conseil des droits de l'homme Trente-neuvième session 11–28 septembre 2018, consulté le 4 novembre 2024, <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g18/239/71/pdf/g1823971.pdf>.
- [7] BIT. *Étude d'ensemble relative à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et à la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957*, 2007, consulté le 1^{er} novembre 2024, [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09662/09662\(2007\)1B.pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09662/09662(2007)1B.pdf)
- [8] BIT. *Donner un visage humain à la mondialisation*, 2012, consulté le 1^{er} novembre 2024, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_174829.pdf.
- [9] BUSINESS STANDARD. *In electronics exports, Tamil Nadu jumps to top on Apple's India push*, 19 avril 2024, consulté le 1^{er} novembre 2024, https://www.business-standard.com/companies/news/apple-s-india-push-puts-tamil-nadu-on-top-on-electronic-exporters-124041800497_1.html.
- [10] FINANCIAL TIMES. *Apple and Foxconn win labour reforms to advance Indian production plans*, 10 mars 2023, consulté le 4 novembre 2024, <https://www.ft.com/content/86bf4c20-e95a-4f8e-bd8d-b7bdee3bc3ba>.
- [11] DHAKA TIMES. *Study: 96% of workers going to Malaysia fall into recruitment debt*, 9 mai 2024, consulté le 1^{er} novembre 2024, https://www.dhakatribune.com/business/346123/study-96%25-of-workers-going-to-malaysia-fall-into?_cf_chl_tk=6_zV2KoEyPf0yG9PJSA4PMz8LI0LD2bByBC1u4lqin8-1715387634-0.0.1.1-1471
- [12] HAUT-COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME. Voir *Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences*, consulté le 1^{er} novembre 2024, <https://www.ohchr.org/fr/special-procedures/sr-slavery>
- [13] BANQUE MONDIALE. *Malaysia. Estimating the Number of Foreign Workers. A report from the Labor Market Data for Monetary Policy task*, mars 2019, consulté le 1^{er} novembre 2024,

- <https://documents1.worldbank.org/curated/ar/953091562223517841/pdf/Malaysia-Estimating-the-Number-of-Foreign-Workers-A-Report-from-the-Labor-Market-Data-for-Monetary-Policy-Task.pdf>.
- [14] CENTRE FOR TRADE UNION AND HUMAN RIGHTS. *Conditions of the Young Workers, Interns/On the Job Trainees in the Philippine’s Electronics Industry*, 2019, manuscrit inédit en possession d’Electronics Watch.
- [15] ELECTRONICS WATCH. *Electronics Watch Regional Risk Assessment: Electronics Industry, Vietnam*, août 2019, consulté le 1^{er} novembre 2024, https://electronicswatch.org/regional-risk-assessment-electronics-industry-vietnam-august-2019_2564000.pdf.
- [16] OIT. *Viet Nam’s electronics supply chain. Decent work challenges and opportunities*, 2022, consulté le 4 novembre 2024, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_865520.pdf.
- [17] OCDE. *Des chaînes d’approvisionnement interconnectées : Un examen complet des défis et des possibilités en matière de devoir de diligence pour l’approvisionnement en cobalt et en cuivre de la République démocratique du Congo*, 15 novembre 2019, consulté le 1^{er} novembre 2024, <https://mneguidelines.oecd.org/Des-chaines-d-approvisionnement-interconnectees-un-examen-complet-des-defis-et-des-possibilites-en-matiere-de-devoir-de-diligence.pdf>.
- [18] AMNESTY INTERNATIONAL. « *Voilà pourquoi on meurt* » *Les atteintes aux droits humains en république démocratique du Congo*, 2016, consulté le 1^{er} novembre 2024, <https://www.amnesty.org/en/wp-content/uploads/sites/8/2021/05/AFR6231832016FRENCH.pdf>.
- [19] RAID. *The Road To Ruin? Electric vehicles and workers’ rights abuse at DR Congo’s industrial cobalt mines*, 2021, consulté le 13 novembre 2024, https://raid-uk.org/wp-content/uploads/2023/03/report_road_to_ruin_evs_cobalt_workers_nov_2021.pdf.
- [20] KLEINHANS, Jan-Peter, et Nurzat BAIKOVA. *The Global Semiconductor Value Chain: A Technology Primer for Policy Makers*, 2020, consulté le 1^{er} novembre 2024, https://www.stiftung-nv.de/sites/default/files/the_global_semiconductor_value_chain.pdf.
- [21] TUNCAK, Baskut, Alejandro GONZÁLEZ et Jonathan ÖRNBERG. *Exploitation by deception the electronics industry*, 2018, consulté le 4 novembre 2024, <https://goodelectronics.org/wpcontent/uploads/sites/3/2018/11/Exploitation-by-Deception-in-the-electronics-industry.pdf>.
- [22] YEUNG, Henry Wai-chung. *Interconnected Worlds: Global Electronics and Production Networks in East Asia*, 2022, Stanford, Californie, Stanford University Press.
- [23] STOP CHILD LABOUR. *Five lessons on combatting child labour in the garment and textile industry*, décembre 2020, consulté le 13 novembre 2024, <https://stopchildlabour.org/five-lessons-on-combating-child-labour-in-the-garment-and-textile-industry/>.
- [24] OIT. InfoStories, *La catastrophe du Rana Plaza 10 ans après : Qu’est-ce qui a changé?*, avril 2023, consulté le 4 novembre 2024, <https://webapps.ilo.org/infostories/fr-FR/Stories/Country-Focus/rana-plaza>.
- [25] OIT. *Better Work*, consulté le 4 novembre 2024, <https://betterwork.org/>.
- [26] HUMAN RIGHTS WATCH. « *Obsédés par les outils d’audit, sans atteindre l’objectif* » *Pourquoi les audits sociaux n’empêchent pas les atteintes au droit du travail dans les chaînes d’approvisionnement mondiales*, 15 novembre 2022, consulté le 4 novembre 2024,

- https://www.hrw.org/sites/default/files/media_2022/11/ejr_socialaudits1122_summaryrecs_FR_0.pdf.
- [27] HAUT-COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME. *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies*, 2011, consulté le 1^{er} novembre 2024, https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_fr.pdf.
- [28] OCDE. *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises*, 2018, consulté le 1^{er} novembre 2024, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/fr/publications/reports/2018/02/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct_c669bd57/a9375127-fr.pdf.
- [29] OCDE. *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises*, 2023, consulté le 1^{er} novembre 2024, <https://doi.org/10.1787/0e8d35b5-fr>.
- [30] APPLE. *Les personnes et l'environnement dans notre chaîne logistique, Rapport d'avancement annuel 2024*, 2024, p. 6, consulté le 1^{er} novembre 2024, https://s203.q4cdn.com/367071867/files/doc_downloads/PeopleandEnvironment/Apple-Supply-Chain-2024-Progress-Report-French-Canada.pdf.
- [31] APPLE. *2023 Report under the Norwegian Transparency Act*, 2023, p. 19, consulté le 4 novembre 2024, <https://www.apple.com/legal/more-resources/Apple-Combat-Human-Trafficking-and-Slavery-in-Supply-Chain-2023.pdf>.
- [32] CISCO. *2024 Human Rights Report*, 2024, consulté le 4 novembre 2024, https://www.cisco.com/c/m/en_us/about/csr/esg-hub/supply-chain/human-rights.html.
- [33] OIT. *ILO Indicators Of Forced Labour*, consulté le 4 novembre 2024, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf.
- [34] CISCO. *Global Human Rights Policy Jan 24*, 2024, consulté le 1^{er} novembre 2024, <https://www.cisco.com/c/dam/assets/csr/pdf/Human-Rights-Policy.pdf>.
- [35] SAMSUNG SDI. *Responsible Minerals Sourcing Policy*, 2023, consulté le 1^{er} novembre 2024, https://www.samsungodi.com/upload/download/sustainable-management/Samsung_SDI_Responsible_Minerals_Policy_ENG.pdf.
- [36] DELL TECHNOLOGIES. *Déclaration contre l'esclavage moderne, la traite des êtres humains et le travail des enfants*, 2023, consulté le 1^{er} novembre 2024, <https://www.delltechnologies.com/asset/fr-ca/solutions/business-solutions/legal-pricing/statement-against-modern-slavery-human-trafficking-and-child-labor.pdf>.
- [37] ELECTRONICS WATCH. *Worker-Driven Remedy Principles*, 2023 https://electronicswatch.org/new-worker-driven-remedy-principles_2635094.pdf.
- [38] SAMSUNG ELECTRONICS CANADA. *Forced and Child Labour Act Report*, 2024, consulté le 4 novembre 2024, [https://www.samsung.com/global/sustainability/policy-file/AY_iHmtqWlgALYMH/Forced%20and%20Child%20Labour%20Act%20Report\(Canada\).pdf](https://www.samsung.com/global/sustainability/policy-file/AY_iHmtqWlgALYMH/Forced%20and%20Child%20Labour%20Act%20Report(Canada).pdf).
- [39] CABINET OFFICE. *Procurement Policy Note – Tackling Modern Slavery in Government Supply Chains*, février 2023, consulté le 4 novembre 2024, https://assets.publishing.service.gov.uk/media/63e4dbf8e90e07626a89a28d/PPN-02_23-Tackling-Modern-Slavery-in-Government-Supply-Chains-.docx.pdf.

- [40] ÉDITIONS LÉGISLATIVES. *Devoir de vigilance et commande publique*, 8 juin 2022, consulté le 4 novembre 2024, <https://www.editions-legislatives.fr/actualite/devoir-de-vigilance-et-commande-publique/?srsItid=AfmBOoomXt2bvap8cBjd6QefYxjEcf3ouv-JLRi4PHhT1jIM68qVdSA4>
- [41] PARLEMENT EUROPÉEN. *Résolution législative du Parlement européen du 24 avril 2024 sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et modifiant la directive (UE) 2019/1937 (COM(2022)0071 – C9-0050/2022 – 2022/0051(COD))*, 24 avril 2024, consulté le 4 novembre 2024, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0329_FR.html.