



Évaluation du travail forcé et du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement

Contenu

Introduction.....	2
Structure, activités et chaîne d'approvisionnement.....	3
Politiques et procédures de diligence raisonnable.....	5
Évaluation des risques de la chaîne d'approvisionnement.....	8
Remédier au travail forcé et au travail des enfants.....	9
Remédiation à la perte de revenus.....	11
Formation de sensibilisation.....	11
Évaluer l'efficacité.....	11
Mesures prises pour prévenir et réduire le risque de travail des enfants ou de travail forcé.....	12
Attestation.....	13

Introduction

Le travail forcé est présent dans tous les pays et dans tous les secteurs. L'Organisation internationale du Travail estime qu'il y a environ 27,6 millions de victimes du travail forcé dans le monde, dont 17,3 millions dans l'économie privée. Les risques liés au travail forcé et au travail des enfants se manifestent principalement dans les chaînes d'approvisionnement mondiales des entreprises. Il existe un risque que les biens importés et distribués au Canada aient été produits en recourant au travail forcé ou au travail des enfants. Les institutions gouvernementales et les entités qui font des affaires au Canada ont la responsabilité de veiller à ce que les pratiques d'exploitation soient abordées et éradiquées de leurs chaînes d'approvisionnement.

Les mesures introduites par le projet de loi S-211, la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et modifiant le Tarif des douanes (la loi), visent à sensibiliser l'industrie, à promouvoir la transparence et à inciter les entreprises à améliorer leurs pratiques. La loi exige que les institutions gouvernementales fassent rapport sur les mesures prises au cours de l'exercice précédent pour prévenir et réduire le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants à toute étape de la production de biens au Canada ou à l'étranger par les institutions gouvernementales ou de biens importés au Canada par l'institution gouvernementale. Il y a sept domaines de rapport obligatoire concernant l'institution gouvernementale qui doivent faire l'objet d'une enquête et d'un rapport :

- Sa structure, ses activités et ses chaînes d'approvisionnement.
- Ses politiques et ses procédures de diligence raisonnable en matière de travail forcé et de travail des enfants.
- Les parties de son activité et de ses chaînes d'approvisionnement qui comportent un risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants et les mesures prises pour évaluer et gérer ce risque.
- Toute mesure prise pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants.
- Toute mesure prise pour remédier à la perte de revenus des familles les plus vulnérables résultant de toute mesure prise pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement.
- La formation dispensée aux employés sur le travail forcé et le travail des enfants.
- Comment l'institution gouvernementale évalue-t-elle son efficacité à garantir que le travail forcé et le travail des enfants ne sont pas utilisés dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement.

Ce rapport est la réponse du Centre de recherches pour le développement international (CRDI) au projet de loi S-211, Loi édictant la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et modifiant le Tarif des douanes (la Loi), articles 6(1) et 6(2).

Le CRDI est une société d'État qui rend compte au Parlement du Canada. Il s'agit donc d'une institution gouvernementale au sens de la Loi. L'exercice financier du CRDI se termine le 31 mars. Le présent rapport porte sur l'exercice financier se terminant le 31 mars, 2024. Le CRDI répond à la définition d'une entité au sens de la Loi en répondant à la définition d'une institution gouvernementale.

Structure, activités et chaîne d'approvisionnement

Structure

Le CRDI est une société d'État financée par le gouvernement du Canada et les contributions des bailleurs de fonds. Les travaux du CRDI sont régis par la *Loi sur le Centre de recherches pour le développement international* (1970), qui a pour objet "de lancer, d'encourager, d'appuyer et de mener des recherches sur les problèmes des régions du monde en voie de développement et sur la mise en oeuvre des connaissances scientifiques, techniques et autres en vue du progrès économique et social de ces régions".

Dans l'exercice de son mandat, le Centre :

- apporte un soutien financier aux chercheurs des pays en développement afin qu'ils puissent relever les défis du développement national et contribuer à des solutions globales plus larges ;
- facilite l'utilisation et l'exploitation de la recherche et encourage le dialogue et l'apprentissage entre les chercheurs, les décideurs politiques et les acteurs du secteur privé ;
- synthétise et partage les résultats de l'ensemble de ses investissements dans la recherche afin d'éclairer les agendas locaux, régionaux et mondiaux ; et
- s'engage, se réunit et collabore avec les organismes de recherche et les partenaires financiers tout au long du processus d'innovation.

Le siège du CRDI est situé à Ottawa, en Ontario. En outre, le CRDI dispose de cinq bureaux régionaux répartis dans le monde entier afin de faciliter la proximité avec les chercheurs et les projets financés par le CRDI. Ces bureaux régionaux sont situés à Amman (Jordanie), New Delhi (Inde), Nairobi (Kenya), Montevideo (Uruguay) et Dakar (Sénégal).

Le CRDI emploie au total 370 personnes réparties dans de nombreux bureaux à travers le monde. Le CRDI fonctionne avec trois branches organisationnelles : Programmes et partenariats, Ressources, et Stratégie, régions et politiques. Ces directions comptent au total 19 divisions, qui couvrent un éventail de domaines tels que les systèmes alimentaires résilients au climat, l'éducation et sciences, la santé mondiale, la gouvernance démocratique et inclusive, les économies durables et inclusives, l'administration des subventions, les solutions numériques et la gouvernance de l'information, les finances et l'administration, les personnes et culture organisationnelle, et les communications, pour n'en citer que quelques-uns.

Activités

Travaillant dans le secteur à but non lucratif, le CRDI se concentre principalement sur le soutien à la recherche et aux initiatives qui contribuent au développement durable, à la réduction de la pauvreté et à l'amélioration du bien-être des pays en développement.

Dans le cadre de la Stratégie 2030 du CRDI, l'engagement d'investir dans la recherche et l'innovation de haute qualité a été souligné. Le CRDI s'est engagé à identifier et à répondre aux défis critiques du développement mondial. Cet objectif vise à élargir la portée du CRDI en mettant l'accent sur le partage des connaissances et en favorisant les partenariats internationaux afin d'améliorer la coopération mondiale et d'obtenir des ressources supplémentaires pour la recherche et le développement. Pour atteindre cet objectif, le CRDI finance des programmes répartis entre cinq domaines de recherche prioritaires :

- Un système alimentaire résistant au climat
- Santé mondiale
- Éducation et sciences
- Gouvernance démocratique et inclusive
- Economies durables et inclusives

Aux fins de l'évaluation de la chaîne d'approvisionnement du CRDI au regard de la présente loi, une évaluation a été réalisée en examinant les dépenses liées aux fonctions d'entreprise. Les dépenses liées aux fonctions centrales correspondent à toutes les dépenses du CRDI autres que le financement direct des chercheurs. Ces dépenses sont centralisées du fait que la plupart des activités d'approvisionnement sont menées par le siège.

Chaîne d'approvisionnement

Les achats liés aux fonctions de l'organisation sont répartis entre les catégories suivantes : textiles, électronique, bâtiment/construction et fournitures de bureau. Aux fins de la présente évaluation, le CRDI s'est concentré sur les dépenses récurrentes et les fournisseurs qui représentent au moins 1 % de l'ensemble de ses activités d'approvisionnement. En 2023-2024, les fournitures de bureau représentaient 0,47 % de l'ensemble des achats, ce qui est inférieur au seuil de 1 % indiqué ci-dessus. Les achats liés aux textiles comprennent le mobilier. Les achats liés à la construction concernent la rénovation de bureaux. Les types de biens suivants entrent dans la catégorie des équipements électroniques, en particulier les ordinateurs, les équipements audiovisuels, les infrastructures de réseau et les équipements de communication.

Pour cette évaluation, le CRDI s'est concentré sur les achats auprès des fournisseurs directs d'électronique, en particulier au cours de l'exercice 2023-2024. Sur l'ensemble des activités d'approvisionnement pour 2023-2024, le matériel électronique représentait 59 % du total des biens.

Sur la base de ces paramètres, le CRDI achète des produits électroniques auprès de six pays : le Canada, la Jordanie, le Sénégal, l'Uruguay, l'Inde et le Kenya (voir Figure 1 : Résumé des achats par pays). Toutes les activités d'approvisionnement sont gérées de manière centralisée par le bureau d'Ottawa.

Bien que le CRDI sache où se trouve le siège de ses fournisseurs, l'étendue des sites de fabrication des fournisseurs et les sources auprès desquelles ils effectuent leurs achats restent un domaine d'intérêt. Le CRDI a estimé qu'il s'agissait là d'une opportunité à développer et à mieux comprendre, afin de réduire le risque de travail des enfants et de travail forcé dans l'ensemble de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement.

Politiques et procédures de diligence raisonnable

Le CRDI a mis en place les politiques et procédures de diligence raisonnable suivantes pour atténuer le risque de travail des enfants et de travail forcé dans le cadre de ses activités internes uniquement:

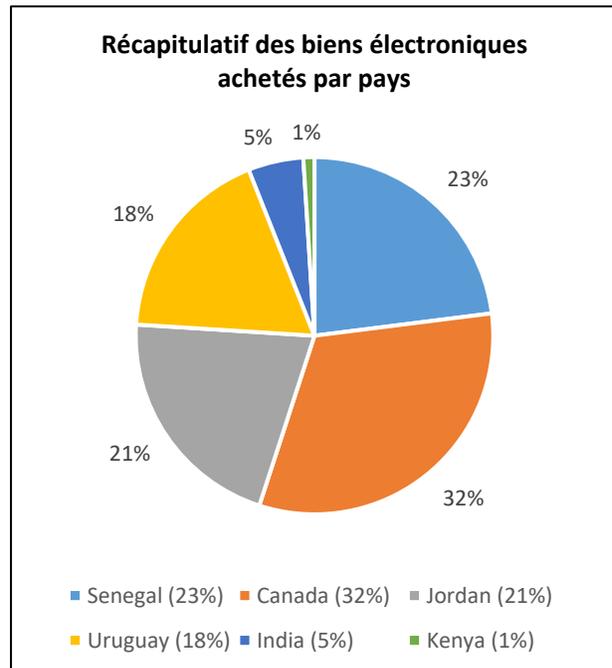


Figure 1: Récapitulatif des biens électroniques achetés par

Politiques internes

Code de conduite du CRDI

Le code de conduite indique que le CRDI défend et promeut des normes éthiques élevées, non seulement dans ses politiques, ses programmes et ses pratiques, mais aussi dans le travail quotidien et les actions de tous ses employés.

Ce code a pour but de définir et de communiquer les exigences éthiques et les responsabilités des employés du CRDI dans leurs activités quotidiennes. En outre, il garantit la promotion et le maintien d'un environnement exempt de toute forme de discrimination et/ou de harcèlement et crée un lieu de travail respectueux.

Pour refléter la reconnaissance et l'accord, les politiques sont révisées chaque année et les employés sont tenus de signer le code de conduite.

En outre, les politiques du CRDI, telles que la prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail et l'efficacité du lieu de travail, encouragent les employés à déposer des griefs (plaintes) en cas d'actes répréhensibles constatés à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail.

Santé et bien-être des employés

Cette politique précise qu'elle est conforme à la partie II du Code canadien du travail. À ce titre, elle témoigne de l'engagement du CRDI à maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire. Tous les niveaux de l'organisation sont tenus de se conformer à la législation pertinente en matière de santé et de sécurité. Un Comité de la santé et de la sécurité au travail a été mis en place pour contribuer à l'administration de cette politique.

Renouvellement de la politique de passation de marchés

Cette politique, qui entrera en vigueur au cours de l'exercice 2024-2025, établit un cadre pour les achats durables et appuie le Code de conduite des fournisseurs du CRDI. Cette politique stipule que le CRDI veillera à ce que les décisions d'achat tiennent compte des incidences environnementales, sociales et économiques des biens et services destinés à être achetés. La responsabilité sociale des fournisseurs est prise en compte dans les décisions d'achat, notamment en ce qui concerne les conditions de travail, les salaires et les avantages sociaux des employés qui produisent les biens et les services.

Cette politique exige des fournisseurs qu'ils respectent des pratiques de travail éthiques et qu'ils s'alignent sur le Code de conduite des fournisseurs du CRDI, qui sera publié en 2024-2025, ainsi que sur les principes ESG du CRDI, et qu'ils fournissent des informations pertinentes pour démontrer leur engagement en matière de durabilité et de responsabilité sociale.

Cette politique s'appuie sur des pratiques d'achats durables pour évaluer les impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance de tous les achats de biens et de services.

Manuel des lignes directrices et des procédures en matière d'éthique de la recherche

La politique du CRDI en matière d'éthique de la recherche définit la démarche du Centre en matière d'éthique de la recherche ainsi que les rôles et responsabilités de la direction et des employés. Elle

couvre les exigences, les rôles et les responsabilités du Centre en ce qui concerne la conduite éthique de toutes les activités de recherche qui bénéficient d'un financement ou d'un soutien total ou partiel du CRDI et qui sont régies par des contrats, des subventions ou des accords de partenariat.

La politique en matière d'éthique de la recherche stipule que le CRDI doit veiller à ce que la recherche soit menée dans le respect d'une éthique rigoureuse dans l'ensemble du Centre. Cette politique a été élaborée par le Comité consultatif d'éthique de la recherche (CCER) et doit être revue régulièrement.

Cette politique découle des politiques suivantes : Déclaration de politique des trois Conseils sur la conduite éthique de la recherche impliquant des êtres humains, Conseil canadien de protection des animaux, Organisation mondiale de la santé animale et Loi canadienne sur la protection de l'environnement.

En outre, cette politique exige que tous les employés suivent une formation obligatoire de 4 heures sur l'éthique de la recherche. Cette politique est liée à la loi car elle garantit que les employés qui mènent des recherches le font de manière éthique au sein du CRDI.

Syndicat

Les employés du CRDI sont syndiqués à l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC). La convention collective de l'AFPC, qui expire le 31 mars 2025, ne mentionne pas l'obligation de se conformer à la loi S-211. Cependant, la convention collective comprend des attentes relatives aux conflits de travail, à la discrimination, à la santé et à la sécurité, et au harcèlement sexuel, afin de promouvoir le bien-être et l'efficacité accrue de ses employés dans le but de bien servir la population du Canada. La convention collective de l'AFPC est soumise à la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTFP).

Procédures de diligence raisonnable

Code de conduite des fournisseurs

Le CRDI est en train d'élaborer un code de conduite pour les fournisseurs afin d'établir des normes pour sa chaîne d'approvisionnement. Ce code reflète les principes énoncés dans les Déclarations de l'Organisation internationale du travail relatives aux principes et droits fondamentaux du travail, les objectifs de développement durable des Nations unies et la Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant.

Ce code de conduite indique l'obligation de tous les fournisseurs du CRDI de s'y conformer lorsqu'ils travaillent avec le CRDI. Des exigences spécifiques peuvent être incluses dans les contrats en fonction de la nature du travail. Les fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois et réglementations applicables dans les pays où ils opèrent, y compris les lois relatives au travail, à l'environnement, à la santé et à la sécurité, et à la lutte contre la corruption. Il incombe également aux fournisseurs de respecter les pratiques de travail, de garantir un lieu de travail sûr et sain et de promouvoir le bien-être social et environnemental.

Les dispositions spécifiques relatives au travail forcé et au travail des enfants qui figurent dans le code de conduite des fournisseurs sont les suivantes :

- **Travail forcé** : Ne jamais se livrer au travail forcé, à la servitude pour dettes ou à la traite des êtres humains.

- **Travail des enfants** : Ne pas employer de personnes n'ayant pas atteint l'âge légal du travail ou l'âge de la scolarité obligatoire, si celui-ci est plus élevé.¹

Conditions générales d'utilisation

Dans les conditions générales du CRDI envoyées avec chaque bon de commande, les points suivants ont été identifiés comme étant pertinents pour la présente loi : Respect des lois - Le vendeur doit se conformer à toutes les lois applicables dans le pays et le lieu où les marchandises sont destinées ; Lois applicables - La commande est régie et interprétée conformément aux lois de la province de l'Ontario, au Canada. Lorsqu'un litige ne peut être résolu d'un commun accord, les parties conviennent que toute action en justice ou réclamation doit être portée devant les tribunaux de la province de l'Ontario, au Canada, qui auront compétence exclusive pour toutes ces actions et réclamations ; Résiliation - L'acheteur se réserve le droit d'annuler la commande si (i) les marchandises ne sont pas livrées à la date de livraison spécifiée dans la commande ; (ii) le vendeur ne respecte pas l'une de ses obligations contenues dans la commande ; ou (iii) le vendeur menace de, ou entre dans, toute forme de faillite, de mise sous séquestre ou de liquidation. Le vendeur n'a pas et ne peut pas faire valoir une quelconque réclamation en droit ou en équité à l'encontre de l'acheteur si ce dernier annule la commande en vertu de l'alinéa précédent.

EcoVadis

EcoVadis est un outil qui évalue les performances environnementales, sociales et éthiques des entreprises. Ce produit vise à promouvoir la transparence, les pratiques commerciales éthiques et la durabilité dans le commerce mondial. Le CRDI met en œuvre cet outil afin de mieux comprendre les engagements des fournisseurs dans le cadre de la présente loi. Cet outil environnemental, social et de gouvernance permettra d'identifier les risques en matière de durabilité, mais les critères d'évaluation d'EcoVadis ne sont pas encore connus. La mise en œuvre de cet outil est prévue pour le premier trimestre de l'exercice 2024-2025.

Évaluation des risques de la chaîne d'approvisionnement

Une évaluation des risques concernant le secteur d'activité du CRDI, les biens matériels achetés et les pays auprès desquels les biens sont achetés a été réalisée pour les fournisseurs directs. Pour cette évaluation, le CRDI s'est concentré sur la passation de marchés avec des fournisseurs directs d'équipements électroniques au cours de l'exercice 2023-2024.

Cette évaluation des risques s'est appuyée sur deux indices distincts pour déterminer le risque inhérent au travail des enfants et/ou au travail forcé dans le cadre des activités et de la chaîne d'approvisionnement du CRDI. Ces deux indices sont le Global Slavery Index de Walk Free et la List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor du ministère américain du travail.

Secteur d'activité

Le CRDI opère dans le domaine du développement international et de la recherche en tant qu'organisme de recherche à but non lucratif. Les deux indices ci-dessus n'ont pas identifié de risque

¹ Code de conduite des fournisseurs du CRDI Mars 2024

inhérent de travail des enfants et/ou de travail forcé dans l'industrie à but non lucratif. Cependant, il est important de considérer qu'il existe un risque inhérent dans l'industrie électronique. Les produits électroniques sont des achats récurrents qui soutiennent le fonctionnement du CRDI. L'achat continu de matériel électronique présente un risque inhérent de travail des enfants et de travail forcé, comme l'indiquent les deux indices.

Marchandises achetées

La catégorie de produits visée par cette loi est l'électronique. Les conclusions de Walk Free indiquent que ces produits présentent un risque inhérent d'exposition au travail des enfants et/ou au travail forcé.

Le CRDI a une visibilité sur ses fournisseurs directs. Afin d'atténuer tout risque potentiel inhérent aux fournisseurs directs, le CRDI utilise un formulaire interne de banque de fournisseurs pour les intégrer. Le CRDI est également habilité à superviser les opérations quotidiennes des fournisseurs en ce qui concerne la comptabilité et les produits à livrer.

Les produits achetés auprès de fournisseurs directs proviennent de différents pays de production. Le CRDI ne disposant pas d'une visibilité totale sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, il s'approvisionne auprès d'une poignée de fournisseurs dont les politiques ou les engagements en matière de travail forcé/travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement sont accessibles au public. Ainsi, 36 % des achats de matériel électronique sont effectués auprès de ces fournisseurs.

Pays d'origine des marchandises

Le CRDI suit les pays où tous les fournisseurs directs ont leur siège. Toutefois, la visibilité concernant l'origine des marchandises reste limitée. L'évaluation des pays se termine actuellement au niveau du siège social des fournisseurs directs. Au cours de l'année à venir, le CRDI prévoit d'effectuer une analyse plus fine des pays d'origine des marchandises.

Le CRDI achète des produits électroniques dans six pays : Canada, Jordanie, Sénégal, Uruguay, Inde et Kenya. Selon les deux indices susmentionnés, le Kenya, le Sénégal et l'Inde sont identifiés comme des sources de pays présentant des risques inhérents de recours au travail des enfants et/ou au travail forcé. Ces trois pays représentent 29 % des produits électroniques achetés par le CRDI. Les 71 % restants proviennent de l'Uruguay, de la Jordanie et du Canada. Bien que ces trois pays n'aient pas indiqué de risque inhérent, il a été constaté que leurs fournisseurs s'approvisionnent auprès de fournisseurs étrangers et importent également des produits fabriqués à l'étranger. La chaîne d'approvisionnement est donc exposée à des risques potentiels.

Remédiation au travail forcé et au travail des enfants

Afin d'atténuer le risque de travail des enfants et de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement, le CRDI intégrera les mécanismes suivants dans le processus de diligence raisonnable des fournisseurs :

Code de conduite des fournisseurs

Le CRDI a mis en place un projet de code de conduite des fournisseurs pour tous les fournisseurs afin de communiquer certaines normes, garantissant ainsi une chaîne d'approvisionnement responsable

et durable. Le CRDI s'assure actuellement que le code de conduite des fournisseurs est conforme à la loi S-211.

Conditions générales d'utilisation

Le CRDI exige de chaque fournisseur qu'il se conforme aux lois et règlements du Canada et à la législation du pays auquel les marchandises sont destinées, notamment en ce qui concerne les normes du travail. Le CRDI a identifié la possibilité d'inclure des clauses spécifiques concernant les complications juridiques, notamment les lois relatives au travail, à l'environnement, à la santé et à la sécurité, ainsi qu'à la lutte contre la corruption.

EcoVadis

Bien que le CRDI dispose d'un processus d'évaluation des risques pour les nouveaux fournisseurs et les fournisseurs actuels, il a identifié une opportunité d'améliorer le processus actuel pour être en conformité avec la loi S-211. Le CRDI a identifié une opportunité d'améliorer le processus actuel afin d'être en conformité avec la loi S-211. Récemment, le CRDI a signé un contrat pour l'utilisation d'un outil tiers, EcoVadis, qui contribuera au processus de conformité et de suivi des fournisseurs ainsi qu'au processus de diligence raisonnable. Il est prévu de mettre en œuvre cet outil au cours des trois prochains mois.

Transparence de la chaîne d'approvisionnement

Les marchandises achetées auprès des fournisseurs directs proviennent de différents pays de production. La visibilité est limitée en amont de la chaîne d'approvisionnement, au-delà des fournisseurs directs. Le CRDI a la possibilité de collaborer avec les fournisseurs et d'améliorer la transparence tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Rapport d'incident

Deux politiques du CRDI ont été identifiées : Harcèlement sur le lieu de travail, prévention de la violence et efficacité sur le lieu de travail, qui prévoient la possibilité pour le personnel de déposer des plaintes en cas d'actes répréhensibles, de violence, d'inconduite, etc. Le CRDI a identifié la possibilité d'intégrer des observations relatives au travail forcé et au travail des enfants dans le processus d'établissement des rapports. Le CRDI est en train de déployer une nouvelle plateforme, ClearView Connect, pour les parties internes et externes dans le cadre de la politique de prévention de l'exploitation sexuelle, des abus et du harcèlement (SEAH). Le CRDI a récemment déployé ClearView en interne et le fera entièrement en juillet. Le CRDI souhaite que la plateforme soit disponible pour tous les types de plaintes, et pas seulement pour les plaintes relatives à l'exploitation sexuelle, aux abus et au harcèlement. Identifié comme une opportunité pour le CRDI de mieux s'aligner sur le projet de loi S-211.

Clause relative au droit d'audit

Le CRDI a la possibilité d'inclure une clause de droit à l'audit dans tous ses contrats. Cette clause donnerait au CRDI le pouvoir de procéder à des audits ou à des inspections des fournisseurs, des entrepreneurs et des partenaires afin de s'assurer qu'ils respectent la loi S-211. L'intégration d'une clause de droit d'audit dans des contrats tels que le code de conduite des fournisseurs permettra d'améliorer les pratiques de gouvernance, d'atténuer les risques et de favoriser la confiance et la responsabilité au sein des partenariats.

Remédiation à la perte de revenus

Le CRDI est en train de comprendre et d'évaluer sa chaîne d'approvisionnement en ce qui concerne le risque de travail des enfants et de travail forcé. À ce jour, le CRDI n'a pas identifié de cas de recours au travail des enfants ou au travail forcé dans le cadre de ses activités ou de celles de ses fournisseurs. Le CRDI poursuit son examen des pratiques d'approvisionnement afin d'améliorer la rigueur de ses processus de diligence raisonnable, notamment en sensibilisant ses fournisseurs.

Formation de sensibilisation

Le CRDI n'a pas mis en place de formation portant spécifiquement sur le travail forcé ou le travail des enfants. Toutefois, parmi les politiques et avis susmentionnés relatifs à cette loi, le CRDI prévoit une formation d'intégration pour les nouveaux employés, qui comprend une formation à l'éthique de la recherche, une formation à la prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail, une formation à la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, et une formation au code de conduite des fournisseurs.

Chaque année, tous les employés du CRDI sont tenus de passer en revue le code de conduite afin de s'assurer qu'ils comprennent les normes et les attentes du CRDI en matière de déontologie. Ils sont également tenus de déclarer qu'ils se conforment à cette politique.

Le CRDI organise également des sessions de formation pour prévenir le harcèlement et la violence sur le lieu de travail. Parmi les exemples de ces sessions figurent la formation aux principes fondamentaux de la politique de prévention du harcèlement et de la violence et la formation au respect sur le lieu de travail. Afin de garantir un niveau élevé d'éthique dans la conduite des recherches au sein du CRDI, le personnel désigné est également tenu de suivre une formation annuelle sur l'éthique de la recherche.

Le CRDI reconnaît qu'il est possible d'améliorer la formation des employés en ce qui concerne le travail des enfants et le travail forcé.

Évaluation de l'efficacité

Les mécanismes suivants ont été mis en place pour vérifier l'efficacité des procédures mises en place par le CRDI pour atténuer le risque de travail des enfants et de travail forcé :

Activités internes

1. Révision des politiques : Le CRDI s'est engagé à revoir et à mettre à jour ses politiques afin de s'assurer que le risque de travail forcé et de travail des enfants dans le cadre de ses activités est pris en compte de manière adéquate.
2. Reconnaissance de la politique : Afin de s'assurer que les personnes concernées comprennent les normes et les attentes du CRDI en matière de déontologie, les nouveaux employés du CRDI sont tenus de prendre connaissance du code de conduite dans le cadre du processus d'intégration. En outre, tous les employés du CRDI sont tenus d'examiner le code de conduite une fois par an. Ils sont également tenus de déclarer qu'ils se conforment à cette politique.
3. Signalement d'incidents : Le CRDI est en train de mettre en place une nouvelle plateforme, ClearView Connect, pour les parties internes et externes dans le cadre de la politique sur l'exploitation sexuelle, les abus et le harcèlement (SEAH). Récemment, le CRDI a déployé ClearView en interne et ce déploiement sera achevé en juillet. L'objectif du CRDI est de mettre la plateforme à disposition pour

tous les types de plaintes, et pas seulement pour les cas d'exploitation sexuelle, d'abus et de harcèlement. Identifié comme une opportunité pour le CRDI de mieux s'aligner sur le projet de loi S-211.

Activités de la chaîne d'approvisionnement

1. Conditions générales : Le CRDI joint à chaque bon de commande envoyé aux fournisseurs les conditions générales exigeant de ces derniers qu'ils se conforment aux exigences légales applicables du gouvernement du Canada. Le CRDI revoit les conditions générales en fonction des besoins ; les conditions générales actuelles ont été associées à des modifications de la législation applicable. Les conditions générales sont également examinées par le service juridique, le cas échéant. Il est possible d'intégrer une clause dans ces conditions générales concernant la tolérance zéro à l'égard du travail des enfants et du travail forcé.
2. Contrôle des fournisseurs : Le CRDI est habilité à superviser les opérations/performances quotidiennes des fournisseurs en ce qui concerne la comptabilité et les produits livrables.

Mesures prises pour prévenir et réduire le risque de travail des enfants ou de travail forcé

Au cours de l'exercice précédent, le CRDI a pris les mesures suivantes pour prévenir et réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants :

1. Cartographie de la chaîne d'approvisionnement : Dans le cadre de ce rapport, le CRDI a cartographié sa chaîne d'approvisionnement de premier niveau afin de réaliser une évaluation des risques conforme à la loi.
2. Réaliser une évaluation interne des risques de travail forcé et/ou de travail des enfants dans les activités et les chaînes d'approvisionnement de l'organisation : Dans le cadre du présent rapport, le CRDI a procédé à une première évaluation des risques liés à ses activités et à sa chaîne d'approvisionnement, qui a permis d'identifier les risques inhérents auxquels le CRDI est exposé. D'autres travaux sont nécessaires pour affiner le processus d'évaluation des risques au sein de notre chaîne d'approvisionnement et dans l'ensemble de celle-ci.
3. Élaborer et mettre en œuvre des politiques et des processus de diligence raisonnable pour identifier, traiter et interdire le recours au travail forcé et/ou au travail des enfants dans les activités et les chaînes d'approvisionnement de l'organisation : Le CRDI est en train d'élaborer un code de conduite pour les fournisseurs afin de garantir une chaîne d'approvisionnement responsable. Le CRDI a identifié la possibilité d'inclure des clauses spécifiques dans les contrats concernant les complications juridiques, y compris les lois sur le travail, l'environnement, la santé et la sécurité, et la lutte contre la corruption. Le CRDI a signé un contrat pour l'utilisation d'un outil tiers, EcoVadis, qui contribuera au processus de conformité et de suivi des fournisseurs ainsi qu'au processus de diligence raisonnable. En outre, le CRDI a identifié la possibilité d'intégrer des observations relatives au travail forcé et au travail des enfants dans le processus d'établissement des rapports. Le CRDI est en train de lancer ClearView Connect, une nouvelle plateforme qui sera disponible pour tous les types de plaintes internes et externes.
4. Élaborer et mettre en œuvre des clauses contractuelles contre le travail forcé et/ou le travail des enfants : Le CRDI a identifié la possibilité d'inclure dans les conditions générales des fournisseurs des clauses contractuelles spécifiques concernant les complications juridiques, y compris les lois sur le travail, l'environnement, la santé et la sécurité, et la lutte contre la corruption.
5. Élaborer et mettre en œuvre des normes, des codes de conduite et/ou des listes de contrôle de conformité en matière de lutte contre le travail forcé et/ou le travail des enfants : Le CRDI a identifié

l'opportunité d'intégrer des normes/conduites contre le travail forcé et/ou le travail des enfants dans ses politiques internes. Le CRDI est en train d'élaborer un code de conduite pour les fournisseurs afin de garantir une chaîne d'approvisionnement responsable.

6. Contrôle des fournisseurs : Le CRDI a signé un contrat pour l'utilisation d'un outil tiers, EcoVadis, qui contribuera à la conformité des fournisseurs, au suivi et au processus de diligence raisonnable.

Attestation

Conformément aux exigences de la loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les informations contenues dans le rapport pour l'entité mentionnée ci-dessus. Sur la base de mes connaissances et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans le rapport sont véridiques, exactes et complètes à tous égards importants aux fins de la loi, pour l'année de référence mentionnée ci-dessus.

Nom complet : Geneviève Leguerrier pour Julie Signature :
Delahanty

Titre : Présidente

Date : 30 mai 2024

Je suis habilité à signer au nom du Centre de recherches pour le développement international.

Centre de recherches pour le développement international
PO Box 8500, Ottawa, ON, Canada K1G 3H9

idrc.ca