

**LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE
L'HOMME EN AFRIQUE SUBSAHARIENNE :**
DE LA PREMIÈRE DÉCENNIE À LA SUIVANTE



With support from



From
the People of Japan

Le PNUD est la principale organisation des Nations Unies qui lutte pour mettre fin à l'injustice de la pauvreté, des inégalités et du changement climatique. En travaillant avec notre vaste réseau d'experts et de partenaires dans 170 pays, nous aidons les nations à construire des solutions intégrées et durables pour les personnes et la planète.

Pour en savoir plus : undp.org ou @UNDP.

Les entreprises et les droits de l'homme en Afrique subsaharienne :

de la première décennie à la suivante

With support from



From
the People of Japan

Les conclusions, analyses et recommandations de cette publication sont celles des auteurs et ne représentent pas nécessairement celles des Nations Unies, ni celles du Programme des Nations Unies pour le développement, ou celles des États membres de l'ONU. Elles ne sont pas non plus nécessairement cautionnées par ceux mentionnés dans les remerciements ou cités.

La mention d'entreprises commerciales spécifiques n'implique pas qu'elles soient approuvées ou recommandées par le PNUD de préférence à d'autres de nature similaire qui ne sont pas mentionnées. Le PNUD a pris toutes les précautions raisonnables pour vérifier les informations contenues dans cette publication. Cependant, le matériel publié est distribué sans garantie d'aucune sorte, expresse ou implicite. La responsabilité de l'interprétation et de l'utilisation du matériel incombe au lecteur.

Tous les droits sur cette publication appartiennent au Programme des Nations Unies pour le développement qui autorise la libre reproduction d'extraits de la publication sous réserve que le crédit en soit dûment mentionné.

Une référence à un site Web ou à une publication n'appartenant pas au PNUD n'implique pas l'approbation par le PNUD ni l'exactitude des informations qui y sont contenues ou de l'opinion exprimée.

Aucune des informations contenues dans ce rapport ne constitue un avis juridique ; ce document par contre est uniquement destiné à des fins d'information générale.

Rédigé par

Scott Martin

Avec le soutien de

Joseph Kibugu

Édité par

Siniša Milatović, Conseillère aux entreprises et aux droits de l'homme, PNUD
Victoria de Mello, Spécialiste des entreprises et des droits de l'homme, PNUD Afrique

Droits d'auteur © UNDP 2022
Tous droits réservés.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	1
ABRÉVIATIONS	2
RÉSUMÉ	5
CHAPITRE 1	8
PILIER 1: LE DEVOIR DE L'ÉTAT DE PROTÉGER LES DROITS DE L'HOMME	11
A. ÉLABORATION DE PLANS D'ACTION NATIONAUX RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME	13
B. MESURES AU NIVEAU NATIONAL	23
C. LE RÔLE DES ENTREPRISES PUBLIQUES EN AFRIQUE SUBSAHARIENNE	26
D. LES CADRES ET INSTITUTIONS RÉGIONALES LIÉES AUX DROITS DE L'HOMME	28
E. LE DEVOIR DE L'ÉTAT DE PROTÉGER LES DROITS DE L'HOMME DANS DES ZONES DE CONFLITS	33
F. PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	35
CHAPITRE 2	40
PILIER II: LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME	43
A. ADOPTION D'UNE POLITIQUE RELATIVE AUX DROITS DE L'HOMME	44
B. DEVOIR DE VIGILANCE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME	47
C. ACTIVITÉS DES ENTREPRISES EN ZONES DE CONFLITS	49
D. PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	51
CHAPITRE 3	54
PILIER III: VOIES DE RECOURS	57
A. LA CONTRIBUTION DES INSTITUTIONS NATIONALES DES DROITS DE L'HOMME DANS L'ACCÈS À DES VOIES DE RECOURS EFFICACES	58
B. MÉCANISMES DE RÉCLAMATION GÉRÉS PAR LES ENTREPRISES	62
C. PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	63
CHAPITRE 4	66
PARTIES PRENANTES AFFECTÉES DE MANIÈRE DISPROPORTIONNÉE PAR LES ACTIVITÉS DES ENTREPRISES	69
A. FEMMES	69
B. DÉFENSEURS DES DROITS DE L'HOMME	71
C. PEUPLES AUTOCHTONES	73
D. PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	76

CHAPTER FIVE	78
CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	81
CONCLUSION	81
A. RECOMMANDATIONS	82
B. POINTS D'ENTRÉE STRATÉGIQUES POUR LE PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR LE DEVELOPPEMENT	83
ANNEXE A: MÉTHODOLOGIE DU RAPPORT	84
A. CHAMPS D'APPLICATION	84
B. SOURCES D'INFORMATION	84
C. PAYS CIBLÉS	84
D. CHOIX DES PARTICIPANTS AUX ENTRETIENS	85
E. LIMITATIONS	85
ANNEXE B: RATIFICATION DES PRINCIPAUX TRAITÉS ET CONVENTIONS	86
LISTE D'ENCADRÉS	
ENCADRÉ 1. ÉTUDE DE CAS : RÉDACTION DU PLAN D'ACTION NATIONAL DU KENYA	16
ENCADRÉ 2. ÉTUDE DE CAS : ÉVALUATION NATIONALE ZAMBIENNE DE RÉFÉRENCE SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME.	22
ENCADRÉ 3. ÉTUDE DE CAS : LES ENTREPRISES PUBLIQUES AU GHANA ET LEUR OBLIGATION DE SE CONFORMER AUX DROITS DE L'HOMME DANS LE CADRE DE LEURS ACTIVITÉS COMMERCIALES	27
ENCADRÉ 4. ORGANISMES SOUS-RÉGIONAUX, ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME	31
LISTE DE TABLEAUX	
TABLEAU 1. EXEMPLES DE RECOMMANDATIONS ET/OU DE CONCLUSIONS CONCERNANT LES PRINCIPES DIRECTEURS RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME	24
TABLEAU 2. COMPARAISON DES MANDATS DES INDH DU KENYA ET DE LA CÔTE D'IVOIRE POUR LUTTER CONTRE LES VIOLATIONS DES DROITS DE L'HOMME LIÉES AUX ENTREPRISES	59

AVANT-PROPOS

Il y a plus de dix ans, le Conseil des droits de l'homme a approuvé à l'unanimité les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGPs). Par voie de conséquence, les UNGPs sont rapidement devenus le premier cadre mondialement reconnu qui définit les responsabilités des états et des entreprises dans la prévention et la lutte contre les violations des droits de l'homme liées aux entreprises. Ces principes servent donc de cadre faisant autorité pour tous ceux qui luttent contre ces abus.

Avec son économie en forte croissance, l'Afrique offre de nombreux créneaux commerciaux aux investisseurs directs étrangers et aux entreprises privées; ceci est encore amplifié par la découverte de nouveaux gisements de ressources naturelles et par les réformes de politique économique. Cependant, l'implication croissante du secteur privé dans le développement de la région n'a pas toujours été accompagnée d'efforts adéquats déployés par les états garantissant que les entreprises respectent les droits de l'homme, plus particulièrement dans les situations de conflit et offrant des recours aux victimes exploitées par les activités commerciales.

À la suite de leur adoption en 2011, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) s'est engagé à créer un environnement propice à la mise en œuvre des UNGPs, car nous sommes fermement convaincus que le développement est un droit humain fondamental et que, dans la réalisation du développement, le respect des droits de l'homme ne peut être compromis. Ce rapport, préparé par xx sous la direction de M. David Omozafoh et Mme Victoria de Mello à qui j'exprime ma profonde reconnaissance, contribue au suivi des progrès et des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des UNGPs en Afrique au cours de leur première décennie et au-delà.

Au cours de leur première décennie de mise en œuvre, le Kenya et l'Ouganda se sont engagés concrètement à adopter les Principes directeurs. En outre, plus de dix autres pays africains ont commencé à élaborer des plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Cependant, alors que nous nous réjouissons de la dynamique croissante des activités sur le continent, l'adoption de ces principes reste faible. Nous pouvons faire plus.

Le rapport nous invite en outre à une réflexion plus approfondie sur la nécessité de faire pression pour la mise en œuvre des UNGPs et des instruments connexes en insistant sur le fait de garantir aux victimes d'abus liés aux entreprises l'accès aux voies de recours et à la justice dans un plus grand nombre d'états en Afrique. Le Bureau régional du PNUD pour l'Afrique et nos bureaux de pays sont ravis de continuer à aider nos partenaires à favoriser une croissance inclusive et durable basée sur ces principes directeurs, permettant le succès de modèles commerciaux durables et l'avancement des sociétés.

Roselyn Akombe (Ph.D.)

Coordonnateur de la gouvernance et de la consolidation de la paix,

Bureau régional pour l'Afrique

ABRÉVIATIONS

ACCA	African Coalition for Corporate Accountability/Coalition africaine pour la responsabilité des entreprises
AMV	Africa Mining Vision/Vision africaine des industries extractives
BHR	Entreprises et droits de l'homme
CAE	Communauté de l'Afrique de l'Est
CAT	Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment/ Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants
CCIA	COMESA Common Investment Area/Espace commun d'investissement du COMESA
CDN	Comité directeur national
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women/ Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
COMESA	Common Market for Eastern and Southern Africa/Marché commun de l'Afrique orientale et australe
CPLCC	Consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause
CRC	Convention on the Rights of the Child/Convention relative aux droits de l'enfant
DDH	Défenseur des droits de l'homme
EACJ	Cour de justice de l'Afrique de l'Est
EITI	Extractive Industries Transparency Initiative/Initiative pour la transparence des industries extractives
GANHRI	Global Alliance of National Human Rights Institutions /Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme
GIMPA	Ghana Institute of Management and Public Administration/Institut ghanéen de gestion et d'administration publique
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights/Pacte international relatif aux droits civils et politiques
IWGIA	International Work Group for Indigenous Affairs/ Groupe de travail international pour les affaires autochtones
KNCHR	Kenyan National Commission on Human Rights/Commission nationale kényane des droits de l'homme
MSI	Multi-Stakeholder Initiatives/Initiatives multipartites

NANHRI	Network of African National Human Rights Institutions/Réseau des institutions nationales africaines des droits de l'homme
NBA	National Baseline Assessment on Business and Human Rights /Évaluation nationale de référence sur les entreprises et les droits de l'homme
NHRCN	National Human Rights Commission of Nigeria /Commission nationale des droits de l'homme du Nigéria
NHRI	National Human Rights Institution/Institution nationale chargée des droits de l'homme
OEIGWG	Open-Ended Intergovernmental Working Group on Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Respect to Human Rights/Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises commerciales relatives au respect des droits de l'homme
OIT	Organisation internationale du travail
ONU	Organisation des Nations Unies
OSC	Organisation de la société civile
PAN	Plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme
PME	Petites et moyennes entreprises
RDC	République Démocratique du Congo
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
SADC	Southern African Development Community/Communauté de développement de l'Afrique australe
SGBV	Sexual- and gender-based violence/ violence sexuelle et fondée sur le genre
SLAPP	Strategic Litigation against Public Participation/Litige stratégique contre la participation du public ou poursuite-bâillon
SOE	State-Owned Enterprise / Entreprise d'état
UA	Union africaine
UDHR	Universal Declaration on Human Rights/Déclaration universelle des droits de l'homme
UE	Union européenne
UNGP	United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights/Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
UNWG on BHR	UN Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporation and Other Business Enterprises /Groupe de travail des Nations Unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises commerciales
UPR	Universal Periodic Review/Examen périodique universel

VPSHR	Voluntary Principles on Security and Human Rights/Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme
ZHRC	Commission zambienne des droits de l'homme
ZLECAf	Zone de libre-échange continentale africaine

RÉSUMÉ

En 2011, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies (ONU) a approuvé à l'unanimité les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP). Les UNGP sont structurés en trois piliers. [Le pilier I réitère le devoir des états de protéger les droits de l'homme en adoptant des mesures politiques, législatives et réglementaires pour garantir que les entreprises ne violent pas les droits de l'homme. Le Pilier II énonce la responsabilité qu'ont les entreprises de prendre des mesures pour éviter, atténuer et réparer les violations des droits de l'homme. Le Pilier III fait écho à l'impératif pour les états et les entreprises de veiller à ce que les victimes d'atteintes aux droits de l'homme occasionnées par les entreprises aient accès à des recours.](#)

L'Afrique a pris du retard par rapport à d'autres régions dans les efforts visant à mettre en œuvre les UNGP et à faire progresser le programme relatif aux entreprises et aux droits de l'homme. Cependant, alors que l'activité économique du continent, notamment l'investissement direct étranger, continue d'augmenter, propulsée par le lancement récent de la zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAf), l'impact sur les droits de l'homme de ces entreprises a fait l'objet d'un examen minutieux. En conséquence, les gouvernements africains, les institutions nationales des droits de l'homme (INDH), les organisations de la société civile (OSC) et les entreprises ont progressivement mis l'accent sur l'amélioration des cadres de responsabilité des entreprises ces dernières années. Alors que 2021 marque une décennie depuis l'adoption des UNGP, [le PNUD a commandé ce rapport pour faire le point sur les progrès et les difficultés de la mise en œuvre des UNGP en Afrique subsaharienne.](#)

[Le rapport consacre un chapitre à chacun des trois piliers des UNGP pour évaluer les progrès accomplis dans leur mise en œuvre. Le chapitre I est divisé en plusieurs parties. La partie A se concentre sur les progrès réalisés dans l'élaboration d'évaluations nationales de référence \(ENR\) et de Plans d'action nationaux \(PAN\) pour les entreprises et les droits de l'homme en tant que référence pour la mise en œuvre des UNGP. Il constate que seuls 2 pays africains \(à savoir le Kenya et l'Ouganda\) ont conclu et publié des PAN depuis l'adoption des Principes directeurs en 2011, tandis que seuls 10 pays africains ont pris des mesures initiales pour élaborer des PAN, comme le Ghana qui a une ENR. La faible adoption des PAN en Afrique peut s'expliquer par une variété de facteurs notamment un manque de sensibilisation et d'appropriation des UNGP, un manque de volonté politique pour lutter contre les violations des droits de l'homme liées aux entreprises de la part des gouvernements cherchant à attirer des investissements étrangers, un manque de soutien des bailleurs de fonds et des partenaires au développement et la méfiance à l'égard du caractère volontaire des principes directeurs.](#)

La partie B du chapitre I donne un aperçu des mesures prises par les états au niveau national, telles que l'incorporation des traités internationaux relatifs aux droits de l'homme dans le

droit interne. La partie C propose un aperçu du rôle unique des entreprises publiques (EP) et des efforts visant à assurer la cohérence horizontale et verticale des politiques. Le chapitre I comprend également une section sur le rôle des institutions et des cadres régionaux dans la promotion des UNGP. Il s'agit notamment du projet de politique de l'Union africaine (UA) relatif aux entreprises et aux droits de l'homme, de la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, de la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples, des blocs économiques régionaux et de la ZLECAf. Le chapitre conclut que l'UA et ses institutions compétentes en matière de droits de l'homme et de gouvernance sont loin d'avoir atteint leur potentiel pour soutenir la mise en œuvre des UNGP dans la région. En conséquence, l'UA devrait commencer par adopter son projet de politique relatif aux entreprises et aux droits de l'homme et l'accord de la ZLECAf pour catalyser de nouvelles discussions.

Le chapitre II examine l'ensemble des mesures prises par les entreprises pour garantir qu'elles respectent les droits de l'homme. La première partie du chapitre constate qu'il existe un très faible niveau d'adoption et d'intégration des politiques sur les droits de l'homme dans les opérations des entreprises en Afrique subsaharienne, en raison d'un faible niveau de sensibilisation et de l'absence d'un cadre réglementaire adéquat. Le rapport identifie en outre les obstacles auxquels sont confrontées les entreprises dans la mise en œuvre des UNGP en Afrique subsaharienne, notamment leur perception du coût élevé de l'adoption des Principes directeurs dans les opérations commerciales. La deuxième partie du chapitre pèse dans quelle mesure les entreprises ont intégré le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme pour évaluer, éviter et atténuer les risques liés aux droits de l'homme dans leurs opérations. Bien que certains exemples prometteurs aient été trouvés, cette partie conclut qu'ils sont plutôt une exception que la règle, et qu'ils ne représentent pas non plus une tendance. Malgré la nature volontaire du devoir de vigilance en matière de droits de l'homme en Afrique, les évolutions dans de nombreux pays européens qui effectuent des échanges commerciaux importants avec les pays africains pourraient catalyser un mouvement vers une plus grande adoption du devoir de vigilance en matière de droits de l'homme. Ce chapitre conclut en constatant que les pays touchés par des conflits en cours continuent d'accueillir des entreprises qui semblent insuffisamment conscientes de leurs responsabilités qui leur incombent en vertu du droit international des droits de l'homme, du droit international humanitaire ou des Principes directeurs pour accroître la diligence requise en matière de droits de l'homme dans ces contextes.

Le chapitre III se concentre sur le pilier III des Principes directeurs. La partie A examine le rôle joué par les INDH pour garantir que les victimes de préjudices liés aux entreprises aient accès à des voies de recours. Il constate que les institutions de la région apportent leur contribution en traitant les plaintes individuelles, en facilitant le règlement extrajudiciaire des différends (par exemple, la médiation, la conciliation, etc.) et en lançant des enquêtes (à la suite d'une plainte individuelle ou de violations systémiques des droits de l'homme). Les INDH d'Afrique subsaharienne facilitent également indirectement l'accès aux voies de recours en sensibilisant, en influençant la politique et la législation, et en menant des activités de surveillance, de recherche et de plaidoyer. Malheureusement, elles font face à de nombreux

obstacles, les principaux d'entre eux étant le mandat limité de nombreuses INDH, le manque de ressources, la connaissance limitée des recours disponibles et la difficulté à lutter contre les abus transfrontaliers liés aux entreprises. La partie B de ce chapitre établit que seul un petit pourcentage d'entreprises africaines disposent de mécanismes de réclamation ou exigent que leurs partenaires commerciaux en disposent. Le chapitre conclut en encourageant les INDH à collaborer avec les mécanismes régionaux et internationaux et à travailler avec les parties prenantes pour faciliter la justice pour les victimes de violations des droits de l'homme liées aux entreprises.

Le chapitre IV examine brièvement l'impact des opérations commerciales dans les pays cibles sur les femmes, les défenseurs des droits de l'homme et les communautés autochtones disproportionnellement désavantagées par les opérations commerciales. Bien qu'il y ait une prise de conscience croissante de cette discrimination, il conclut qu'il faut redoubler d'efforts pour réduire les inégalités qui en résultent, dont certaines sont ancrées dans la culture. Il encourage les états à inclure les femmes, les peuples autochtones et les défenseurs des droits de l'homme tout au long du processus d'élaboration et d'adoption des PAN. En outre, il recommande aux entreprises d'encourager la participation des groupes vulnérables, notamment en organisant des consultations avec les parties prenantes dans le cadre du devoir de vigilance en matière de droits de l'homme, et d'appliquer une perspective de genre fondée sur les droits aux activités des entreprises.

En résumé, les conclusions du rapport offrent un constat réaliste, tout en trouvant des raisons d'être optimistes. Certains états ont lancé l'élaboration d'ENR et de PAN, bien qu'à un rythme plus lent que dans d'autres régions. Les lois et réglementations nationales visant à prévenir les abus par les entreprises n'ont pas été effectivement appliquées. Les entreprises n'ont pas mis en place de politiques en matière de droits de l'homme et n'ont pas adopté le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme. En outre, l'accès aux voies de recours reste difficile en raison d'obstacles procéduraux et juridiques. Les décisions judiciaires des tribunaux régionaux n'ont pas été appliquées, faute de volonté politique. En outre, les cadres volontaires n'ont pas été efficaces pour promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises. Par conséquent, il est nécessaire d'examiner si la diligence requise obligatoire en matière de droits de l'homme est une solution.

En conclusion, il est urgent de faire beaucoup plus. Donner une place centrale aux groupes en marge du dialogue est plus crucial que jamais. Les décideurs politiques et autres parties prenantes doivent concevoir des moyens innovants d'inclure le secteur informel — très important dans les économies africaines, mais négligé dans le discours officiel — dans ces processus. La bonne nouvelle est que les UNGP gagnent lentement en notoriété dans la région. Cependant, les experts et les militants craignent que les engagements et les paroles n'aient pas été suivis d'actions et de changements concrets. Il est donc primordial que les États, l'UA et la société civile reçoivent davantage de soutien pour tenir les entreprises responsables des violations des droits de l'homme par le biais des points d'entrée stratégiques identifiés dans la conclusion du rapport.





CHAPITRE 1

Unless there is a strong political will from States, things will not move. One response might be there is no political will, so let us knock on some other doors. My view is that we need to create political will within States. Knocking on other doors alone will not be enough. We need mandatory rules and regulations. Without that, nothing much will change. Mandatory rules alone will not fix everything, but free-riders have to be punished by different means and responsible companies need to be rewarded. Carrots and sticks together.

- Surya Deva, UN Working Group on Business and Human Rights. Interview. December 2020.

missing in FR

PILIER I : LE DEVOIR DE L'ÉTAT DE PROTÉGER LES DROITS DE L'HOMME

Plusieurs pays africains ont connu une croissance économique rapide ces derniers temps, stimulée par d'importants investissements directs étrangers dans toute une gamme de secteurs et d'industries. Par exemple, au cours de la décennie qui a précédé le déclenchement de sa guerre civile, l'Éthiopie était devenue une destination majeure pour le secteur de l'habillement, avec des parcs industriels créés comme zones économiques spéciales pour stimuler la création d'emplois liés aux activités manufacturières. Les entreprises agroalimentaires, entre autres celles du monde du Nord, ont acquis d'immenses étendues de terres en Afrique avec le soutien des gouvernements d'origine et d'accueil, souvent au nom de l'amélioration de la sécurité alimentaire locale. Il y a eu une hausse très marquée de la découverte de ressources naturelles, notamment du gaz, du pétrole et des minéraux en Afrique, associée à une quantité importante de travaux d'exploration. Les gouvernements de la région ont investi dans les infrastructures et les entreprises chinoises représentent un pourcentage important de ceux qui construisent des routes, des chemins de fer, des ports maritimes et des aéroports. Les entreprises technologiques considèrent de plus en plus l'Afrique comme la prochaine frontière d'expansion, en raison de sa population importante et du faible niveau actuel de pénétration numérique.

Cette croissance a le potentiel d'augmenter les recettes fiscales, de créer des emplois et de connecter les entreprises locales à la chaîne d'approvisionnement mondiale; cependant, cela a souvent pénalisé fortement les droits de l'homme des communautés locales. De nombreux cas d'opérations commerciales ont porté atteinte aux droits de l'homme, les gouvernements locaux ne pouvant ou ne voulant pas intervenir. Les entreprises étrangères opérant en Afrique seraient parmi celles qui causent ou contribuent aux violations des normes du travail et de la santé. Un rapport du Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme mentionne¹⁸¹ allégations de violations des droits de l'homme liées aux investissements chinois en Afrique entre

2013 et 2020¹. D'autre part, bien que bénéfiques, les investissements sont souvent considérés comme permettant aux investisseurs étrangers de récolter l'essentiel des bénéfices, tandis que les communautés locales en subissent souvent des conséquences néfastes. Ainsi, les initiatives visant à promouvoir la sécurité alimentaire ont été critiquées comme des accords prédateurs qui favorisent de manière disproportionnée les agro-industries étrangères au détriment des communautés paysannes locales.²

Ces exemples ont soulevé la question de la responsabilité des États africains face aux violations des droits de l'homme par les entreprises, qu'elles soient publiques, étrangères ou nationales. Heureusement, les Principes directeurs fournissent un cadre pour comprendre les obligations de l'état à cet égard. Le pilier I des UNGP prévoit que l'état a le devoir de prévenir, d'enquêter, de punir et de réparer les atteintes aux droits de l'homme causées par les entreprises commerciales. Les états sont censés le faire par la promulgation et la mise en œuvre de lois, de réglementations, de politiques et de décisions efficaces, ainsi que par des pratiques commerciales conformes lorsque l'état agit en tant qu'acteur économique.³

Ce chapitre est divisé en six parties. La partie A présente les mesures prises par les états d'Afrique subsaharienne pour mettre en œuvre les Principes directeurs à travers l'adoption de PAN ou d'ENR. La partie B examine comment la législation nationale garantit que les états s'acquittent de leur obligation au titre du pilier I. La partie C examine si les entreprises publiques en Afrique remplissent leur rôle clé consistant à fixer la barre haute pour protéger les droits de l'homme, comme l'exigent les UNGP. La partie D examine les contributions des mécanismes régionaux et sous-régionaux à la promotion du respect des droits de l'homme par les entreprises. La partie E examine brièvement la nécessité de veiller à ce que les pratiques des entreprises opérant dans des zones touchées par un conflit soient conformes à leur obligation, en vertu des Principes directeurs des Nations Unies, d'accorder une plus grande attention à l'impact de leurs opérations sur les droits de l'homme. Le chapitre se termine par des recommandations à toutes les parties prenantes pour améliorer la mise en œuvre du pilier I des UNGP.

1 Business and Human Rights Resource Centre, "Going Out" Responsibly: the Human Rights Impact of China's Global Investments (2021).

2 United Nations, *Global Assessment Report on Disaster Risk Reduction*, chapter 10: 'No free lunch: agribusiness and risks to food security' (2013).

3 L'obligation de l'État de protéger les droits de l'homme est présentée dans les principes 1 à 10 des UNGP. Ces dix principes peuvent être répartis en deux catégories : (i) principes fondamentaux (Principes 1-2) ; et (ii) les principes opérationnels (Principes 3 à 10). Les principes opérationnels sont ensuite déclinés en thèmes spécifiques : (i) les fonctions réglementaires et politiques d'un État ; (ii) le lien entre l'état et les entreprises ; (iii) soutenir les entreprises dans le respect des droits de l'homme dans les zones touchées par les conflits ; et (iv) assurer la cohérence horizontale et verticale des politiques. Voir *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 (publication des Nations Unies, 2011)

A. ÉLABORATION DE PLANS D'ACTION NATIONAUX RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME

Depuis l'adoption des Principes directeurs en 2011, l'indicateur le plus important pour évaluer la mise en œuvre des UNGP dans un état particulier consiste à déterminer s'il a rédigé une ENR et/ou un PAN et si ces documents abordent de manière exhaustive les questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme. Le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme a recommandé aux états d'adopter de tels documents politiques qui fourniraient une protection contre les impacts négatifs des entreprises sur les droits de l'homme, tout en dispensant des conseils sur la manière de le faire.⁴

Les ENR précèdent généralement les PAN et servent «l'objectif principal d'évaluer le niveau actuel de mise en œuvre» des UNGP. Ils «rassemblent une analyse des lacunes juridiques et politiques dans l'application des UNGP avec une description des impacts négatifs des entreprises sur les droits de l'homme afin de recenser les problèmes les plus saillants en matière de droits de l'homme dans un contexte donné». Il est important de noter que les ENR «servent également à guider la formulation et la hiérarchisation des actions dans un PAN⁵». Alors que les ENR fournissent une analyse de la situation, les PAN sont des documents politiques qui guident le devoir d'un état de se prémunir contre les violations des droits de l'homme par les entreprises commerciales.⁶

Les paragraphes suivants mettent en évidence les progrès remarquables réalisés dans l'élaboration des ENR et des PAN dans certains pays d'Afrique subsaharienne au moment de la rédaction de ce rapport.

Le **Kenya** a été le premier pays africain à s'engager à adopter un PAN. Un projet a été achevé en juin 2019. En avril 2021, le PAN a été adopté par le Cabinet, mais il n'a pas été adopté par le Parlement. De plus amples informations sur les progrès (ou l'absence de progrès) de la mise en œuvre du PAN peuvent être trouvées dans l'étude de cas de [l'encadré 1](#).

L'**Ouganda** a accepté les recommandations faites par le Kenya et la Norvège lors de son Examen périodique universel pour élaborer un PAN et mettre en œuvre les UNGP en 2016. Le Ministère du genre, du travail et du développement social a ensuite été chargé de coordonner son élaboration en partenariat avec l'Initiative pour les droits économiques et sociaux. En février 2019, une réunion de lancement a été organisée pour identifier les parties prenantes et une feuille de route pour le processus PAN. Des consultations ont ensuite eu lieu pour discuter du contenu du plan. Le Ministre du genre, du travail et du développement social a approuvé et signé le PAN, signalant son adoption formelle en tant que document de politique en août 2021.⁷

4 United Nations Working Group on business and human rights, *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights* (Geneva, 2016).

5 Danish Institute for Human Rights and International Corporate Accountability Roundtable, *National Action Plans on Business and Human Rights: a Toolkit for the Development, Implementation and Review of State Commitments to Business and Human Rights Frameworks* (2017), p.25.

6 Pour plus d'informations sur les impératifs d'un PAN efficace, voir : UN Working Group on Business and Human Rights, *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*.

7 Uganda, Ministry of Gender, Labour and Social Development, *The National Action Plan on Business and Human Rights* (2021).

Nigéria : La Commission nationale des droits de l'homme du Nigéria et les OSC ont été à l'avant-garde des efforts visant à élaborer un PAN⁸. Entre 2012 et 2017, les OSC ont facilité des consultations sur la responsabilité des entreprises avec un éventail de parties prenantes, notamment avec des entreprises, des ministères, des membres de la communauté et d'autres. En 2017, en partenariat avec la Commission, les OSC ont facilité un forum stratégique multipartite, qui a abouti à la création d'un projet de PAN. La Commission a souligné que le projet de PAN est un document de travail et prévoit qu'il sera mis à jour avec d'autres contributions qui refléteront plusieurs considérations régionales et géopolitiques au sein du pays. Aucun autre progrès significatif dans l'élaboration d'un PAN n'a été constaté depuis lors.

République-Unie de Tanzanie : Dans le cadre de son Plan d'action pour les droits de l'homme 2013-2017, le gouvernement tanzanien a chargé la Commission des droits de l'homme et de la bonne gouvernance d'élaborer une ENR pour soutenir l'élaboration d'un PAN⁹. En novembre 2017, l'État a publié son ENR, fournissant un compte rendu complet de l'état de la protection des droits de l'homme en ce qui concerne les activités commerciales en Tanzanie; cependant, l'élaboration ultérieure du PAN a stagné en raison de ressources limitées.

Zambie : La Zambie a publié son ENR en 2016¹⁰. L'étude de cas de l'encadré 2 examine les évolutions depuis sa publication. L'Institut danois des droits de l'homme note : «Les efforts visant à promouvoir l'élaboration d'un PAN ont été menés par la Commission zambienne des droits de l'homme, l'institution nationale des droits de l'homme du pays», contrairement à la pratique recommandée dans de nombreux pays selon laquelle un ministère du gouvernement dirige le processus.¹¹

Mozambique : L'ENR du Mozambique a été rédigée en 2016 par le Ministère de la justice, des affaires constitutionnelles et religieuses et une coalition d'OSC nommée Liga dos Direitos Humanos, avec le soutien du PNUD. Le PAN n'a pas été rédigé.

Ghana : L'Institut ghanéen de gestion et d'administration publique travaille à l'élaboration d'une ENR. Bien qu'elle devait être publiée en 2020, elle n'a pas été rendue publique.¹²

8 Nigeria, *National Action Plans on Business and Human Rights in Nigeria: Consultative Draft* (2017).

9 Danish Institute for Human Rights, *National Action Plans on Business and Human Rights: Tanzania*. Disponible sur: <https://globalnaps.org/country/tanzania/>.

10 Zambia Human Rights Commission and Danish Institute for Human Rights, *Zambia National Baseline Assessment on Business and Human Rights* (2016).

11 Danish Institute for Human Rights, *National Action Plans on Business and Human Rights: Zambia*. Disponible sur: <https://globalnaps.org/country/zambia/>.

12 Danish Institute for Human Rights, *National Action Plans on Business and Human Rights: Zambia*. Disponible sur: <https://globalnaps.org/country/zambia/>.

Afrique du Sud : les OSC ont publié une ENR fantôme ; cependant, il semblerait que le gouvernement a donné la priorité aux négociations sur un traité contraignant. L'ENR n'a donc pas eu d'impact important sur les processus d'élaboration des politiques à ce jour.¹³

Liberia : L'Agenda pro-pauvres de l'État pour la prospérité et le développement comprend un engagement à élaborer et à mettre en œuvre un PAN. La première étape a consisté à inclure un point d'action à cet égard dans le Plan d'action national pour les droits de l'homme 2013-2018.¹⁴

Maroc : Le Maroc a intégré un chapitre sur les entreprises et les droits de l'homme dans son Plan d'action national pour la démocratie et les droits de l'homme 2018-2022, qui a été officiellement adopté en décembre 2017. Néanmoins, le Maroc n'a pas de PAN distinct.¹⁵

13 African Coalition for Corporate Accountability (ACCA), *ACCA's submission to the call for inputs on "Business and human rights: towards a decade of global implementation" – UNGP 10+ (2020)*.

14 Liberia, *National Human Rights Action Plan of Liberia: 2013–2018* (2013), p. 14.

15 Voir Danish Institute for Human Rights, *"National Action Plans on Business and Human Rights: Morocco"*. Disponible sur: <https://globalnaps.org/country/morocco/>.

Encadré 1. Étude de cas : rédaction du Plan d'action national du Kenya

Le processus du Plan d'action national du Kenya a été lancé lorsque le Kenya a accepté la recommandation de la Norvège lors de son Examen périodique universel d'élaborer un PAN. Le Gouvernement a par la suite confirmé que le Département de la justice dirigerait le processus, en collaboration avec la Commission nationale kényane des droits de l'homme. Un comité directeur national dirigé par le Ministère de la justice a réuni des acteurs de la société civile, des syndicats, des associations professionnelles et d'autres ministères pour gérer le processus.

Le comité directeur a convoqué un forum de parties prenantes, où il a été convenu que le PAN du Kenya se concentrerait sur cinq domaines prioritaires : (i) les droits du travail, (ii) la protection de l'environnement (iii) la terre et les ressources naturelles (iv) la transparence des revenus et (v) l'accès aux voies de recours. Des consultations aux niveaux régional et national ont été menées, aboutissant à des groupes de travail thématiques pour chacune des cinq questions prioritaires. À l'issue des consultations, des réunions de validation ont eu lieu au niveau régional. Le PAN a ensuite été rédigé et transmis au Cabinet pour approbation par l'intermédiaire du Bureau du Procureur général. En avril 2021, le PAN a été adopté par le Cabinet.



Facteurs qui ont favorisé l'élaboration du PAN

a. Encadrement de l'État

Le Kenya a été le premier pays d'Afrique à s'engager à élaborer un PAN. L'encadrement des responsables de l'État au plus haut niveau, notamment du procureur général et du secrétaire du Ministère de la justice, a signalé l'engagement du gouvernement et assuré que les autres parties prenantes comprenaient le sérieux avec lequel le gouvernement entreprenait l'exercice.

b. Ressources financières et humaines

Alors que certains processus d'élaboration du PAN à travers l'Afrique subsaharienne ont été ralentis par un manque de ressources humaines et financières, cela n'a pas été le cas pour le Kenya. Le cas échéant, le comité directeur national s'est appuyé sur des experts externes. Par exemple, des experts sur chacune des questions prioritaires ont guidé les discussions au niveau des groupes de travail thématiques.

Enseignements tirés

Bien que le succès de l'État dans la production du premier projet de PAN en Afrique soit louable, trois problèmes demeurent tant au niveau du contenu que du processus.

a. Manque de consultation à grande échelle permettant conduisant à des efforts plus approfondis et étendus

Bien qu'un effort ait été fait pour rassembler toutes les parties prenantes, les consultations n'ont pas été suffisamment approfondies pour saisir les intérêts variés des acteurs au sein d'une même catégorie. Par exemple, malgré la représentation des entreprises par le biais de sociétés individuelles et d'associations industrielles, les consultations n'ont pas fourni une représentation suffisante pour des groupes particuliers, tels que les travailleurs informels et les petites et moyennes entreprises, qui constituent un pourcentage important des acteurs commerciaux au Kenya. De même, certains des syndicats affiliés sous l'égide de l'Organisation centrale des syndicats n'ont pas eu l'occasion d'articuler leurs différents problèmes.

b. Cohérence dans l'obtention de la bonne volonté des acteurs politiques

Bien que le processus ait énormément bénéficié de l'encadrement du procureur général, certains ont estimé que l'élaboration du PAN avait été confiée aux technocrates jusqu'aux étapes finales de l'examen. Cela a conduit à penser que l'encadrement politique, le soutien et la bonne volonté manifestés au début du processus n'existaient plus.

c. Manque de clarté dans le processus succédant à la rédaction

À la suite du processus de rédaction, de nombreuses parties prenantes ont exprimé leur inquiétude de ne pas avoir été informées des développements ultérieurs. Des mises à jour régulières du processus d'approbation par le Cabinet et le Parlement pourraient contribuer de manière significative à maintenir l'intérêt et l'enthousiasme pour le processus, ce qui est essentiel, car les mêmes acteurs seront nécessaires pour appliquer les recommandations.

Source: Institut danois des droits de l'homme, *The Kenya National Action Plan on Business and Human Rights : a Case Study on Process, Lessons Learned and Ways Forward* (Copenhague, 2020).

1. Raisons qui pourraient expliquer l'adoption limitée des plans d'action nationaux en Afrique

Il est encourageant de voir les efforts déployés pour rédiger des ENR et adopter des PAN dans quelques pays africains. Néanmoins, le pourcentage de pays ayant lancé ce processus reste relativement faible par rapport à d'autres régions, notamment à l'Europe de l'Ouest et à l'Asie. Pour mieux comprendre ce fait, les auteurs de ce rapport ont parlé aux parties prenantes de toute l'Afrique subsaharienne des progrès apparemment limités. Les principales explications fournies par les parties prenantes sont décrites ci-dessous.¹⁶

a. Méconnaissance des Principes directeurs

Une personne interrogée travaillant dans toute l'Afrique subsaharienne a noté que la mise en œuvre des UNGP avait été «très limitée, c'est le moins qu'on puisse dire». Il a souligné que le manque de progrès était le plus prononcé dans les pays francophones, notant que «dans cette partie du monde, la plupart du temps, les UNGP n'existent même pas». À titre d'exemple, il a noté qu'au Burkina Faso, les acteurs des entreprises et des droits de l'homme discutent toujours de la responsabilité sociale des entreprises et non des UNGP. Selon lui, «personne [même] ne fait référence aux UNGP» et «seuls quelques-uns en connaissent existence». Il a enfin noté que le manque de sensibilisation n'était pas le reflet de l'engagement des OSC dans la région, mais plutôt celui des responsables gouvernementaux.

Un expert international possédant une vaste expérience dans les États subsahariens a attribué le manque de sensibilisation à un «désengagement complet» entre Genève, où sont souvent basés des représentants diplomatiques de l'Afrique subsaharienne, et les capitales de toute l'Afrique subsaharienne. Il estime que même si les membres du corps diplomatique à Genève ont participé activement aux événements liés à l'UNGP, cela a sans doute et dans le meilleur des cas conduit à une prise de conscience accrue au sein de leurs missions des Nations Unies, mais non au sein des gouvernements des états.

Un autre participant était d'avis que la raison de la connaissance limitée des UNGP au cours des 10 dernières années pourrait être liée à leur nature volontaire. Le cadre de droit non contraignant a peut-être augmenté l'adoption par certains puisque de nombreuses entreprises multinationales ont favorisé une telle approche, mais il a également limité l'adoption et la sensibilisation chez d'autres, notamment les états. Dans un monde de nombreuses obligations et exigences légales, les exigences volontaires peuvent, du moins parfois, recevoir moins d'attention.

Enfin, un expert international estime que l'absence de mise en œuvre des UNGP est due, en partie, à un manque de «soutien par les pairs» au sein de la communauté internationale. Il a suggéré que, compte tenu de la capacité avancée et de la mise en œuvre plus complète des UNGP par certains états (c'est-à-dire au sein de l'Union européenne [UE]), une obligation informelle devrait exister d'aider les états dont la capacité nationale est plus limitée ou qui ont fait moins de progrès dans la mise en œuvre des UNGP.

Il est évident qu'il existe un décalage entre les parties prenantes chargées de faire avancer les politiques et ceux qui sont impactées par celles-ci. Par exemple, il existe de nombreux cas dans lesquels les secrétariats d'associations industrielles, telles que le Pacte mondial des Nations Unies, s'engagent avec des mandants externes au sujet des UNGP; cependant, leurs membres ne sont pas impliqués et, dans certains cas, ignorent l'existence des Principes directeurs. Cela

¹⁶ Sauf indication contraire, les citations proviennent d'entretiens menés par les auteurs de ce rapport. Voir l'annexe A pour plus d'informations.

fait partie du problème plus large, identifié par les personnes interrogées, d'un manque général de sensibilisation aux UNGP parmi les états, les entreprises et autres parties prenantes.

b. Absence d'«appropriation» africaine des UNGP

Une partie prenante a noté que l'encadrement des pays pourrait être l'un des outils les plus utiles pour garantir que des directives sur les UNGP soient fournies. Il a spécifiquement noté que le processus du PAN au Kenya avait été lancé par le procureur général de l'époque, Githu Muigai, ce qui témoignait de l'engagement du gouvernement envers le processus.

L'Initiative Eastern-Southern Africa National Human Rights Institutions Business and Human Rights Peer Learning Initiative a récemment souligné l'importance de l'encadrement des organes de l'état pour promouvoir l'application des UNGP. Elle a plaidé en faveur de la création d'«institutions de liaison mandatées par la loi pour traiter des droits de l'homme dans le contexte des activités des entreprises». ¹⁷

Un autre expert consulté pour ce rapport a noté que le manque de mise en œuvre dans les pays subsahariens était dû à la perception que les UNGP sont un ensemble de notions occidentales qui n'incarnent pas l'identité africaine. Cet expert a fait remarquer que bien que le professeur John Ruggie ait tenu des consultations inclusives lors de la rédaction des UNGP, certaines réflexions et recommandations n'ont peut-être pas été intégrées dans le texte final.¹⁸ En outre, la partie prenante a noté que davantage de consultations régionales en Afrique de l'Ouest, de l'Est, centrale et australe les auraient «ancrées encore plus» et auraient pu accroître l'appropriation africaine.

L'adoption relativement lente des UNGP reflète la situation d'autres instruments internationaux. L'Afrique a toujours été prudente quant à l'adhésion aux instruments internationaux sans d'abord en considérer les ramifications pour le continent. Le fait qu'un nombre important de pays africains participent activement aux délibérations en vue d'un traité contraignant sur les entreprises et les droits de l'homme suggère qu'ils ne considèrent pas nécessairement la nature non contraignante des UNGP comme suffisante pour promouvoir des entreprises responsables, en particulier en ce qui concerne les multinationales.¹⁹

Cette affirmation — selon laquelle les UNGP reflètent une conception occidentale des responsabilités des états et des entreprises à l'égard des violations des droits de l'homme — pourrait être contredite en réfléchissant à la manière dont les Principes directeurs ont été élaborés dans la pratique. Premièrement, les UNGP ont été approuvés à l'unanimité par tous les membres du Conseil des droits de l'homme, qui comprenait des représentants des États africains. Deuxièmement, les institutions africaines ont exprimé leur soutien aux UNGP et se sont engagées à les mettre en œuvre. Cela inclut l'UA, qui a exprimé son soutien aux UNGP en tant que «norme mondialement acceptée sur la manière de faire fonctionner ensemble les entreprises et les droits de l'homme»²⁰. Troisièmement, alors que le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme a publié des directives sur la façon d'élaborer des PAN, il n'a pas spécifié quel devrait être son contenu dont la responsabilité est laissée aux acteurs locaux, idéalement animés par des

17 Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (OHCHR), *Responses to the UNGP 10+ / Next Decade BHR 'Have your Say' Questionnaire*, p.7.

18 Feu le professeur John Ruggie de l'Université de Harvard a été le Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises commerciales de 2005 à 2011.

19 Pour une discussion détaillée sur le projet de traité contraignant, voir : [Binding Treaty on Business & Human Rights \(business-humanrights.org\)](https://www.business-humanrights.org/en/news-events/pages/displaynews.aspx?newsid=15053&langid=E).

20 OHCHR, *UN and AU Commit to Advance Business and Human Rights Agenda in Africa*. Disponible sur : www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=15053&LangID=E.

agences de l'état. Quatrièmement, les UNGP n'ajoutent aucune nouvelle responsabilité à l'état. Ils réaffirment simplement l'obligation de l'état de protéger les droits de l'homme. Cependant, ils ont introduit la responsabilité des entreprises de faire preuve de la vigilance requise en matière de droits de l'homme et de veiller à ce que les victimes de préjudices liés aux entreprises aient accès à des recours. La plupart des États africains ont ratifié des instruments internationaux qui reconnaissent ces devoirs et certains de ces éléments sont présents dans les traités de l'UA sur les droits de l'homme. Enfin, le fait que le projet de politique de l'UA sur les entreprises et les droits de l'homme ressemble fortement aux UNGP, reflétant la structure à trois piliers, suggère qu'il y a une acceptation significative du rôle des UNGP comme feuille de route pour garantir le respect des droits de l'homme par les entreprises.²¹ Bien que le projet de politique de l'UA soit un document africain, il n'a pas encore été adopté, signalant que le manque perçu d'acceptation des UNGP (comme le démontre, par exemple, l'échec des États africains à adopter les PAN) n'a peut-être pas grand-chose à voir avec le fait que les UNGP ne sont pas assez «africains».

c. Marginalisation du secteur informel

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), l'emploi informel représente 89,2 % de tous les emplois en Afrique subsaharienne.²² Il couvre «tous les sexes, tranches d'âge, secteurs... ainsi que les activités économiques essentielles, telles que les opérations de transport public, les marchés et la transformation des aliments».²³

Malgré l'importance du secteur pour l'économie, les efforts de sensibilisation aux UNGP dans la région se sont principalement concentrés sur les grandes entreprises. Cela se reflète également dans leur participation à l'élaboration des politiques et dans l'adhésion des associations industrielles. Une partie prenante ayant une vaste expérience de travail dans toute l'Afrique subsaharienne a noté que la mise en œuvre limitée des UNGP au cours des 10 dernières années était due à l'incapacité de solliciter suffisamment le secteur informel. Un représentant des PME au Kenya considère que les frais élevés facturés par les associations industrielles, qui sont des acteurs clés dans les discussions sur les entreprises responsables, sont le principal obstacle à la participation du secteur de l'économie informelle.

La difficulté de solliciter le secteur informel est en partie attribuable au manque d'attention des Principes directeurs à la dynamique du secteur informel dans le monde en développement, notamment en Afrique. Bien que les UNGP s'appliquent à toutes les entreprises, la réalité est que l'exclusion structurelle du secteur informel de l'élaboration des politiques générales par le biais des associations industrielles, ainsi que l'incapacité à l'intégrer dans la prise de décision, se reflète dans l'absence de dialogue sur les responsabilités relatives aux droits de l'homme. Il est impératif que les parties prenantes conçoivent des moyens innovants d'inclure le secteur informel dans les dialogues, par exemple en puisant dans leurs associations de protection sociale existantes comme points de convergence.

d. Absence de mise en œuvre en raison de la nature volontaire des UNGP

Bien que cela ne soit peut-être pas le cas sur tout le continent, une partie prenante sud-africaine a estimé que le manque de mise en œuvre est dû à la nature volontaire des UNGP. Compte

21 Le projet de politique de l'UA sur les entreprises et les droits de l'homme sera traité plus en détail dans la section D.1 de ce chapitre.

22 ILO, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture* (Geneva, 2018), p. 29.

23 Egan Daniel and Camilla Sacchetto, 'COVID-19 and informality in sub-Saharan Africa: containing an economic crisis', International Growth Centre, 20 October 2020.

tenu de leur faiblesse perçue en tant qu'instrument de régulation de l'impact des entreprises sur les droits de l'homme, les états sont soit opposés aux UNGP, soit moins préoccupés par leur mise en œuvre et concentrés sur les négociations d'un instrument international contraignant pour réglementer les activités des entreprises.

Pour étayer cet argument, il suffit d'examiner les schémas de vote des États africains pour la résolution du Conseil des droits de l'homme de 2014 visant à créer un groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée relatif aux sociétés transnationales et autres entreprises commerciales en ce qui concerne les droits de l'homme afin de rédiger un instrument juridiquement contraignant.²⁴ Les États d'Afrique subsaharienne (et les membres du Conseil des droits de l'homme à l'époque) ayant voté en faveur de la résolution portant création du groupe de travail comprenaient le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, la République démocratique du Congo, l'Éthiopie, le Kenya, Namibie et Afrique du Sud. D'autres membres, dont le Botswana, le Gabon et la Sierra Leone, se sont abstenus. Aucun État d'Afrique subsaharienne n'a voté contre la résolution.

En outre, les États subsahariens ont commenté le projet révisé de cet instrument contraignant. Le Burkina Faso, l'Éthiopie, le Mozambique, la Namibie et le Sénégal ont tous soumis des observations générales, et le Mozambique et la Namibie ont fait des commentaires sur des articles particuliers. Par exemple, dans une déclaration au nom du Groupe africain, le Burkina Faso a noté que le Groupe «reste attaché à la lettre et à l'esprit de la résolution du Conseil des droits de l'homme» créant le groupe de travail et «est d'avis que le projet révisé représente une amélioration significative par rapport au précédent²⁵». Plus précisément, il a noté : «le projet devrait chercher à combler le vide existant dans le droit international en ce qui concerne les abus et les violations des droits de l'homme par [les sociétés transnationales] et fournir des réparations et des recours aux victimes».

La dichotomie perçue entre les UNGP et l'instrument international juridiquement contraignant proposé relatif aux sociétés transnationales et autres entreprises commerciales en ce qui concerne les droits de l'homme prive les États africains d'une opportunité de faire progresser le respect des droits de l'homme par les entreprises. L'instrument peut être considéré comme complémentaire aux piliers I et II de l'UNGP, contribuant à la promotion d'une culture des droits de l'homme par les états et les entreprises et à leurs obligations de protéger et de respecter les droits de l'homme, respectivement. L'instrument contraignant serait alors largement considéré comme renforçant le pilier III sur l'accès à des voies de recours. Le cloisonnement des deux initiatives est également risqué si les efforts actuels pour se mettre d'accord sur un instrument contraignant ne produisent pas de résultats.

e. Manque de ressources et nature des cycles de financement des donateurs

Une partie prenante travaillant dans une INDH africaine a attribué l'échec de l'adoption des UNGP

24 Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, *Élaboration d'un instrument international juridiquement contraignant relatif aux sociétés transnationales et autres entreprises commerciales en ce qui concerne les droits de l'homme*, A/HRC/RES/26/9, 2014. Le mandat du Groupe de travail comprend « l'élaboration d'un instrument juridiquement contraignant pour réglementer, dans le droit international des droits de l'homme, les activités des sociétés transnationales et autres entreprises commerciales ».

25 Le Groupe africain est un regroupement régional de 13 États africains élus au sein des 47 États du Conseil des droits de l'homme tous les trois ans. Les sièges de chaque groupe régional sont répartis selon une répartition géographique équitable. Déclaration du Burkina Faso au nom du Groupe africain lors de la sixième session du groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée pour l'élaboration d'un instrument international juridiquement contraignant relatif aux sociétés transnationales et autres entreprises en matière de droits de l'homme, Résolution A/HRC/26/9, rendue le 26 octobre 2020, p. 1–2. Disponible sur : www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/session6/session6. La déclaration indiquait en outre : « Le projet devrait s'en tenir à la réglementation des activités [des sociétés transnationales et des entreprises commerciales étrangères], en ce qui concerne les droits de l'homme, au lieu d'imposer de nombreuses obligations aux états, même si le Groupe africain reconnaît le devoir principal de ces circulaires de respecter, de protéger, de défendre et de réaliser les droits de l'homme de leurs peuples ».

à un déficit de ressources et à l'impact qui en résulte sur leur mise en œuvre. La préoccupation concernant les ressources limitées a été reprise par l'Initiative Eastern-Southern Africa National Human Rights Institutions Business and Human Rights Peer Learning Initiative dans sa soumission au projet «UNGP 10+». Elle a déclaré : «Les problèmes économiques dans de nombreux pays africains ont contribué à l'insuffisance des ressources pour l'élaboration, l'application et le suivi des lois et politiques nationales» relatives aux entreprises et aux droits de l'homme.²⁶ Un représentant de la Commission zambienne des droits de l'homme a noté qu'en raison des complications et des coûts liés à la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19), il était très peu probable que des ressources nationales soient prioritaires pour la mise en œuvre de l'ENR des états ou l'achèvement d'un PAN. Une autre partie prenante a noté que les INDH sont souvent financées par des donateurs qui fonctionnent sur des cycles de quatre à cinq ans; cependant, selon elle, cela peut prendre jusqu'à 10 ou 15 ans pour que leur travail soit institutionnalisé.

Une évaluation des pays qui ont fait avancer le programme relatif aux entreprises et aux droits de l'homme révèle que, dans la plupart des cas, une agence donatrice dominante ou une organisation internationale des droits de l'homme fournit un soutien technique et matériel. Là où les OSC locales ont mené le processus, elles ont bénéficié de subventions de donateurs externes. Les groupes de la société civile en Afrique de l'Est, tant au niveau national qu'au niveau local, ont cité à plusieurs reprises le manque de financement des donateurs comme une contrainte à la poursuite du respect des droits de l'homme par les entreprises. Cette situation s'est aggravée au cours des dernières années en raison des contraintes de financement occasionnées par la pandémie de COVID-19.

f. Dichotomie perçue entre le développement économique et le respect des droits de l'homme

Alors que les pays africains se font concurrence pour attirer les investissements directs étrangers, on a souvent l'impression que le respect des droits de l'homme par les entreprises n'attire pas les investissements. Par exemple, en Ouganda, un haut responsable du gouvernement a menacé des militants qui faisaient pression pour l'amélioration des conditions de travail.²⁷

Cette perception a été confirmée par l'une des personnes interrogées pour ce rapport, qui a noté que l'insistance sur le respect des droits de l'homme est considérée comme interférant avec la facilité de faire des affaires en Afrique subsaharienne. La perception est que davantage de réglementations, de politiques et les coûts qui en découlent peuvent diminuer la volonté d'un État de faire en sorte que les entreprises respectent des droits de l'homme. Une enquête menée par l'Eastern-Southern Africa National Human Rights Institutions Business and Human Rights Peer Learning Initiative a révélé que les considérations relatives aux droits de l'homme ne sont pas prioritaires pour de nombreux états africains et sont considérées comme contribuant à une diminution de l'afflux de capitaux et de la compétitivité d'un pays dans la conduite des affaires.

La dichotomie entre développement économique et respect des normes des droits de l'homme est fautive. L'accomplissement du devoir de l'état de protéger les entreprises et les droits de l'homme est bénéfique pour ses citoyens. Cela signifie des emplois décents, le respect des droits de propriété des communautés et des indemnités si nécessaire, ainsi qu'une prospérité partagée. Les parties prenantes chargées de faire progresser les UNGP devraient démystifier ce mythe et faire valoir l'argument éthique et commercial pour garantir que l'investissement soit réalisé dans une culture respectueuse des droits.

²⁶ OHCHR, *Responses to the UNGPs 10+ Questionnaire*.

²⁷ Isaac Khis, 'Poison at Dutch flower farm', *The Independent*, 5 December 2016.

Encadré 2. Étude de cas : Évaluation nationale zambienne de référence sur les entreprises et les droits de l'homme.

En 2016, la Commission zambienne des droits de l'homme, en collaboration avec l'Institut danois des droits de l'homme, a rédigé l'évaluation nationale de référence de l'État, qui a fourni un compte rendu complet de l'état de la protection des droits de l'homme concernant les activités des entreprises.

Les principales conclusions de l'évaluation nationale de référence sont les suivantes :

- Aucun organe statutaire ne guide les entreprises dans la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies ou d'autres normes ou cadres internationaux relatifs aux droits de l'homme et aux entreprises.
- On ne garantit pas que les entreprises partagent les revenus des ressources naturelles avec les communautés locales.
- Les droits économiques, sociaux et culturels ne peuvent pas déboucher sur des actions en justice en vertu de la Constitution zambienne.
- Le cadre juridique contient des obstacles procéduraux qui permettent aux entreprises de priver les communautés de leurs terres sans consultation ni compensation adéquates.
- Il existe des écarts importants dans les conditions de travail, notamment la non-reconnaissance du secteur informel qui représente plus de la moitié des salariés; la précarisation du travail, notamment dans le secteur minier; un manque de protection de la liberté d'expression et de sanctions contre la discrimination sexuelle dans l'emploi.
- La plupart des organismes publics manquent de ressources pour prévenir et traiter les violations des droits de l'homme. Bien que la loi soit conforme aux normes internationales, la faiblesse de son application signifie que des atteintes aux droits de l'homme peuvent se produire sans enquête suffisante.
- La privatisation de la fourniture de biens publics, tels que la santé et l'éducation, a été entreprise sans évaluer les impacts potentiels sur les droits de l'homme d'une telle action et sans garantir que ces services soient fournis conformément aux normes nationales et internationales pertinentes.

Depuis l'achèvement de l'évaluation nationale de référence, aucun progrès significatif en vue de l'élaboration d'un plan d'action national n'a été constaté. Bien que le gouvernement zambien ait accepté une recommandation d'élaborer un tel plan lors de la 28^e session de l'examen périodique universel en 2018, peu de mesures ont été prises pour donner effet à ces engagements d'ici 2020.

Selon une personne interrogée pour ce rapport, le manque de ressources est la principale raison du retard dans l'adoption d'un plan d'action national. En outre, le plan est défendu par le Ministère du commerce, du commerce et de l'industrie, ce qui pourrait également entraver considérablement ses progrès puisque l'objectif principal du ministère est d'attirer les investissements.

Source: Commission zambienne des droits de l'homme et Institut danois des droits de l'homme, Zambia National Baseline Assessment on Business and Human Rights (2016); Commission des droits de l'homme de Zambie et Institut danois des droits de l'homme, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights : the Case of Mining and Agriculture Sectors in Zambia – a Supplement to the Zambian National Baseline Évaluation relative aux entreprises et aux droits de l'homme (2020).



B. MESURES AU NIVEAU NATIONAL

De nombreux pays africains ont ratifié les instruments régionaux et internationaux des droits de l'homme qui protègent contre les violations des droits de l'homme par des tiers, notamment par les entreprises (voir annexe B). Une réglementation efficace des activités des entreprises pour s'assurer qu'elles ne violent pas les droits de l'homme est une première étape essentielle dans l'accomplissement de l'obligation de l'état de protéger les droits de l'homme. Néanmoins, le véritable critère pour déterminer si la loi atteint son objectif est la mesure dans laquelle le public est convaincu que les autorités de réglementation protégeront ses intérêts. Certains pays ont imposé des obligations en matière de droits de l'homme aux entreprises. Par exemple, la Constitution kenyane impose des obligations en matière de droits de l'homme aux entreprises en déclarant qu'elles sont tenues de respecter la charte des droits. En conséquence, un nombre croissant de victimes de préjudices en cours ou prévus par les entreprises ont obtenu réparation auprès des tribunaux locaux. Par exemple, un tribunal kenyan a ordonné à une fonderie de plomb d'indemniser une communauté locale pour la pollution qui a entraîné des pertes de vies humaines et d'autres effets néfastes sur la santé.²⁸

Un aspect de plus en plus important des mesures nationales de protection des droits de l'homme est de veiller à ce que ceux qui défendent les droits de l'homme des communautés lésées soient protégés contre le harcèlement, notamment des poursuites malveillantes intentées par les gouvernements et les entreprises. En 2021, un tribunal sud-africain a rejeté une action intentée par une société minière contre un défenseur des droits de l'homme qui soutenait le plaidoyer communautaire contre les opérations de la société.²⁹

Malgré la multiplicité des lois offrant une protection aux victimes d'abus causés par les entreprises, il existe des lacunes dans leur application. Par exemple, bien que certains tribunaux kenyans accordent une réparation aux victimes et que l'État ait une constitution considérée comme progressiste, il existe un certain nombre de cas dans lesquels des victimes lésées par la conduite d'entreprises au Kenya ont eu recours à des poursuites extraterritoriales.³⁰

En effet, il existe un nombre croissant de cas de contentieux extraterritoriaux pour des violations des droits de l'homme commises en Afrique. Bien que l'existence de cette voie soit une possibilité bienvenue, quoique lointaine, pour les victimes, elle rappelle la faible confiance des parties en cause dans les systèmes judiciaires locaux, ainsi que les obstacles procéduraux et juridiques à l'obtention de la justice. Dans d'autres cas, des individus et des communautés lésés par la conduite des entreprises ont eu recours à des poursuites contre les institutions censées les protéger pour manquement prolongé à leurs devoirs. Il s'agit notamment d'une organisation non gouvernementale (ONG) au Soudan du Sud qui a poursuivi le gouvernement pour ne pas avoir contrôlé la gestion des déchets pétroliers, ce qui aurait entraîné des dommages pour la santé, notamment des handicaps congénitaux et la mort d'êtres humains et de bétail.³¹ Au Kenya, les membres d'un domaine résidentiel ont poursuivi l'Agence nationale de réglementation de l'environnement pour avoir prétendument omis de les protéger des impacts sur la santé et l'environnement d'une aciérie sur le domaine.³²

28 Christabel Ligami, 'Kenyan coastal community defeats lead polluter in court', *Africa Renewal*, 21 décembre 2020.

29 Sheree Bega, 'High court gives Australian mining company a big SLAP(P)', *Mail & Guardian*, 10 février 2021.

30 Par exemple, l'affaire déposée au Royaume-Uni contre Camellia pour des problèmes de droits de l'homme découlant de sa filiale kenyane

31 Nyamilepedia, 'South Sudan faces lawsuit over oil waste mismanagement', 28 juin 2021.

32 *Business Daily*, 'Syokimau residents sue Nema over steel milling pollution', 21 juin 2021.

Les développements au niveau national ont été mitigés. Il existe d'une part, des cas où les organes réglementaires, judiciaires et quasi judiciaires de l'état ont soutenu sans équivoque les communautés locales lésées par le comportement des entreprises. D'autre part, certains rapports font état d'impunité d'entreprises et de communautés locales qui n'ont aucune confiance dans les institutions publiques. Ce dernier cas souligne la nécessité de renforcer les mesures nationales pour garantir une protection significative des droits de l'homme par les états.

1. Cohérence de la politique verticale

L'État a l'obligation de garantir la cohérence verticale des politiques en établissant des lois et des politiques pour garantir ses obligations en vertu du droit international. L'un des moyens de démontrer cette cohérence consiste à soumettre des rapports périodiques aux organes compétents en matière de traités relatifs aux droits de l'homme. Dans ces rapports, les états indiquent la manière dont les droits fondamentaux consacrés dans un traité particulier sont protégés.

Des conclusions sont également émises par divers organes conventionnels après examen des rapports des états. Les recommandations et les conclusions des états encouragent de plus en plus les états à se conformer aux Principes directeurs des Nations Unies et aux autres normes pour protéger les droits de l'homme contre les violations par les entreprises.

TABLEAU 1. Exemples de recommandations et/ou de conclusions concernant les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

État	Traité/Processus	Recommandation/concluding observation
Côte d'Ivoire	Convention relative aux droits de l'enfant Recommandations /Conclusions	<p>«Le Comité [des droits de l'enfant] s'inquiète de :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. L'absence de réglementation claire et de mécanisme spécifique de contrôle des activités des acteurs du secteur privé dans les secteurs où des enfants sont employés ; b. L'effet négatif du déversement de déchets toxiques dans 18 localités d'Abidjan en 2016 sur la santé et le bien-être des enfants, et le retard dans l'indemnisation des victimes. <p>Rappelant son observation générale n° 16 (2013) sur les obligations des États concernant l'impact du secteur des entreprises sur les droits de l'enfant et les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme [NB : accent mis par les auteurs], approuvés par le Conseil des droits de l'homme en 2011, le Comité recommande à l'état partie de :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Adopter et appliquer des réglementations pour tenir le secteur des entreprises responsables du respect des normes internationales, notamment en matière de travail et d'environnement, qui sont pertinentes pour les droits de l'enfant.

Ghana	Convention relative aux droits de l'enfant	<p>À la lumière de son Observation générale No 16 (2013) [sur les obligations des États concernant] l'incidence du secteur des entreprises sur les droits de l'enfant, le Comité recommande à l'État partie de</p> <ol style="list-style-type: none"> Établir des réglementations claires et un cadre législatif national, notamment par l'adoption d'accords entre les entreprises privées et l'état partie au niveau local, obligeant les entreprises opérant dans l'état partie à adopter des mesures pour prévenir et atténuer les incidences négatives sur les droits de l'enfant de leurs opérations dans le pays; Exiger des entreprises qu'elles entreprennent des évaluations, des consultations et une divulgation publique complète des impacts environnementaux, sanitaires et des droits de l'enfant de leurs activités commerciales et de leurs plans pour faire face à ces impacts et promouvoir l'inclusion d'indicateurs et de paramètres relatifs aux droits de l'enfant pour les rapports et; S'inspirer du cadre de référence «Protéger, respecter et réparer» des Nations Unies, accepté à l'unanimité en 2008 par le Conseil des droits de l'homme, lors de la mise en œuvre de ces recommandations.
Nigéria	Examen périodique universel	<p>Accélérer le processus réglementaire visant à réduire l'impact négatif des activités des entreprises sur la jouissance des droits de l'homme (Algérie);</p> <p>Finaliser le plan d'action national relatif aux entreprises et aux droits de l'homme [NB : souligné par les auteurs], et envisager de partager les meilleures pratiques à cet égard (Namibie);</p> <p>Envisager de créer un mécanisme de suivi pour mettre en œuvre le plan d'action national relatif aux entreprises et aux droits de l'homme (Émirats arabes unis).</p>

Sources: Nations Unies, Comité des droits de l'enfant, *Observations finales sur le deuxième rapport périodique de la Côte d'Ivoire*, CRC/C/CIV/CO/2, par. 15–16; Nations Unies, Comité des droits de l'enfant, *Observations finales sur les troisième à cinquième rapports périodiques combinés du Ghana*, CRC/C/GHA/CO/3-5, par. 20; Nations Unies, Conseil des droits de l'homme, *Rapport du Groupe de travail sur l'Examen périodique universel : Nigéria*, A/HRC/40/7, par. 148,95, 148,99 et 148 101.

Un participant à l'entretien a observé que les principaux traités relatifs aux droits de l'homme et les conventions fondamentales de l'OIT ont pour la plupart été incorporés dans la législation nationale dans toute l'Afrique subsaharienne (voir annexe B).

Néanmoins, elle a estimé que l'application de la législation existante devant dissuader les entreprises de violer les droits de l'homme est insuffisante et que les contrevenants ne sont pas assez tenus responsables.

L'Initiative The Eastern-Southern Africa National Human Rights Institutions Business and Human Rights Peer Learning Initiative a récemment noté que dans les sous-régions africaines : «Les cadres réglementaires nationaux ayant des conséquences sociales, judiciaires et économiques ne fournissent pas toujours des liens clairs avec les droits de l'homme dans leur principe ou leur contenu. Par exemple, les lois nationales sur la protection de l'environnement, le changement climatique et les aspects de la gestion et de l'administration des terres n'invoquent pas toujours les protections fournies par l'approche fondée sur les droits de l'homme, limitant ainsi la portée de la protection des parties lésées contre les violations des droits de l'homme par les entreprises.»³³ Dans de nombreux pays d'Afrique de l'Est, certaines lois ne font pas explicitement référence aux droits de l'homme ou n'intègrent pas effectivement les droits de l'homme dans les normes et les indicateurs. Cela inclut les accords de commerce et d'investissement, les traités intergouvernementaux et les traités établissant des unions économiques communes.

³³ OHCHR, *Responses to the UNGPs 10+ Questionnaire*, p. 4.

2. Cohérence horizontale de la politique

La responsabilité de l'état d'assurer la cohérence horizontale des politiques signifie que les états doivent soutenir et équiper les départements et agences mandatés afin qu'ils puissent structurer les pratiques commerciales conformément aux obligations de l'état en matière de droits de l'homme. Cela inclut le droit des sociétés et la réglementation des valeurs mobilières, l'investissement, le crédit et l'assurance à l'exportation, le commerce et le travail.³⁴

Un expert interrogé pour ce rapport a noté que les Principes directeurs étaient assez connus au sein des ministères de la justice et des affaires étrangères des États d'Afrique subsaharienne. Au-delà de ces institutions, elle ne croyait pas que les organes de l'État avaient la connaissance requise des UNGP, notamment les ministères du commerce, des finances, du travail et autres.

C. LE RÔLE DES ENTREPRISES PUBLIQUES EN AFRIQUE SUBSAHARIENNE

Les entreprises publiques d'Afrique subsaharienne ont des implications systémiques pour les finances publiques et les économies des états. En 2020, sur la base d'un échantillon représentatif de 14 pays, les entreprises publiques représentaient une part importante des bilans du secteur public, avec des actifs d'environ 32,5 % du produit intérieur brut (PIB) et des passifs de 20 % du PIB. Ces entreprises jouent également un rôle important dans l'investissement public. Par exemple, en 2017, les entreprises publiques représentaient 31 % des investissements dans les projets d'infrastructure dans les pays d'Afrique subsaharienne.³⁵

Selon les UNGP, les états doivent remplir leurs obligations en matière de droit international des droits de l'homme lorsqu'ils possèdent ou contrôlent une entreprise commerciale et lorsqu'ils passent un contrat avec une entreprise ou effectuent des transactions commerciales.³⁶ L'idée sous-jacente étant que les états doivent montrer l'exemple en appliquant l'obligation de respecter les droits de l'homme dans leurs propres opérations commerciales.³⁷

Une partie prenante kenyane a constaté que, selon elle, les entreprises publiques kenyanes ont encore besoin d'un renforcement des capacités et d'une plus grande sensibilisation aux UNGP. À son avis, l'État devrait utiliser son pouvoir de réglementation pour obliger les entreprises publiques et les bénéficiaires de fonds publics à suivre les Principes directeurs. Cette question revêt une importance croissante, en particulier compte tenu de l'expansion des entreprises publiques dans la région, pour garantir qu'elles ne commettent pas d'abus ailleurs. Par exemple, la SEO Kenya Electricity Generating Company (KenGen) a récemment été invitée à soutenir la production d'énergie à Djibouti.³⁸

Une autre partie prenante a souligné que les états exploitant des entreprises publiques doivent améliorer l'application des UNGP avant que les entreprises privées ne leur emboîtent le pas.

34 United Nations, *Guiding Principles on Business and Human Rights*, pp. 10–11.

35 Jason Harris and others, 'Government support to State-owned enterprises: options for sub-Saharan Africa', Special Series on COVID-19, International Monetary Fund, 15 juin 2020.

36 Pour économiser de l'espace dans ce rapport, un accent particulier a été mis sur le principe 4 concernant les entreprises publiques et leur nécessité de se conformer aux exigences des UNGP.

37 Nations Unies, Conseil des droits de l'homme, *Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises : Note du Secrétariat, A/HRC/32/45*, par. 52. Le Groupe de travail des Nations Unies relatif aux entreprises et aux droits de l'homme a identifié une série de mesures que les entités gouvernementales chargées d'exercer les droits de propriété d'une partie ou de la totalité d'une entreprise publique devraient prendre pour s'assurer que les droits de l'homme soient suffisamment respectés. Voir *Idem*, par. 58.

38 Business Daily, 'KenGen Signs Sh709 million geothermal deal in Djibouti', 11 février 2021.

Ne pas le faire peut expliquer en partie la réticence des entreprises à adhérer aux UNGP. En fin de compte, si le gouvernement ne donne pas l'exemple en ce qui concerne leurs activités liées aux entreprises et aux droits de l'homme dans leurs propres opérations commerciales, les entreprises peuvent ne pas se sentir obligées de le faire. De l'avis de cette partie prenante, les entreprises d'état étaient parmi les pires contrevenants aux UNGP et à d'autres normes relatives aux droits de l'homme. Dans de tels cas, l'état peut être compromis du fait de ses propres activités commerciales et perdre ainsi la légitimité d'exiger un comportement approprié de la part d'autres entreprises.

Enfin, un autre expert international a émis un regard critique sur les entreprises d'état, notant qu'il leur était difficile d'assurer l'encadrement des UNGP, car elles ont la triste réputation d'être des «véhicules de corruption... les plus importants du continent». Dans ce contexte, il est difficile pour les états de promouvoir une plus grande application des UNGP, car les entreprises peuvent ne pas croire qu'un état appliquera ces Principes dans l'exploitation de son entreprise publique. En outre, les états peuvent ne pas vouloir assumer le fardeau de l'application des UNGP dans les entreprises d'état, car ils peuvent estimer que les coûts financiers du devoir de vigilance en matière de droits de l'homme sont prohibitifs. Cette partie prenante a noté que le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, le PNUD et d'autres devraient tenir compte de cette situation lors de la poursuite des efforts de réforme.

Encadré 3. Étude de cas : Les entreprises publiques au Ghana et leur obligation de se conformer aux droits de l'homme dans le cadre de leurs activités commerciales

Selon un rapport de 2018 du ministère des Finances du Ghana, 50 % des actifs de l'État sont contrôlés par des entreprises publiques (SOE), en particulier dans le secteur de l'énergie.

En 2015, le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme a publié son rapport sur les entreprises publiques et les mesures qu'elles doivent prendre pour garantir le respect des droits de l'homme dans le cadre de leurs activités commerciales. À cet égard, le Gouvernement ghanéen avait répondu à un questionnaire diffusé par le Groupe de travail, dans lequel il notait qu'il n'avait promulgué aucune politique, réglementation ou directive gouvernementale enjoignant aux entreprises d'état de démontrer spécifiquement qu'elles respectaient les droits de l'homme dans leurs activités commerciales. Néanmoins, le gouvernement a souligné que la Constitution du Ghana interdit aux entreprises publiques de mener des activités commerciales qui violent les libertés fondamentales et les droits de l'homme. En outre, les entreprises commerciales ghanéennes contrôlées par l'État doivent se conformer aux dispositions relatives au devoir de vigilance en matière de droits de l'homme concernant leurs activités dans d'autres juridictions dans lesquelles elles opèrent. Le gouvernement a déclaré que les entreprises publiques ghanéennes respectent la législation du travail du pays et sont censées respecter les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme que le Ghana a ratifiés.¹ Les entreprises publiques doivent respecter toutes les exigences légales, y compris la réalisation d'études d'impact sur l'environnement.

Depuis la soumission de ce questionnaire, le Ghana a accepté une recommandation faite lors de l'Examen périodique universel de 2017 d'incorporer les UNGP dans sa législation nationale (avec les principes relatifs aux entreprises publiques). Par la suite, la Commission des droits de l'homme et de la justice administrative a travaillé avec l'Institut ghanéen de gestion et d'administration publique et l'Institut danois des droits de l'homme pour élaborer une évaluation nationale de référence précédant l'élaboration du plan d'action national.

Source : Ghana, Ministère des finances, *Rapport 2018 sur la propriété de l'État*, p. 46; Claire Methven O'Brien, «Addressing business-related human rights challenges in Ghana», Institut danois des droits de l'homme, 22 novembre 2019.

¹ Le Ghana a signé mais n'a pas ratifié la Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées. Voir annexe 1, tableau 1.



En conclusion, les entreprises d'état ont l'occasion de montrer l'exemple du respect des droits de l'homme par les entreprises, entre autres dans leurs politiques de recrutement et d'approvisionnement ainsi que dans la manière dont elles s'adressent aux communautés touchées par leurs opérations. Rien ne prouve que les entreprises d'état en Afrique aient mieux adopté les principes des droits de l'homme que les entreprises privées, malgré le rôle central qu'elles occupent en tant que modèles potentiels d'entreprises respectueuses des droits de l'homme.

D. CADRES ET INSTITUTIONS RÉGIONAUX DES DROITS DE L'HOMME

L'Acte constitutif de l'Union africaine fait référence aux droits de l'homme comme l'un de ses objectifs, prévoyant que les États membres de l'UA «promeuvent et protègent les droits de l'homme et des peuples conformément à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et aux autres instruments pertinents relatifs aux droits de l'homme».³⁹ La Charte africaine, traité phare des droits de l'homme sous l'égide de l'UA, énonce les principaux engagements en matière de droits de l'homme dont tous les individus et groupes de personnes ont le droit de jouir et est supervisée par la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples. Il existe plusieurs organismes et cadres régionaux qui pourraient être mis à profit pour aider les États membres à s'acquitter de leur devoir de protéger les droits de l'homme. Certains, comme la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples, ont un mandat explicite en matière de droits de l'homme. D'autres, comme les zones économiques sous-régionales, ont un mandat de promotion du commerce, mais pourraient jouer un rôle central si elles intégraient les droits de l'homme dans leurs questions thématiques.

Les organes et cadres régionaux sont placés sous les auspices de l'UA. Les cadres comprennent la Politique sur les entreprises et les droits de l'homme et la Vision minière de l'Afrique. En outre, l'UA peut s'appuyer sur ses organes juridiques et judiciaires qui traitent des questions relatives aux droits de l'homme, principalement la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples et la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples, pour veiller à ce que les entreprises respectent les droits de l'homme dans leurs opérations. La section suivante examine chacun de ces organes et cadres et comment ils peuvent être utilisés pour aider les États membres de l'UA et des Nations Unies à s'acquitter de leur obligation de protéger les droits de l'homme.

1. Le projet politique de l'Union africaine sur les entreprises et les droits de l'homme

À la lumière des économies à croissance rapide de l'Afrique et de son potentiel à attirer de nouveaux investissements, l'UA a reconnu la nécessité d'adopter sa propre politique en matière d'entreprises et de droits de l'homme. La politique, qui a été rédigée, mais pas encore adoptée, vise à promouvoir l'application des UNGP tout en répondant aux préoccupations spécifiques à l'Afrique. Selon le directeur par intérim de la Direction de la gouvernance et de la prévention des conflits du Département des affaires politiques, de la paix et de la sécurité de la Commission de l'UA, la politique est en mesure de

39 Organization of African Unity, *Constitutive Act of the African Union*, art. 3(h).

s'attaquer à certains des problèmes essentiels qui accompagnent ce type de croissance, en particulier à la tendance de mépriser les droits de l'homme.⁴⁰

Selon une personne interrogée, l'UA a mené plusieurs consultations avec diverses parties prenantes et se concentre maintenant sur le partenariat avec ses États membres pour promouvoir l'application et l'adoption de la politique. Une fois adoptée, la politique de l'UA relative aux entreprises et aux droits de l'homme peut fonctionner parallèlement à l'Agenda 2063, une feuille de route de développement que l'UA s'est engagée à promouvoir.

2. Vision minière africaine

En 2009, l'UA a créé le cadre politique Africa Mining Vision pour garantir que le continent utilise ses ressources minérales de manière stratégique pour un développement large et inclusif. Il promeut également le principe du consentement libre, préalable et éclairé pour les communautés touchées par l'exploitation minière et aborde les impacts sociaux et environnementaux de l'exploitation minière. D'autre part, il demande aux opérations minières industrielles à grande échelle de fournir des avantages tangibles aux travailleurs et aux communautés et de protéger l'environnement. Le Plan d'action 2012 de la Vision prévoit un certain nombre d'étapes pour les différentes parties prenantes, notamment l'assistance aux États membres dans la mise en œuvre des cadres des entreprises et des droits de l'homme liés à l'exploitation minière.⁴¹

Les critiques sont d'avis que l'America Mining Vision, malgré ses nombreuses promesses, n'a pas réussi à réaliser son potentiel. Oxfam a identifié plusieurs obstacles, notamment le caractère volontaire de la Vision, un manque de ressources, un manque de volonté politique et l'incapacité à promouvoir suffisamment les droits des femmes et la justice de genre dans son plan d'action⁴². Oxfam souligne en outre le manque de sensibilisation des principales parties prenantes, ainsi que l'incapacité à assurer la cohérence des politiques avec les accords commerciaux régionaux et internationaux et les traités bilatéraux.

3. Commission africaine des droits de l'homme et des peuples

La Commission africaine des droits de l'homme et des peuples a été créée en vertu de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples. La Commission s'acquitte de son mandat par l'intermédiaire de rapporteurs spéciaux, de groupes de travail et de missions, de sa procédure de communication, du règlement à l'amiable des différends, des rapports d'état (et autres rapports d'ONG), et d'appels urgents. L'une des récentes décisions historiques de la Commission remonte à 2017, où elle a demandé à la République démocratique du Congo d'indemniser les familles des membres de la communauté locale tués par des agents de sécurité du gouvernement

40 Olorade Bamidele, 'AU set on making African businesses more responsive to human rights', *Premium Times*, 24 mars 2017.

41 AU Commission and others, *Building a Sustainable Future for Africa's Extractive Industry: from Vision to Action – Action Plan for Implementing the AMV* (2011).

42 Oxfam, 'From aspiration to reality: unpacking the Africa Mining Vision', Briefing Paper, mars 2017, pp. 24–25.

avec la complicité présumée de la société Anvil Mining.⁴³ Le gouvernement n'a pas encore appliqué la décision de la Commission ni les poursuites pénales contre les membres du personnel d'Anvil Mining pour avoir fourni un soutien logistique aux agences de sécurité gouvernementales.

La Commission peut établir des groupes de travail habilités à traiter des questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme. En 2009, elle a créé le Groupe de travail sur les industries extractives, l'environnement et les violations des droits de l'homme, dont l'objectif principal est de renforcer les réponses régionales aux problèmes des droits de l'homme dans les industries extractives en Afrique. Certaines des activités importantes du Groupe de travail relatives à l'impact des entreprises sur les droits de l'homme comprennent:

- Une note consultative de 2019 pour soutenir le Groupe Afrique à Genève au profit des négociations sur et en faveur d'un instrument contraignant relatif aux entreprises et aux droits de l'homme.
- Directives de 2017 aux états parties d'établir des rapports sur les articles 21 et 24 de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatifs aux opérations des industries extractives. L'article 21 reconnaît le droit des peuples à disposer de leurs richesses et ressources naturelles, à récupérer légalement leurs biens et à obtenir une indemnisation adéquate en cas de spoliation, ainsi que d'autres droits.
- Un ensemble de lignes directrices sur le rôle des états dans la protection des droits de l'homme contre les préjudices causés par d'autres acteurs, notamment les acteurs privés.⁴⁴

4. Cour africaine des droits de l'homme et des peuples

La Cour africaine des droits de l'homme et des peuples complète le mandat de protection de la Commission africaine en rendant des jugements contraignants qui ne sont pas susceptibles d'appel. Les états ont donné compétence à la Cour pour statuer sur des affaires.

Pour habilitier les particuliers et les ONG à déposer directement des requêtes auprès de la Cour, les états doivent soumettre une déclaration. À ce jour, huit États l'ont fait⁴⁵. À défaut d'une telle déclaration, la requête individuelle doit d'abord être soumise à la Commission, qui peut alors décider de saisir la Cour. Le Règlement de la Cour exige l'épuisement des voies de recours internes en rapport avec les requêtes reçues.

43 AU, 'Communication 393/10: *Institute for Human Rights and Development in Africa and Other v. Democratic Republic of Congo*', 2016; RAID, 'DR Congo: rectify failure to compensate Kilwa massacre victims', 28 juin 2021.

44 International Federation for Human Rights, *Corporate Accountability for Human Rights Abuses: a Guide for Victims and NGOs on Recourse Mechanisms*, 3rd ed. (2016).

45 Les huit États qui ont déposé la déclaration sont : le Burkina Faso, la Gambie, le Ghana, la Guinée Bissau, le Malawi, le Mali, le Niger et la Tunisie.

Encadré 4. Organismes sous-régionaux, entreprises et droits de l'homme

Outre les organismes régionaux, il existe une série de mécanismes sous-régionaux en Afrique subsaharienne. Il s'agit notamment du Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA), de la Communauté de l'Afrique de l'Est (CAE), de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC).

Cette section examine brièvement chacun de ces organes et leur participation ou contribution potentielle pour aider les États membres à protéger efficacement les droits de l'homme.

i. Marché commun de l'Afrique orientale et australe

Le Traité du COMESA impose à ses États membres l'obligation de respecter les droits de l'homme conformément à la Charte africaine, et le cadre juridique traite de la promotion des femmes dans les entreprises. Il crée la Fédération des associations nationales de femmes d'affaires pour promouvoir la participation effective et égale des femmes aux activités commerciales et de développement du COMESA.

Les États membres font référence aux principes directeurs dans l'Accord d'investissement révisé pour l'Espace commun d'investissement du COMESA, adopté en 2017 par l'Autorité du COMESA. L'Accord exige des investisseurs et de leurs investissements qu'ils respectent les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme avec les modifications nécessaires aux circonstances locales; cependant, en avril 2020, aucun État membre n'avait ratifié l'Accord.

Pour assurer l'interprétation et l'application cohérentes du Traité, le COMESA a créé une Cour de justice. Néanmoins, le tribunal n'a pas de compétence générale pour instruire les plaintes individuelles concernant des violations alléguées des droits de l'homme.

ii. Communauté d'Afrique de l'Est

Selon le Protocole de la CAE sur l'environnement et la gestion des ressources naturelles, les États membres sont tenus d'observer le principe de l'évaluation de l'impact sur l'environnement ainsi que de l'audit et de la surveillance de l'environnement. La CAE a également conclu des normes sur l'environnement et la gestion des ressources naturelles qui se rapportent indirectement à la conduite des affaires. En 2017, des parlementaires de l'Assemblée législative de l'Afrique de l'Est, l'un des organes de la CAE, et les présidents des parlements nationaux au sein de la CAE ont participé à un atelier à Kigali, au Rwanda, pour évaluer les modèles de lois minières et agricoles visant à faire progresser le développement durable.¹

La Cour de justice de l'Afrique de l'Est est l'organe juridictionnel de la CAE responsable de l'interprétation du Traité. En novembre 2020, une coalition d'ONG a intenté une action en justice contre les gouvernements tanzanien et ougandais et le secrétaire général de la CAE pour bloquer la construction du pipeline de pétrole brut d'Afrique de l'Est de 1445 kilomètres par Total E&P Limited. Le procès allègue que le Secrétaire général (en vertu de son mandat d'assurer le respect du Traité de la CAE) et les deux gouvernements ont violé les lois environnementales, les obligations en matière de droits de l'homme et les accords régionaux en acceptant la construction de l'oléoduc sans évaluations complètes et adéquates de l'impact environnemental et social par Total E&P Limited.² L'affaire est en instance devant le tribunal.



iii. Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest

En 2009, la Commission de la CEDEAO a élaboré une Directive sur l'harmonisation des principes directeurs et des politiques dans le secteur minier. La directive vise à garantir que tous les États et les industries minières (y compris le pétrole et le gaz) respectent un niveau élevé de responsabilité pour promouvoir les droits de l'homme, la transparence, l'équité sociale et protéger les communautés locales et l'environnement. Elle oblige les états à mettre en place un mécanisme de plainte et à obtenir le consentement libre, préalable et éclairé des communautés locales avant l'exploration et tout au long de chaque phase ultérieure du cycle minier.

La CEDEAO s'est également engagée avec le Centre africain de développement minier sur diverses activités de politique, de recherche et de renforcement des capacités pour mettre en œuvre la Vision minière nationale, un instrument nécessaire à la mise en œuvre complète de la Vision minière africaine.

La Cour de justice de la Communauté est l'organe juridictionnel de la CEDEAO. Elle est opérationnelle depuis 2000 et a jugé plusieurs affaires importantes liées aux entreprises et aux droits de l'homme. En 2012, la Cour s'est prononcée contre le Nigéria dans l'affaire Socio-Economic Rights and Accountability Project (SERAP) v. Nigéria, jugeant le gouvernement responsable de ne pas avoir réglementé les compagnies pétrolières dont les activités d'extraction pétrolière ont dégradé le delta du Niger. Bien que SERAP ait averti le gouvernement nigérian en 2013 qu'il pourrait être exposé à des sanctions régionales de la part de la CEDEAO pour son non-respect des décisions rendues par le jugement, il n'existe aucune trace montrant que le Nigéria l'ait fait ni de sanctions ultérieures.³

Plus récemment, la Cour a tenu la Guinée responsable de la mort de six villageois et de l'arrestation illégale ou de la torture de 15 autres individus durant une protestation en 2012 près du site du projet de minerai de fer détenu par Vale dans l'affaire *Kolie c. la Guinée*⁴. Elle a ordonné à l'État de payer aux plaignants 4,56 milliards de francs guinéens (463000 dollars) de dommages-intérêts totaux, ainsi que les frais de justice.

iv. Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC)

En 2018, la SADC a adopté la Déclaration ministérielle «Horizon travail décent : promouvoir la cohérence, la connectivité et l'inclusion» par les Ministres de l'emploi, du travail et des partenaires sociaux de la SADC, s'engageant à entreprendre l'application intégrale des UNGP afin de résoudre les problèmes de travail décent dans toutes les circonstances de travail, notamment dans les chaînes d'approvisionnement transfrontalières. Une étude documentaire du site Web de la SADC et d'autres sources en ligne n'a fourni aucune mise à jour au-delà de cet engagement.

Source: Les Auteurs.

¹ International Institute for Sustainable Development, 'Sustainable Investment in Agriculture and Mining in East Africa', 1 mars 2017.

² Natural Justice, 'Natural Justice joins legal challenge against the East Africa Pipeline', 25 novembre 2020.

³ Sharon Oremichen, 'Federal Government risks sanctions for undermining ECOWAS judgments: SERAP – Nigeria', Business and Human Rights Resource Centre, 1 août 2013.

⁴ Vale S.A. est une multinationale brésilienne diversifiée de métaux et d'exploitation minière et l'un des plus grands opérateurs logistiques au Brésil.

5. Zone de libre-échange continentale africaine

Le 15 juin 2015, les négociations ont été lancées pour établir la ZLECAf⁴⁶. Le 1er janvier 2021, les échanges commerciaux dans le cadre de l'accord ont commencé, créant officiellement un marché de 1,2 milliard de personnes avec un PIB combiné de 3000 milliards de dollars⁴⁷. Au 1er février 2021, 54 des 55 États membres de l'UA avaient signé l'accord de la ZLECAf et 36 avaient déposé les instruments de ratification. La rapidité avec laquelle la ZLECAf a été négociée et ratifiée (le deuxième instrument le plus rapide à être ratifié depuis la création de l'UA) montre que les États membres de l'UA l'ont considérée comme un outil prioritaire pour faciliter une plus grande croissance économique et des opportunités à l'échelle du continent.

La libéralisation du commerce peut avoir des impacts différents sur divers groupes socio-économiques en raison d'un accès inégal aux actifs, au crédit et aux opportunités économiques. Les femmes et les commerçants transfrontaliers informels ont beaucoup de mal à participer au commerce qui améliore le bien-être. Différents types de travailleurs peuvent être confrontés aux effets différents de la libéralisation des échanges, selon leur niveau de compétence ou leur secteur d'emploi. Un rapport récent a noté que les discussions autour de la ZLECAf ont jusqu'à présent accordé «une attention minimale aux importantes implications de la [ZLECAf] sur les droits de l'homme, qui sont susceptibles d'être importantes».⁴⁸

Malgré cette lacune structurelle, une attention particulière doit être accordée à la mise en œuvre de l'accord de la ZLECAf pour s'assurer qu'il est conforme aux engagements en matière de droits de l'homme et d'environnement que les États membres ont pris en vertu de divers instruments juridiques internationaux. Donner la priorité à la cohérence des politiques dans les régimes juridiques nationaux doit être considéré comme aussi important que la mise en œuvre du mandat de libéralisation des échanges de l'Accord. D'autre part, la réalisation des ambitions de l'Agenda 2063 et du Programme de développement durable à l'horizon 2030 ne peut se faire sans adopter une approche multidimensionnelle. Les états doivent être libres de promulguer des mesures juridiques qui s'engagent à mettre en œuvre ces protections sans craindre que les restrictions définies dans l'accord ZLECAf restreignent indûment ces responsabilités.

E. OBLIGATION DE L'ÉTAT DE PROTÉGER LES DROITS DE L'HOMME DANS LES ZONES DE CONFLIT

Il existe plusieurs situations de conflit et de post-conflit en Afrique où des opérations commerciales sont en cours. La prévalence des conflits présente de véritables problèmes pour les états de toute l'Afrique subsaharienne, car les investissements directs étrangers et d'autres opportunités de croissance économique sont menacés par les dangers qui accompagnent l'exploitation

46 En raison des contraintes d'espace et de temps, une discussion approfondie sur les traités bilatéraux d'investissement et les accords commerciaux régionaux n'a pas été envisagée dans le présent rapport. Néanmoins, à l'instar de la ZLECAf il est impératif qu'ils promeuvent le commerce et l'investissement d'une manière compatible avec les droits de l'homme.

47 PNUD, la ZLECAf et le PNUD annoncent un nouveau partenariat pour une croissance inclusive en Afrique', 30 mars 2021.

48 United Nations Economic Commission for Africa, 'The Continental Free Trade Area (CFTA) in Africa – a Human Rights Perspective', p.3

d'une entreprise dans ces régions. Les états ont une obligation accrue d'identifier, d'évaluer, de prévenir, de traiter et d'atténuer les violations des droits de l'homme par les entreprises commerciales dans les zones touchées par les conflits. Cela implique la prise de mesures pour prévenir ou limiter les violations des droits de l'homme par les entreprises avant ou pendant les conflits (par exemple en veillant à ce que les mesures et politiques juridiques appropriées soient en place) et après les conflits (par exemple en prenant des mesures punitives si une violation a lieu, notamment en retirant un soutien financier, en engageant une action pénale, etc.). Une personne interrogée a noté que les efforts visant à réformer le mode de fonctionnement des entreprises dans les zones de conflit n'avaient pas donné de résultats significatifs sur le terrain, en particulier pour les communautés touchées par les conflits.

Des inquiétudes ont été exprimées quant à la complicité des entreprises à provoquer ou à aggraver les conflits, en particulier en ce qui concerne les sociétés privées de sécurité. Par exemple, un récent rapport d'Amnesty International a accusé une société de sécurité sud-africaine engagée par le gouvernement mozambicain de ne pas respecter le droit à la vie et les règles de la guerre après avoir prétendument tiré sans discernement sur un groupe de civils non armés⁴⁹. Un autre exemple illustre le cas de violations des droits de l'homme, et du travail des enfants et de problèmes de sécurité⁵⁰, en République démocratique du Congo. L'état est une source importante de minéraux, à savoir ceux qui permettent de faire la transition des combustibles fossiles aux énergies renouvelables, comme le cuivre, le cobalt et le manganèse. Amnesty International a documenté l'incapacité du gouvernement à protéger la population contre les atteintes aux droits de l'homme liées au secteur minier⁵¹.

L'un des développements les plus significatifs dans ce domaine du droit porte sur la lutte contre le commerce des «minerais de conflit». À cet égard, les consultations ont réaffirmé l'effet positif, entre autres, de la législation adoptée, notamment de la loi Dodd-Frank aux États-Unis d'Amérique et du règlement de l'UE sur les minerais de conflit, ainsi que des initiatives telles que le Guide de l'Organisation de coopération et de développement économiques sur le devoir de vigilance destiné aux chaînes d'approvisionnement responsable de minéraux provenant de zones de conflit ou à haut risque.

Les informations faisant état de violations des droits de l'homme par des entreprises dans des zones de conflit indiquent que les gouvernements ne protègent pas les droits de l'homme, notamment les gouvernements des états dans lesquels opèrent des entreprises tout au long de la chaîne d'approvisionnement (par exemple, là où le produit final est commercialisé, en relation avec l'exploitation minière). Cela peut être dû à une complicité ou à un manque de ressources; dans tous les cas, il incombe à ces gouvernements de protéger les droits de l'homme en mettant un frein aux abus commis par les entreprises dans les zones touchées par les conflits.

49 Business and Human Rights Resource Centre, 'Mozambique: Report accuses private military contractors of taking part in the killing of civilians; includes company comments', 4 mars 2021.

50 Aaron Ross, 'Send in the troops: Congo raises the stakes on illegal mining', Reuters, 17 juillet 2019

51 Amnesty International, *"This is What We Die for": Human Rights Abuses in the Democratic Republic of the Congo Power the Global Trade in Conflict* (London, 2016).

F. PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Compte tenu de l'importance de l'Afrique en tant que destination émergente d'investissements directs étrangers avec des économies à croissance rapide, il est impératif que les États membres de l'UA favorisent des investissements qui respectent les droits de l'homme, soient favorables aux pauvres et contribuent à la réduction des inégalités existantes. L'UA et les institutions et cadres africains pertinents des droits de l'homme et de la gouvernance ont le potentiel de mettre en œuvre les UNGP de manière plus généralisée. Ces dernières années, l'augmentation progressive de la sensibilisation aux entreprises et aux droits de l'homme s'est également reflétée efficacement dans le mandat de protection des droits de l'homme de l'UA. Son projet de politique relatif aux entreprises et aux droits de l'homme devrait donc être adopté et mis en œuvre.

Néanmoins, des problèmes subsistent quant à la force exécutoire des conclusions de la Commission africaine et de la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples. Par ailleurs, la portée juridictionnelle de la Cour dépend de la ratification de son protocole qui, à ce jour, concerne 33 États membres de l'UA. Alors que les États parties pourraient reconnaître le statut des individus et des ONG devant la Cour par une déclaration distincte, le nombre d'états qui ont soumis une telle déclaration à ce jour démontre l'insuffisance d'une telle option dans la pratique.

Le fait que les États membres n'appliquent pas les recommandations de la Commission relatives à l'indemnisation des victimes d'abus commis par des entreprises peut dissuader les plaignants éventuels de saisir la Commission dans d'autres affaires impérieuses, ce qui entrave l'accès aux voies de recours.

Les blocs économiques régionaux, dont le mandat principal est de promouvoir la coopération économique, ont été lents à adopter les cadres des droits de l'homme; cependant, il leur est possible d'appliquer plus rigoureusement leurs obligations conventionnelles afin de garantir que les politiques commerciales respectent les droits de l'homme. La Cour de justice de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest constitue un exemple prometteur. C'est le seul organe judiciaire régional ayant une compétence explicite sur les cas de violations des droits de l'homme dans ses États membres, et elle est habilitée à recevoir des requêtes individuelles. Il est donc clair qu'avec des cadres institutionnels appropriés en place, la plupart des mécanismes régionaux peuvent jouer un rôle plus important dans le renforcement de la protection des droits de l'homme dans la région, notamment à l'intersection des entreprises et des droits de l'homme.

L'efficacité de ces organes régionaux est entravée par leur incapacité à prendre en considération les droits de l'homme et le manque de volonté politique à appliquer leurs décisions. Pour que ces institutions deviennent des moyens efficaces de promouvoir la protection des droits de l'homme par les États membres, il faudra changer de paradigme pour adopter, protéger et respecter les droits de l'homme en tant que principe directeur.

1. Principales conclusions

- **L'adoption des PAN et des ENR a été lente.** L'Ouganda et le Kenya sont les seuls pays à avoir officiellement adopté un PAN. Le Ghana, le Mozambique et d'autres ont fait des efforts pour élaborer des ENR et ont besoin d'aide pour les transformer en PAN à part entière.

- **La connaissance des UNGP est faible dans la région.** L'insuffisante sensibilisation aux UNGP est fréquente sur le continent, parallèlement à un manque de soutien par les pairs des états plus avancés dans la mise en œuvre des UNGP. Le manque de sensibilisation est particulièrement évident parmi les entreprises; cependant, les gouvernements et la société civile sont également insuffisamment informés du contenu et des implications des UNGP.
- **Le manque d'appropriation des UNGP entrave leur mise en œuvre.** Il semblerait que les États africains et leurs mandants n'ont peut-être pas été suffisamment consultés lors de l'élaboration des UNGP. Cette conviction peut avoir compromis les efforts de diffusion des Principes directeurs et de leur utilisation comme cadre pouvant compléter d'autres initiatives visant à promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises.
- **L'économie informelle est sous-représentée dans le discours autour des UNGP.** L'économie informelle, qui représente 89,2 % de tous les emplois en Afrique subsaharienne, a été largement mise à l'écart dans le dialogue sur les UNGP, notamment lors de l'élaboration des PAN dans les États qui se sont engagés dans le processus.
- **La ratification des principaux traités relatifs aux droits de l'homme et des conventions fondamentales de l'OIT est un atout majeur pour les États africains.** De nombreux pays ont ratifié les traités internationaux relatifs aux droits de l'homme qui les obligent à protéger divers groupes contre les préjudices, notamment les préjudices causés par les entreprises. Par ailleurs, les états ont établi des lois et des organismes de réglementation pour protéger les individus et les communautés contre les violations des droits de l'homme causées par les entreprises. Néanmoins, il existe des lacunes importantes dans l'application de ces lois.
- **Le plein potentiel des institutions de l'UA n'a pas été utilisé.** Les institutions et les politiques de l'UA ont le potentiel de catalyser la diffusion et la compréhension des UNGP parmi leurs États membres. Ce potentiel pourrait se manifester principalement par l'adoption de la politique de l'UA relative aux entreprises et aux droits de l'homme et les activités de la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples (qui inclut ses groupes de travail et sa procédure de communication). Cependant, l'existence de traités non appliqués suggère que l'UA aura un rôle significatif que s'il existe une volonté politique. La jurisprudence de la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples peut également contribuer à faire progresser les droits de l'homme en relation avec les activités des entreprises.
- **Le potentiel des mécanismes sous-régionaux est également sous-utilisé.** Malgré leur orientation économique, les mécanismes sous-régionaux peuvent également contribuer à faire progresser la compréhension des UNGP, ainsi que des entreprises et des droits de l'homme plus généralement, s'il existe une volonté politique. Malheureusement, ces efforts n'ont pas porté leurs fruits à ce jour.
- **Les entreprises publiques ne donnent pas l'exemple.** Dans de nombreux cas, les entreprises publiques sont considérées comme des vecteurs de corruption par des agents de l'état ce qui impacte considérablement la crédibilité de l'état en ce qui concerne l'amélioration de la conduite des entreprises qu'il pourrait exiger.
- **Les UNGP n'ont pas été suffisamment mis en œuvre dans les zones touchées par les conflits.** Avec de nombreux conflits armés internationaux et non internationaux en cours en Afrique subsaharienne, les états doivent soigneusement réglementer et fournir des directives aux entreprises afin qu'elles condamnent les violations des droits de l'homme dans le cadre de leurs opérations. Le mécanisme actuel n'a en grande partie pas réussi à protéger les droits de l'homme.
- **La ZLECAf pourrait favoriser la cohérence horizontale des politiques.** Le lancement récent de La ZLECAf a le potentiel de stimuler un développement économique durable sur tout le continent africain, à condition qu'elle s'accompagne du respect des droits de l'homme et de la protection de l'environnement, en particulier en ce qui concerne les femmes et les jeunes, conformément aux engagements internationaux.

2. Recommandations

(a) Recommandations destinées aux états

- **Donner la priorité à la rédaction des ENR et des PAN.** Pour mettre pleinement en œuvre les UNGP, l'élaboration d'ENR et de PAN de manière participative est une première étape importante. En se soumettant à un processus de rédaction consultatif et informé, les états peuvent prendre des mesures progressives qui permettront d'appliquer les Principes directeurs des Nations Unies.
- **Identifier les entreprises et les droits de l'homme et les centres de liaison UNGP.** Comme c'est le cas au Kenya, il est important de désigner un centre de liaison pour toutes les questions concernant la mise en œuvre des UNGP, notamment l'élaboration du PAN. Le centre de liaison doit rester le même tout au long du processus. Promouvoir une plus grande implication des principaux dirigeants dans les gouvernements d'Afrique subsaharienne (ainsi qu'au sein des institutions régionales et sous-régionales, comme décrit ci-dessous) favorisera une nouvelle génération de dirigeants bien placés pour faciliter le changement concernant les entreprises et les droits de l'homme.
- **Améliorer l'appropriation africaine des UNGP.** Le renforcement du rôle des institutions régionales et des blocs économiques africains pourrait être une solution envisageable à la promotion du respect des droits de l'homme dans les opérations commerciales (voir les recommandations ci-dessous).
- **Fournir davantage de ressources et de soutien par les pairs.** Tous les États d'Afrique subsaharienne ne disposent pas de ressources suffisantes pour promouvoir et superviser la mise en œuvre des UNGP. Les états devraient rechercher le soutien d'organisations internationales, d'organismes régionaux et d'agences de développement. En outre, les états étant plus familiarisés avec l'application des UNGP devraient fournir un soutien en tant que pairs à ceux qui connaissent moins ce sujet.
- **Accroître et encourager le respect des droits de l'homme.** Au fur et à mesure que les PAN seront achevés, ils devraient inclure des mesures d'incitations pour que les entreprises se conforment aux UNGP et à d'autres bonnes pratiques commerciales. Par exemple, les incitations fiscales peuvent améliorer la conformité globale. L'inclusion de la conformité aux droits de l'homme dans les rapports d'entreprise peut également accroître la conformité et la responsabilité.
- **Accent mis sur l'économie informelle.** Consacrer du temps, des financements et d'autres efforts à la promotion de la mise en œuvre des UNGP, et plus généralement aux notions d'entreprise et de droits de l'homme, dans l'économie informelle.
- **Viser à enregistrer et intégrer le secteur informel dans l'économie formelle.** Créer un processus d'enregistrement qui comprend une sensibilisation aux UNGP et des incitations pour que les entreprises informelles y adhèrent.
- **Accorder une attention particulière à la réglementation des exploitations minières artisanales, entre autres secteurs informels.** Ce faisant, tenir compte des meilleures pratiques telles que la qualification de terres pour la pratique, la consultation des communautés locales, l'éducation des mineurs et la prise en compte des impacts sexospécifiques de toute réglementation.
- **Envisager une «combinaison intelligente» de mesures.** Un mélange intelligent de mesures coercitives et volontaires devrait être utilisé pour promouvoir le respect des droits de l'homme par l'application des UNGP. Les états devraient commencer par adopter des lois obligeant les entreprises à faire preuve de la diligence requise en matière de droits de l'homme et à revoir leur législation, notamment le droit des sociétés, pour s'assurer qu'il est conforme aux Principes directeurs des Nations Unies.

- **Encourager un plus grand encadrement par l'exemple pour que les entreprises publiques se conforment aux UNGP.** Les entreprises seront moins susceptibles de se conformer aux UNGP si les entreprises publiques ne le font pas.
- **Adhérer aux instruments régionaux et internationaux des droits de l'homme.** Les États d'Afrique subsaharienne devraient adhérer aux instruments juridiques régionaux et internationaux pour accroître la compétence de la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples.
- **Les états doivent adhérer aux normes internationales relatives aux «minerais de conflit».** Comme l'a souligné le Groupe de travail des Nations Unies relatif aux entreprises et aux droits de l'homme, l'une des évolutions les plus importantes concerne la lutte contre le commerce des minerais de conflit. À cet égard, les consultations ont réaffirmé les effets positifs de la législation et d'autres documents adoptés, notamment la loi Dodd-Frank, le règlement de l'UE sur les minerais de conflit (en vigueur à partir du 1er janvier 2021) et les principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme.

(b) Recommandations aux institutions régionales et sous-régionales en Afrique subsaharienne

- **Impliquer et responsabiliser les mécanismes régionaux et sous-régionaux.** Un bon point de départ serait l'adoption du projet de politique de l'UA relatif aux entreprises et aux droits de l'homme. Par ailleurs, le personnel du Secrétariat, les groupes de travail d'experts et les organes de recours au sein de ces mécanismes peuvent promouvoir, régler et statuer sur les questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme, ce qui offre une possibilité réelle de promouvoir ces principes sur tout le continent.
- **Améliorer le mandat des organes juridictionnels.** Les mécanismes régionaux et sous-régionaux devraient avoir une compétence explicite pour statuer sur les cas de violation des droits de l'homme.
- **Améliorer la force exécutoire des jugements.** Les mécanismes juridictionnels régionaux et sous-régionaux doivent disposer d'un système plus efficace pour faire appliquer leurs jugements, ce qui nécessite des ressources et une volonté politique de la part des États membres.
- **Remédier au manque d'importance accordée aux droits de l'homme dans le commerce et l'investissement.** Dans les traités commerciaux, d'investissement et économiques, les droits de l'homme devraient être intégrés plus efficacement et favorisés de la même manière que les buts et objectifs économiques.
- **Prendre des mesures pour garantir la cohérence des politiques nationales au sein des États membres de l'UA concernant la ZLECAf.** Si la promotion de la ZLECAf peut apporter des avantages économiques importants à tous les États membres de l'UA, elle ne doit pas le faire au détriment des droits de l'homme et de la protection de l'environnement. D'autres mesures doivent être prises pour se prémunir contre une telle éventualité.



A group of children are running on a dirt path in a rural setting. The children are wearing various colored shirts and shorts. The background shows lush green trees and foliage. The image is partially obscured by a large white circular graphic on the right side. The text 'CHAPITRE 2' is overlaid on the image in a bold, blue, sans-serif font.

CHAPITRE 2

PILIER II : LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME

Le Pilier II des Principes directeurs contient un ensemble de principes qui définissent la responsabilité des entreprises commerciales de respecter les droits de l'homme.⁵² Ces principes s'appliquent même aux cas où les entreprises opèrent dans un pays où l'application de la loi n'est pas efficace et quelles que soient les exigences de la législation nationale à l'égard du respect de cette conformité. Le Pilier II prescrit plusieurs mesures que les entreprises doivent prendre pour s'acquitter de leur responsabilité de respecter les droits de l'homme. Ce sont les suivantes :

- S'assurer qu'ils ont une politique des droits de l'homme et intégrer les droits de l'homme dans leurs opérations.
- Adopter la vigilance requise en matière de droits de l'homme pour identifier, prévenir, atténuer et rendre compte de la manière dont ils traitent les impacts négatifs réels et potentiels sur les droits de l'homme.
- Offrir des voies de recours aux victimes des préjudices subis du fait de leurs actes ou décisions.
- Les entreprises opérant dans des situations de conflit ont également l'obligation essentielle de veiller tout particulièrement à ne pas exacerber ou devenir complices du conflit. La section suivante examine la mesure dans laquelle les entreprises opérant en Afrique appliquent ces mesures.

⁵² Les principes 11 à 24 peuvent être répartis dans les catégories suivantes : (i) principes fondamentaux (11 à 15) et (ii) principes opérationnels (16 à 24). Les principes opérationnels sont en outre divisés en thèmes spécifiques : (i) rédaction de déclarations de politique en matière de droits de l'homme (16), (ii) devoir de vigilance en matière de droits de l'homme (17-21), (iii) fourniture de mesures correctives lorsque l'action cause ou contribue à un préjudice en matière de droits de l'homme (22) et (iv) résoudre les problèmes contextuels concernant le respect par les entreprises des droits de l'homme internationalement reconnus (23-24).

A. ADOPTION DE LA POLITIQUE DES DROITS DE L'HOMME

Une politique des droits de l'homme est « l'expression publique par une entreprise de son engagement à s'acquitter de sa responsabilité de respecter les normes internationalement reconnues en matière de droits de l'homme. Au minimum, cela se rapporte aux droits énoncés dans la Charte internationale des droits de l'homme et aux principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. »⁵³ Une telle politique sert un certain nombre d'objectifs, notamment à fournir une base pour intégrer la responsabilité de respecter les droits de l'homme dans toutes les fonctions de l'entreprise, de renforcer la confiance avec les parties prenantes, d'identifier les processus pour répondre aux risques relatifs aux droits de l'homme, de favoriser l'apprentissage interne et de donner les preuves de bonnes pratiques internationales. La politique devrait également inclure une déclaration claire.⁵⁴

La plupart des entreprises interrogées ayant des politiques en matière de droits de l'homme sont des filiales installées en Afrique d'entreprises basées dans le Nord, où la société mère a une politique en matière de droits de l'homme. Néanmoins, il existe des cas d'entreprises africaines qui ont adopté une politique des droits de l'homme. Cityscape Trends Services, une PME kenyane dans le domaine du nettoyage⁵⁵ en fournit un exemple. Bien qu'elle prenne des engagements généraux en matière de respect des droits de l'homme, elle ne fournit pas d'ensemble détaillé de directives sur les normes utilisées ou sur la manière dont elles sont mises en pratique. Comme le montre cet exemple, les politiques des entreprises africaines interrogées ne reflètent pas nécessairement les UNGP et ne font pas référence aux normes pertinentes, telles que la Charte internationale des droits de l'homme. En général, la lenteur de l'adoption des déclarations de politique des droits de l'homme dans tous les secteurs peut être attribuée à plusieurs facteurs.

1. Faible niveau de sensibilisation des entreprises à leurs responsabilités en matière de droits de l'homme

Comme indiqué au chapitre I, il existe un faible niveau de sensibilisation aux normes relatives aux droits de l'homme, notamment aux UNGP, tant au niveau gouvernemental que parmi les entreprises. Il existe des cas dans lesquels des entreprises ont répondu aux préoccupations relatives aux droits de l'homme en adaptant leurs initiatives de responsabilité sociale des entreprises, ce qui indique qu'il peut exister une confusion quant à la différence entre la responsabilité sociale des entreprises et les droits de l'homme.⁵⁶

53 Lucy Amis, *A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy* (United Nations Global Compact and Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 2015).

54 Pour une description plus complète de cette exigence, voir le principe 16 des UNGP et le commentaire qui l'accompagne.

55 Cityscape Trends, 'Notre politique'. Consulté le 1er septembre 2021. Disponible sur : <http://cityscapetrends.co.ke/our-policy/>.

56 Dans une réponse de Seyani Brothers aux préoccupations relatives aux droits de l'homme, la société a déclaré : « Nous croyons fermement que notre société est substantiellement, sinon entièrement, conforme aux principes généralement acceptés de responsabilité de l'entreprise (CA). Selon nous, [la responsabilité sociale des entreprises] et la CA ne s'excluent pas mutuellement, mais sont très étroitement liées l'une à l'autre. » Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme, « Seyani Brothers affirme qu'il s'efforce d'assurer la protection des droits de l'homme », 22 novembre 2016.

2. Absence de conduite obligatoire en matière de droits de l'homme

Comme d'autres entités sociétales, les entreprises répondent aux exigences politiques et législatives. Par exemple, l'obligation de réaliser des études d'impact sur l'environnement, qui a été introduite dans de nombreux pays au cours des deux dernières décennies, a au moins accru la prise de conscience des obligations environnementales des entreprises.

Un défenseur des droits de l'homme interrogé pour ce rapport a déclaré qu'au lieu de divulguer publiquement l'effet de leurs activités sur les droits de l'homme et les mesures prises pour démontrer le respect des droits de l'homme, certaines entreprises annoncent un engagement superficiel en faveur des droits de l'homme accompagné de ce qui semble ostensiblement être une «compensation» pour la communauté dans laquelle elles opèrent (par exemple, la construction d'une école ou le creusement d'un puits). Il a contesté la pertinence d'un tel geste par rapport au respect réel des droits de l'homme et a noté la nécessité de changer ces pratiques. Un autre intervenant a fait remarquer que l'absence de rédaction d'un énoncé de politique en matière de droits de l'homme était due à un manque de volonté, que ce soit dans les salles de conseil ou les bureaux de l'entreprise.

Bien que les petites entreprises puissent trouver techniquement difficile de respecter les obligations légales d'intégrer les droits de l'homme, l'adoption d'une telle politique pour les grandes entreprises (par exemple, avec un seuil basé sur le chiffre d'affaires ou le nombre d'employés) serait sans aucun doute une incitation à adopter, et à appliquer, espérons-le, une politique des droits de l'homme.

3. Différentes pratiques des multinationales selon leur lieu d'implantation

Selon un expert de l'Eastern-Southern Africa National Human Rights Institutions Business and Human Rights Peer Learning Initiative : «Les sociétés mères, en particulier celles domiciliées dans des états où les droits de l'homme sont plus strictement appliqués, détiennent rarement des filiales opérant dans des juridictions où les droits de l'homme sont respectés selon des normes tout aussi élevées en matière de droits de l'homme. Il en résulte que les titulaires de droits dans les pays en développement subissent souvent un fardeau disproportionné d'impacts négatifs sur les droits de l'homme, en particulier ceux qui vivent dans des pays où les cadres réglementaires et/ou l'application de la loi sont médiocres.⁵⁷

Alors que ce problème initial peut être partiellement résolu par une diffusion et une sensibilisation plus larges en interne de la politique d'une entreprise en matière de droits de l'homme, le même expert a noté une préoccupation plus sérieuse concernant ce qu'il a qualifié d'entreprises multinationales ayant des «personnalités multiples». D'une part, la déclaration de politique des droits de l'homme, rédigée dans l'action qu'elle mène conformément à son engagement à respecter les UNGP, peut se refléter de manière magistrale dans les opérations commerciales européennes, nord-américaines et/ou australiennes. D'autre part, les opérations africaines de la même entreprise peuvent être tenues à une norme de droits de l'homme nettement inférieure. En bref, il semble que l'intérêt de l'entreprise pour un rendement économique maximal en Afrique dicte

⁵⁷ OHCHR, *Responses to the UNGPs 10+ Questionnaire*, p. 5.

la philosophie de l'entreprise, reléguant les exigences en matière de droits de l'homme à un niveau inférieur ou les ignorant complètement.

Selon la Commission sud-africaine des droits de l'homme, certaines entreprises multinationales peuvent souscrire aux principes inscrits dans les UNGP, mais «n'ont pas nécessairement l'intention de les suivre ou ne les suivent simplement pas... La responsabilité en matière de droits de l'homme devient un exercice de case à cocher et qui fait bonne impression sur le rapport annuel d'une entreprise et son site Web.»⁵⁸

Cette tendance est révélée par les affaires dans lesquelles des filiales de sociétés mères ayant des politiques en matière de droits de l'homme ont été accusées de violations des droits de l'homme en Afrique. Par exemple, la filiale de Glencore a été accusée d'être complice des mauvaises conditions de travail en République démocratique du Congo⁵⁹. En outre, Kakuzi, une filiale de Camellia, basée au Royaume-Uni, a récemment réglé une plainte pour violation des droits de l'homme au Kenya.⁶⁰

4. Les déclarations de politique en matière de droits de l'homme sont traitées comme un exercice de «case à cocher»

De nombreuses sociétés mères ayant des politiques en matière de droits de l'homme ont des filiales en Afrique. Lors de l'évaluation des opérations de ces filiales, les OSC ont exprimé leur inquiétude quant au fait que certaines entreprises n'ont pas réussi à garantir que les politiques relatives aux droits de l'homme soient intégrées dans leurs opérations. Par exemple, des inquiétudes ont été exprimées quant au rôle de Total E&P Limited dans le projet d'oléoduc de pétrole brut d'Afrique de l'Est qui transportera le pétrole brut des champs pétrolifères en Ouganda jusqu'à la côte tanzanienne. Total dispose d'une déclaration publique sur les droits de l'homme, qui comprend un engagement envers les objectifs de développement durable.⁶¹ Néanmoins, des rapports indiquent que le projet causera des dommages aux individus, aux communautés et à l'environnement en compromettant la sécurité alimentaire, les droits fonciers et les écosystèmes, entre autres préoccupations.⁶² Deux poursuites distinctes ont été déposées par des coalitions d'ONG pour bloquer la construction de l'oléoduc.

Le 23 octobre 2019, une plainte a été déposée par une coalition de deux organisations françaises et quatre ougandaises auprès du tribunal de grande instance de Nanterre en France, sur la base de la loi française sur le devoir de vigilance.⁶³ Les organisations ont affirmé que Total avait manqué à son devoir de vigilance puisque son plan de vigilance pour le projet d'oléoduc ne contient aucune mesure spécifique pour prévenir

58 Ibid., p. 12.

59 IndustriALL Global Union, «RDC : la mission d'IndustriALL trouve Glencore gravement maltraitant les travailleurs des mines de cobalt », 22 février 2018.

60 Business and Human Rights Resource Centre, 'Kenya: Camellia settles claims of abuses incl. killings & sexual violence at Kenya's subsidiary', 15 février 2021.

61 Total, *Human Rights Briefing Paper Mis à jour* (2018), p. 29

62 International Federation of Human Rights, *New Oil, Same Business? At a Crossroads to Avert Catastrophe in Uganda (2020)*; *Les amis de la terre France and Survie, A Nightmare Named Total: an Alarming Increase in Human Rights Violations in Uganda and Tanzania (2020)*.

63 Les associations françaises sont les Amis de la Terre France et Survie. Les organisations ougandaises sont Africa Institute for Energy Governance (AFIEGO), CRED, Navigators of Development Association (NAPE)/Friends of the Earth Uganda et Navigators of Development Association (NAVODA).

ou atténuer les risques identifiés pour prévenir d'éventuelles violations des droits de l'homme.⁶⁴ Le 10 décembre 2020, la cour d'appel de Versailles a donné raison à Total et a renvoyé l'affaire devant un tribunal de commerce (après que le tribunal de grande instance de Nanterre s'est déclaré incompétent pour statuer sur l'affaire). Elle ne s'est pas prononcée sur le fond de l'affaire. Le 15 décembre 2021, la Cour de cassation a statué en faveur des demandeurs et a donc rejeté la compétence des tribunaux de commerce. Le tribunal civil de Paris va maintenant examiner l'affaire sur le fond. Cette affaire constitue la première action en justice en France fondée sur la loi régissant le devoir de vigilance des sociétés transnationales.⁶⁵

Le 6 novembre 2020, dans une procédure distincte, une coalition de quatre ONG a déposé une plainte auprès de la Cour de justice de l'Afrique de l'Est contre les gouvernements de la Tanzanie et de l'Ouganda, ainsi que le secrétaire général de la Communauté de l'Afrique de l'Est.⁶⁶ Les organisations ont également allégué qu'aucune des évaluations menées par Total ne comprenait une évaluation de l'impact du projet sur les droits de l'homme ou le changement climatique.⁶⁷

B. DEVOIR DE VIGILANCE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

L'un des moyens pour les entreprises d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de rendre compte de la manière dont elles mettent en œuvre leurs pratiques en matière de droits de l'homme consiste à respecter leur devoir de vigilance en matière de droits de l'homme. Ce processus devrait couvrir tous les impacts réels et potentiels qu'une entreprise commerciale peut causer ou auxquels elle peut contribuer durant ses opérations, ainsi que les impacts de ceux avec qui elle entretient une relation d'affaires. Le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme doit de préférence être effectué avant le début des opérations.

Malheureusement, de nombreuses entreprises subsahariennes n'ont pas intégré le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme. Une enquête auprès des banques finançant des sociétés minières en Afrique australe a révélé que seul un petit pourcentage s'est engagé dans ce processus. Il existe également plusieurs cas dans lesquels des entreprises n'exercent leur devoir de vigilance en matière de droits de l'homme qu'à la suite de pressions publiques entourant les impacts de leurs opérations sur les droits de l'homme. Par exemple, Kakuzi a lancé un processus d'évaluation de l'impact sur les droits de l'homme après que sa société mère ait été poursuivie au Royaume-Uni pour des violations au Kenya.⁶⁸

64 Les amis de la terre France and Surviv, *Total Uganda: a First Lawsuit Under the Duty of Vigilance Law – An Update* (2020), p. 5.

65 Centre de ressources pour les entreprises et les droits de l'homme, « Procès Total non-respect de la loi française sur le devoir de vigilance dans les opérations en Ouganda », 23 octobre 2019.

66 Les ONG comprennent le Centre for Food and Adequate Living Rights, Africa Institute for Energy Governance, Natural Justice et le Centre for Strategic Litigation en Tanzanie

67 Natural Justice, 'Natural Justice joins legal challenge against the East Africa Pipeline', 25 November 2020.

68 Kakuzi, 'Kakuzi PLC press statement', 11 février 2021. Disponible sur: www.kakuzi.co.ke/2021-kakuzi-plc-press-statement.

1. Facteurs attribués à l'échec généralisé des entreprises à respecter le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme

(a) Méconnaissance des processus et des pratiques

La méconnaissance des processus du devoir de vigilance en matière de droits de l'homme reflète le manque de sensibilisation aux UNGP en général, comme indiqué précédemment. Premièrement l'exigence d'un devoir de vigilance et du moment où il est nécessaire n'est pas bien connue. Un participant à l'entrevue a noté que la plupart des entreprises ne savaient pas que ce processus devait être appliqué de manière préventive et ne l'ont donc pas fait.

Deuxièmement, les personnes interrogées estiment que les directives relatives aux formes que peut prendre l'exercice de diligence requise en matière de droits de l'homme sont insuffisantes. Une personne interrogée ayant une expérience significative des processus de diligence requise en matière de droits de l'homme a noté que, dans la conduite de leurs évaluations des risques en matière de droits de l'homme, les entreprises ne voient ces risques qu'en relation avec leurs propres opérations commerciales et non l'effet réel ou potentiel que leurs opérations ont sur d'autres parties prenantes qui peuvent être affectées négativement par ce risque. En d'autres termes, les entreprises ignorent que l'objectif principal du devoir de vigilance en matière de droits de l'homme est la prévention des risques pour les personnes, et non pour les entreprises.

Troisièmement, un pourcentage important d'entreprises ne comprennent pas la valeur potentielle à long terme en matière de réputation et de gains financiers d'un exercice de diligence requise. Un dirigeant de la société civile interrogé a noté que les entreprises considèrent les exercices de diligence requise comme un «service à la communauté» et un moyen d'obtenir plus de publicité et de visibilité. Enfin, la propriétaire d'une PME interrogée a fait remarquer que ses pairs du secteur considèrent les coûts du devoir de vigilance en matière de droits de l'homme comme prohibitifs.

(b) Incapacité à rendre obligatoire le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme

La plupart des entreprises tiennent à se conformer aux exigences légales, ce qui explique pourquoi certaines entreprises ont réalisé des études d'impact environnemental avant de recevoir l'autorisation d'opérer. Étant donné que le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme est volontaire, les entreprises ont été réticentes à l'adopter. Dans certains cas, elles y voient un inconvénient.

Une exigence légale obligatoire augmenterait donc considérablement le nombre d'entreprises effectuant les vérifications d'usage en matière de droits de l'homme. À l'appui de ce point de vue, une personne interrogée a observé que, d'après son expérience, de nombreuses entreprises opérant dans des domaines où le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme n'est pas obligatoire ont tendance à n'entreprendre la diligence requise qu'à la suite d'une violation des droits de l'homme et que les médias ou des litiges les ont exposées au public.

Malgré la nature volontaire du devoir de vigilance en matière de droits de l'homme en Afrique, les évolutions dans ce domaine chez ses nombreux partenaires commerciaux européens pourraient catalyser un mouvement vers un devoir de vigilance obligatoire en matière de droits de l'homme sur le continent. Par exemple, le PAN du Kenya

recommande que le gouvernement envisage de promulguer une loi obligatoire sur le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme dans un proche avenir.

C. ACTIVITÉS DES ENTREPRISES EN ZONES DE CONFLITS

Comme indiqué dans le chapitre précédent, les situations de conflit et de post-conflit représentent un défi unique pour les entreprises. Les entreprises peuvent contribuer à un conflit armé de trois manières principales. Premièrement, les opérations commerciales pourraient exacerber les conditions préalables aux conflits armés, telles que la pauvreté ou le sentiment d'exclusion, lorsque les communautés locales perçoivent qu'elles ne bénéficient pas des ressources locales. Deuxièmement, les opérations commerciales peuvent fournir un financement aux parties au conflit. Troisièmement, les entreprises peuvent agir en tant que complices, en particulier lorsqu'elles tirent profit du conflit.⁶⁹

Plusieurs entreprises d'Afrique subsaharienne ont été mentionnées sous un jour négatif en relation avec leurs opérations dans des situations de conflit. Certaines d'entre elles sont présentées ici:

1. Les sociétés pétrolières opérant au Soudan du Sud ont fait l'objet d'un examen minutieux aux États-Unis pour des activités commerciales qui auraient financé le conflit.
2. L'affaire *Le Procureur c. Bagaragaza* devant le Tribunal pénal international pour le Rwanda illustre un exemple où une entreprise aurait été complice d'une situation de conflit.⁷⁰ Bagaragaza était le directeur général de l'OCIR-Thé, l'office gouvernemental qui contrôlait l'industrie du thé au Rwanda. Pendant le conflit, Bagaragaza a largement contribué au meurtre de plus de 1 000 membres de l'ethnie tutsie, démontrant ainsi sa complicité dans le génocide. Sa contribution comprenait la fourniture de véhicules et de carburant de la compagnie de thé pour transporter les membres des Interahamwe pour les attaques génocidaires. De plus, les assaillants ont reçu des armes lourdes, le personnel des usines a participé aux attaques et Bagaragaza a autorisé l'utilisation des actifs de l'entreprise (véhicules, carburant, etc.) par les auteurs des attaques.
3. En 2018, le ministère public suédois a reçu l'approbation de principe pour inculper le directeur général de Lundin Energy d'avoir prétendument aidé et encouragé des crimes de guerre qui ont eu lieu entre 1999 et 2003 dans l'actuel Soudan du Sud. Le 11 novembre 2021, le procureur suédois a officiellement porté des accusations formelles.⁷¹
4. Des survivants des violences postélectorales de 2007/2008 au Kenya qui travaillaient dans les filiales d'Unilever ont déposé une plainte contre l'entreprise auprès du Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme. Ils allèguent que l'entreprise n'a pas pris de mesures raisonnables pour les protéger des attaques à caractère ethnique à la suite des élections contestées.⁷²

69 Hugo Slim, 'Business actors in armed conflict: towards a new humanitarian agenda', *International Review of the Red Cross*, vol. 94, No. 887 (Automne 2012).

70 United Nations, International Tribunal for Rwanda, *The Prosecutor v. Michel Bagaragaza*, Case No. ICTR-05-86-S, Sentencing Judgement, 17 novembre 2009.

71 Business and Human Rights Resource Centre, 'Lundin Energy lawsuit (re complicity in war crimes, Sudan)', 11 novembre 2021.

72 Ginger Hervey, 'Kenyan tea workers file UN complaint against Unilever over 2007 ethnic violence', *The Guardian*, 1 août 2020.

Plusieurs initiatives multipartites cherchent à résoudre le problème des entreprises qui exacerbent les violations des droits de l'homme dans les situations de conflit. Il s'agit notamment des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme ainsi que du Processus de Kimberley.

1. Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme

Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme encouragent l'application d'un ensemble de principes qui guident les entreprises afin qu'elles garantissent la sécurité des opérations commerciales tout en respectant les droits de l'homme. Ces principes relevaient d'une réaction aux accusations portées contre des entreprises de l'industrie extractive qui avaient engagé des services de sécurité complices de violations des droits de l'homme dans les communautés dans lesquelles elles opéraient.⁷³

Les Principes volontaires se concentrent sur : (i) la réalisation d'évaluations des risques politiques, économiques, civils et sociaux ; (ii) la surveillance des prestataires de sécurité publique afin qu'ils agissent conformément aux principes internationaux des droits de l'homme ; et (iii) l'adoption de mesures pour garantir que les politiques et pratiques impliquant des prestataires de sécurité privés soient conformes à la loi et aux directives internationales.

Les entreprises travaillant dans le secteur extractif ont déclaré qu'elles s'appuyaient sur les Principes volontaires pour guider leurs opérations. Par exemple, en 2019, Chevron a déclaré avoir organisé une formation par le biais de l'ONG Leadership Initiative for Transformation and Empowerment-Africa pour environ 100 membres des forces de sécurité gouvernementales qui avaient été affectées aux installations de Chevron au Nigéria.⁷⁴ En Tanzanie, les sociétés minières ont répondu aux déclarations de complicité dans des allégations de meurtre, de passage à tabac et de torture de membres de la communauté locale par des agents de la sécurité de l'État et du personnel de sécurité privée en déclarant qu'elles étaient guidées par les Principes volontaires⁷⁵. Malgré les bonnes intentions qui sous-tendent les Principes volontaires, certaines des parties prenantes interrogées pour ce rapport estiment que l'objectif souhaité n'a pas été atteint en raison de défauts de conception, en particulier de leur caractère volontaire et de l'absence de sanctions crédibles pour les entreprises qui enfreignent les normes.

2. Le processus de Kimberley

Le Processus de Kimberley a été établi pour empêcher le commerce des diamants bruts de financer directement ou indirectement les conflits armés, principalement en Afrique subsaharienne. L'initiative vise à retirer les diamants dits de la guerre

73 Human Rights Watch, *The Price of Oil: Corporate Responsibility and Human Rights Violations in Nigeria's Oil Producing Communities*, 1999, cited in Scott Jerbi, 'Assessing the roles of multi-stakeholder initiatives in advancing the business and human rights agenda', *International Review of the Red Cross*, vol. 94, No. 887 (Automne 2012), pp. 1033-34.

74 Chevron, *The Voluntary Principles on Security and Human Rights: 2020 Update Report* (2020), p. 3.

75 Par exemple, voir Barrick Gold Corporation, *2019 Annual Report to The Voluntary Principles on Security and Human Rights* (2020).

(définis comme des «diamants bruts utilisés pour financer des guerres contre des gouvernements») de la chaîne d'approvisionnement mondiale, en créant un système de certification international qui réglemente le commerce des diamants bruts. Ce faisant, il se concentre sur la transparence et la traçabilité des diamants commercialisés, réunissant les gouvernements, l'industrie et la société civile.

Les entreprises continuent d'opérer dans les zones de conflit d'une manière qui a soulevé des questions sur la crédibilité de la multiplicité des initiatives visant à promouvoir une conduite responsable. Il est impératif que les entreprises adoptent des mesures plus crédibles pour garantir qu'elles ne sont pas complices de violations des droits de l'homme qui restent souvent sans réparation, principalement en raison d'un manque de confiance dans le système de justice publique dans les zones de conflit.

D. PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

1. Principales conclusions

- **Les entreprises sont peu sensibilisées aux Principes directeurs.** Alors que certaines entreprises en Afrique connaissent l'existence des UNGP, un nombre important ne les connaissent pas ou manquent de directives sur les mesures pratiques à prendre pour s'acquitter efficacement de leur responsabilité de respecter les droits de l'homme.
- **La participation des PME est confrontée à des problèmes.** Les PME constituent un pourcentage élevé d'employeurs et de moteurs de l'économie du secteur privé, mais nombre d'entre elles n'ont pas compris ou intégré les principes des droits de l'homme dans leurs opérations commerciales. Cela est dû en partie à un manque d'informations sur les normes et les principes, telles que les UNGP, et en partie au coût perçu de l'adoption de telles mesures.
- **Les politiques des droits de l'homme sont souvent considérées comme une activité de relations publiques.** Les déclarations de politique en matière de droits de l'homme sont perçues par certaines entreprises comme un exercice de «case à cocher» effectué en mettant l'accent sur les relations publiques et non sur les droits de l'homme.
- **Le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme n'est généralement pas effectué.** Seul un petit pourcentage d'entreprises ont internalisé ou intégré le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme ou adopté des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel.
- **Les processus du devoir de vigilance se heurtent à plusieurs obstacles.** Les parties prenantes ont indiqué que de nombreuses entreprises commerciales en Afrique subsaharienne ne sont pas conscientes de l'importance du devoir de vigilance en matière de droits de l'homme. Il est nécessaire d'améliorer la sensibilisation globale, le mandat et le contenu requis dans les processus de diligence requise en matière de droits de l'homme. Même les entreprises qui en sont conscientes peuvent ne pas inclure ou incorporer de contenu important dans leurs processus. Les considérations de coût liées au devoir de vigilance et/ou la réticence à engager de tels coûts sont également un facteur.
- **Une attention particulière doit être accordée lors d'opérations dans des zones de conflit.** Malgré de nombreuses mesures volontaires et obligatoires pour réglementer les opérations commerciales dans les zones de conflits, les pays touchés par les conflits en cours continuent d'accueillir des entreprises qui semblent insuffisamment conscientes de leurs responsabilités en

vertu du droit international des droits de l'homme ou du droit international humanitaire.

- **Les initiatives multipartites n'ont pas tenu leurs promesses à ce jour.** Malgré leurs efforts, ces initiatives n'ont pas réussi à garantir le respect des droits de l'homme. De nombreuses personnes interrogées pensent que cela est dû à leur nature volontaire et que les initiatives multipartites doivent être complétées par des mesures obligatoires pour exploiter pleinement leur potentiel.

2. Recommandations

- **Les entreprises doivent combler leurs lacunes internes de connaissances.** Les entreprises devraient s'efforcer de combler le fossé entre ceux qui travaillent dans les départements de développement durable, de responsabilité sociale des entreprises et/ou des droits de l'homme et ceux qui travaillent dans les opérations commerciales afin d'accroître la capacité et la sensibilisation aux risques en ce qui concerne les droits de l'homme dans le contexte des activités commerciales.
- **Les gouvernements et les entreprises devraient soutenir l'introduction du devoir de vigilance obligatoire en matière de droits de l'homme.** Bien que certaines entreprises puissent hésiter à introduire de nouvelles exigences, les entreprises tournées vers l'avenir devraient soutenir l'introduction d'une législation obligatoire sur le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme, qui leur fournirait des conditions de concurrence équitables. Les entreprises qui ne s'acquitteraient pas de leurs responsabilités n'auraient plus d'avantages concurrentiels. De plus, cela assurerait la pérennité de leurs opérations, réduisant leurs risques juridiques et de réputation. Enfin, les entreprises des chaînes d'approvisionnement des entreprises européennes seraient en mesure de respecter les obligations actuelles ou futures imposées par la législation obligatoire sur le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme promulguée par les pays européens, ainsi que par la législation qui devrait être adoptée par l'UE au second semestre 2022.
- **Les universités et autres institutions concernées devraient combler le fossé qui sépare l'enseignement commercial et celui relatif aux droits de l'homme.** Il est nécessaire que les Principes directeurs soient enseignés dans les facultés de droit et les programmes commerciaux de toute l'Afrique subsaharienne afin de promouvoir une meilleure compréhension du rôle des droits de l'homme dans les opérations commerciales et de permettre aux personnes travaillant dans les entreprises commerciales de se familiariser avec les UNGP.
- **Les multinationales doivent appliquer les mêmes normes de respect des droits de l'homme à leurs filiales qu'à leurs sociétés mères.** Le niveau de respect des droits de l'homme ne devrait pas dépendre de la question de savoir si les gouvernements hôtes disposent des ressources nécessaires pour assurer le respect des normes internationales relatives aux droits de l'homme.
- **Les gouvernements, les chambres de commerce, les INDH, les universités et la société civile devraient sensibiliser les entreprises commerciales au devoir de vigilance.** Il est impératif de continuer à renforcer la capacité des entreprises à comprendre que le risque relatif aux droits de l'homme dans leurs activités commerciales comporte un risque juridique et de réputation. De plus, les entreprises doivent comprendre que leur respect accru des impacts sur les droits de l'homme est lié non seulement à la performance de leur entreprise, mais également aux avantages et protections tangibles pour les autres parties prenantes.
- **Les gouvernements, les chambres de commerce, les universités et les groupes de réflexion travaillant sur les entreprises et les droits de l'homme devraient simplifier le langage du devoir de vigilance pour les PME et les entreprises de l'économie informelle.** Cela conduira à

une plus grande conformité, car le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme demeure un concept vague pour certains. Simplifier le langage, en particulier pour les petites entreprises, peut améliorer l'adhésion et la sensibilisation.





CHAPITRE 3

PILIER III : RECOURS JUDICIAIRE

Le Pilier III des Principes directeurs rappelle la nécessité d'offrir un recours judiciaire approprié et efficace en cas de violation des droits de l'homme par une entreprise commerciale. Il existe trois formes de mécanismes de recours prévus par les UNGP : (i) les mécanismes judiciaires étatiques (ii) les mécanismes étatiques non judiciaires et (iii) les mécanismes non étatiques de règlement des griefs.

Il existe de nombreux obstacles juridiques et procéduraux à l'accès aux recours pour les victimes de violations des droits de l'homme par les entreprises en Afrique. Celles-ci vont du coût élevé des litiges et de l'accès physique aux tribunaux au manque de capacité technique nécessaire pour prouver les actes répréhensibles des entreprises dans des affaires complexes telles que les litiges liés à l'environnement. Les victimes de violations des droits de l'homme manquent de ressources suffisantes pour engager un avocat ; ont un choix limité d'avocats expérimentés auquel s'adresser, en particulier dans les régions rurales ; et font face à des systèmes judiciaires politisés, en sous-effectifs, en manque de ressources et sujets à la corruption.⁷⁶

Dans certains cas, les victimes de violations des droits de l'homme ont été tenues de demander réparation à l'extérieur du territoire faute de voies de recours effectifs dans leur pays. Les mécanismes régionaux des droits de l'homme tels que la Commission africaine ou la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples manquent de mécanismes d'application efficaces, ce qui limite leur crédibilité en tant que voies de recours.⁷⁷ Dans certains cas, les états hésitent à se conformer aux arrêts en faveur des victimes. Par exemple, les membres de la communauté Ogiek au Kenya attendent depuis de nombreuses années que le gouvernement honore un jugement de la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples.⁷⁸

76 Accountability Counsel and ACCA, *Accountability in Africa: Harm from International Financial Flows and Strategies for Supporting Community-led Access to Remedy* (2020).

77 *Idem*, p. 43. Le rapport documente également les difficultés rencontrées pour obtenir un recours effectif auprès des mécanismes internationaux de responsabilisation des institutions financières internationales, des points de contact nationaux de l'Organisation de coopération et de développement économiques et d'autres initiatives volontaires et codes de conduite.

78 ESCR-Net, 'African Commission on Human and Peoples' Rights v. Republic of Kenya, ACtHPR, Application No. 006/2012 (2017)'. Accessed on 3 septembre 2021.

Les INDH sont de plus en plus indiquées pour aider les victimes à accéder à des recours. Selon le Réseau des institutions nationales africaines des droits de l'homme, 44 pays africains disposent d'une INDH. Compte tenu de leur nature quasi judiciaire, elles ont un potentiel important non seulement pour promouvoir la protection des droits de l'homme par les états, mais aussi pour garantir l'accès à des voies de recours. Ce chapitre traite des contributions apportées par les INDH, des mesures qu'elles peuvent prendre pour fournir des voies de recours en cas de violations des droits de l'homme liées aux entreprises et des problèmes auxquels elles sont confrontées pour fournir ces recours.

A. CONTRIBUTIONS DES INSTITUTIONS NATIONALES DES DROITS DE L'HOMME À L'ACCÈS À DES RECOURS EFFECTIFS

Les INDH qui ont la compétence juridictionnelle, le mandat, les ressources et l'expertise nécessaires pour lutter contre les violations des droits de l'homme par les entreprises peuvent jouer un rôle positif en fournissant un accès effectif à des recours dans toute l'Afrique subsaharienne. Ces institutions devraient être indépendantes de l'État et ainsi isolées de la nature vacillante et transitoire de la politique et des priorités concomitantes des politiciens. Ce statut devrait faciliter leur capacité à enquêter efficacement sur les allégations de violations des droits de l'homme commises par les entreprises dans le cadre de leurs activités.

Les INDH peuvent faciliter l'accès à un recours effectif par le biais de plaintes individuelles déposées auprès de l'institution elle-même, de moyens autres de règlement des différends (par exemple, la médiation et la conciliation) et d'enquêtes déclenchées par une plainte individuelle ou de violations systémiques des droits de l'homme. Les institutions peuvent également faciliter indirectement l'accès aux voies de recours en sensibilisant, influençant la politique et la législation, et en menant des activités de surveillance, de recherche et de plaidoyer.⁷⁹ Elles peuvent également collaborer avec d'autres acteurs et mécanismes, notamment des mécanismes judiciaires et de recours, des responsables gouvernementaux, des associations industrielles et des OSC. L'étendue de leur rôle dépend du mandat conféré par la loi habilitante de chaque organisme.

En 2019, à la demande du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme a lancé un projet sur le rôle des INDH dans la facilitation de l'accès aux recours en cas de violations des droits de l'homme liées aux entreprises.⁸⁰ Le Groupe de travail a distribué des questionnaires aux INDH et autres parties prenantes demandant de plus amples informations sur leurs opérations. La Côte d'Ivoire et le Kenya ont été parmi ceux qui ont répondu. Le tableau 2 compare les mandats des INDH en Côte d'Ivoire et au Kenya dans le traitement des plaintes pour préjudice causés par des entreprises.

79 Nora Götzmann and Sébastien Lorion, *National Human Rights Institutions and Access to Remedy in Business and Human Rights: Part 1 – Reviewing the Role and Practice of NHRIs* (Copenhagen, Danish Institute for Human Rights, 2020), pp. 24–26.

80 Voir Nations Unies, Conseil des droits de l'homme, Résolution adoptée par le Conseil des droits de l'homme le 6 juillet 2018, A/HRC/RES/38/13, 2018, para. 8, dans laquelle le Groupe de travail est prié « d'analyser plus avant le rôle des institutions nationales des droits de l'homme dans la facilitation de l'accès aux voies de recours pour les violations des droits de l'homme liées aux entreprises, et de convoquer une consultation mondiale de deux jours sur ces questions, ouverte à toutes les parties prenantes, et d'informer le Conseil des droits de l'homme à sa quarante-quatrième session, selon qu'il conviendra ».

TABLEAU 2. Comparaison des mandats des INDH du Kenya et de la Côte d'Ivoire pour lutter contre les violations des droits de l'homme liées aux entreprises

Fonction	Commission nationale kényane des droits de l'homme	Conseil National des droits de l'homme
Mandat de traitement des plaintes	La Commission a pour mandat de recevoir et d'enquêter sur les plaintes concernant des violations présumées des droits de l'homme et de prendre des mesures pour obtenir une réparation appropriée lorsque les droits de l'homme ont été violés.	La CNDH a un mandat explicite pour mener des enquêtes non judiciaires, et toutes les enquêtes nécessaires sur les plaintes qui lui sont soumises concernant des violations des droits de l'homme.
Autres accès aux mécanismes de recours	Conciliation, médiation ou négociation, mécanisme d'orientation interinstitutions	Conciliation, mécanisme de renvoi
Mandat d'enquêter, de mener des enquêtes et de statuer sur des cas individuels	Médiation, contentieux d'intérêt public et enquête publique. La KNCHR utilise en outre un mécanisme de renvoi interinstitutions lorsqu'une plainte ne relève pas de son mandat.	Enquêtes non judiciaires et toutes investigations nécessaires sur les plaintes qui lui sont soumises. Cette disposition s'applique à toutes les violations des droits de l'homme, y compris celles commises par les entreprises.
Mesures indirectes pour faciliter l'accès aux voies de recours	La Commission joue un rôle clé en influençant les politiques et la législation et est chargée de vérifier le respect du droit international. Elle est également mandatée pour formuler, mettre en œuvre et superviser des programmes destinés à sensibiliser le public aux droits et obligations des citoyens en vertu de la Constitution. La Commission soumet également des rapports parallèles ou collabore à des rapports d'état soumis à divers mécanismes internationaux d'établissement de rapports.	Le Conseil sensibilise les syndicats industriels et la société civile. Par exemple, il a mené des activités de renforcement des capacités des organisations de la société civile et des communautés locales en matière de recours et d'évaluation des risques relatifs aux droits de l'homme dans le secteur minier.
Collaboration avec d'autres mécanismes de recours judiciaires ou non judiciaires	La Commission est un membre actif des comités des usagers des tribunaux ^a , de plusieurs plateformes et/ou mécanismes d'orientation qui amélioreraient l'accès efficace et efficient à la justice, ainsi que de plusieurs groupes de travail émanant d'obligations législatives et juridiques.	Le Conseil fournit une assistance et des informations aux demandeurs et renvoie les cas au mécanisme compétent en cas de violations alléguées des droits de l'homme. Il collabore donc avec tous les mécanismes judiciaires et non judiciaires ayant pour mandat de soutenir ou de faciliter le traitement satisfaisant des plaintes enregistrées.
Traitement des réclamations concernant les sociétés mères et filiales ou la chaîne d'approvisionnement	Les questions extraterritoriales restent un point faible dans le traitement des questions de droits de l'homme liées aux entreprises, puisque la Commission n'a aucun mandat pour traiter des questions ou des acteurs en dehors de la juridiction du Kenya. Néanmoins, lors de réunions avec d'autres INDH, des propositions ont été faites pour collaborer à la résolution des violations transfrontalières des droits de l'homme.	Le traitement des demandes ne nécessite généralement pas de recours aux sociétés mères. Les plaintes soumises au Conseil étaient réglées directement avec les représentants nationaux des sociétés minières.

Source: Kenya, The Kenya National Commission on Human Rights Act, 2011 : n° 14 de 2011 ; et Côte d'Ivoire, Loi n° 2018-900 du 30 novembre 2018 portant création, attributions, organisation et fonctionnement du Conseil national des Droits de l'Homme [Loi n° 2018-900 du 30 novembre 2018 portant création, attributions, organisation et fonctionnement du Conseil National des Droits de l'Homme de Côte d'Ivoire].

^a Les comités d'usagers des tribunaux offrent une plate-forme aux acteurs du secteur de la justice au niveau local ou régional pour envisager des améliorations dans le fonctionnement des tribunaux, coordonner les fonctions de toutes les agences au sein du système judiciaire et améliorer l'interaction de ces parties prenantes.

1. Obstacles au rôle des institutions nationales des droits de l'homme comme voie vers un recours effectif

Malgré le potentiel des INDH de garantir l'accès à des voies de recours pour les préjudices causés par les entreprises, plusieurs obstacles les empêchent de remplir ce rôle, notamment les contraintes dans leur mandat, un manque de ressources, une compréhension limitée de la manière d'intervenir dans certains cas et des complications découlant des opérations transfrontalières des entreprises relevant de leur juridiction.⁸¹ Chacun d'entre eux est mis en évidence ci-dessous.

(a) Mandat limité

Selon la Commission nationale nigériane des droits de l'homme, de nombreux griefs liés aux entreprises concernant les droits économiques, sociaux et culturels ne peuvent déboucher sur des actions en justice en vertu de la Constitution.⁸² Les INDH de Côte d'Ivoire et du Niger ont souligné leur incapacité à faire appliquer les décisions en raison de leur statut quasi judiciaire.

Une personne interrogée travaillant pour une INDH a noté que son mandat est strictement national. Cela limite la coopération et augmente les difficultés de travailler à l'extérieur du pays, car il est difficile d'établir des liens mutuellement bénéfiques avec d'autres INDH et parties prenantes.

(b) Manque de ressources

La rapidité des prises de décision par un organe judiciaire ou quasi judiciaire est un bon indicateur de son efficacité, que ce soit au sein des INDH, des entreprises ou du système judiciaire. Malheureusement, la ponctualité est souvent entravée par des ressources insuffisantes. Une personne interrogée pour ce rapport a déclaré que les personnes lésées avec lesquelles elle travaillait avaient attendu 10 ans pour que leur cas soit entendu par une INDH. Dans cette situation particulière, le retard était plus grave, étant donné que les victimes risquaient de mourir à la suite de la violation des droits de l'homme subie et, par conséquent, l'entreprise commerciale ne serait jamais tenue responsable.

Les INDH au Kenya, en Tanzanie et en Ouganda comptent peu de membres du personnel travaillant sur les questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme, malgré le rôle important qu'elles continuent de jouer non seulement dans la conception de voies de recours pour les victimes de préjudices subis par les entreprises, mais aussi dans leur implication cruciale dans l'élaboration des PAN. Le Conseil national des droits de l'homme de Côte d'Ivoire a noté qu'il ne disposait pas de ressources financières suffisantes pour mener des campagnes de sensibilisation et de renforcement des capacités à grande échelle.⁸³ Ce problème a également été mentionné par les INDH du Niger, du Nigéria et de l'Ouganda. La Commission nationale nigériane des droits de l'homme a noté que les évaluations d'impact sur les droits de l'homme et le suivi des activités des entreprises

81 Nora Götzmann and Sébastien Lorion, *National Human Rights Institutions and Access to Remedy in Business and Human Rights: Part 2 – Four Comparative Case Studies from Africa* (Copenhagen, Danish Institute for Human Rights, 2020).

82 Ibid., p. 42.

83 Ibid.

impliquent un travail de terrain rigoureux, ce qui n'est pas possible sans un financement suffisant. La Commission ougandaise des droits de l'homme a également mentionné des contraintes financières, en particulier compte tenu de la lourde charge de travail.

Une personne interrogée a attribué ce problème à l'accord de financement, notant que certaines INDH en Afrique subsaharienne sont financées par des donateurs qui fonctionnent sur des cycles de 4 à 5 ans; cependant, cela peut prendre jusqu'à 10 à 15 ans pour que le travail sur un projet spécifique dans une institution se concrétise réellement. En conséquence, le soutien financier risque d'être gaspillé. Une fois le cycle du donateur terminé, l'INDH peut passer à d'autres priorités pour lesquelles elle reçoit un nouveau soutien, sans institutionnaliser les gains du projet précédent.

(c) Connaissance limitée des recours disponibles

Le Conseil national des droits de l'homme de Côte d'Ivoire a noté le manque de connaissances approfondies et réelles des recours existants au sein de sa population, suggérant de renforcer les capacités du personnel des INDH et des représentants locaux des INDH pour améliorer leurs connaissances.⁸⁴ La Commission nationale des droits de l'homme et des libertés fondamentales du Niger a déclaré que son personnel n'était pas suffisamment formé aux questions contemporaines concernant les entreprises et les droits de l'homme. Par exemple, son Groupe de travail sur les droits économiques, sociaux, culturels et environnementaux ne compte que deux membres du personnel, malgré son vaste mandat.⁸⁵

Ces difficultés sont liées au niveau d'engagement des équipes de direction des INDH vis-à-vis des entreprises et des droits de l'homme. Une personne interrogée pour ce rapport a noté que le niveau d'engagement vis-à-vis des questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme dépend des priorités de la direction. Cela devient particulièrement problématique lorsque l'encadrement change, car les priorités peuvent également changer et tout progrès peut être perdu. Comme l'a noté une autre partie prenante, les agents de contact jouent également un rôle important, et les connaissances acquises dans l'INDH pourraient être perdues lors de leur départ.

(d) Complications avec les dimensions transfrontalières

La Commission nationale des droits de l'homme du Nigéria a noté que les relations mère-filiale présentent des enjeux particuliers du point de vue de la juridiction extraterritoriale. Les sociétés mères disposent souvent de ressources financières plus importantes, mais sont plus difficiles à contacter, car elles sont basées à l'étranger. Ainsi, pour contester les sociétés mères, la filiale doit d'abord être attaquée.⁸⁶ La Commission nationale des droits de l'homme du Mozambique a exprimé ses inquiétudes au sujet des questions extraterritoriales, identifiant parmi les problèmes importants les conflits de lois dans différents pays, les obstacles à l'accès à l'information, les défauts de procédure et les difficultés à identifier le tribunal compétent

84 Côte d'Ivoire, Conseil national des droits de l'homme, *Réponses au questionnaire sur le rôle des institutions nationales des droits de l'homme dans la facilitation de l'accès à un recours effectif en cas de violation des droits de l'homme par les entreprises* (2019), p. 5. Disponible sur: www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Remedy/ConseilNationalDesDroitsdelHomme_C%C3%B4te_dIvoire.pdf.

85 Nora Götzmann and Sébastien Lorion, *National Human Rights Institutions and Access to Remedy* (Part 2), p. 33.

86 Ibid., p. 42.

auprès duquel déposer la plainte.⁸⁷ Avec les entreprises basées en Afrique qui étendent leur portée régionale, il est impératif d'envisager d'étendre la compétence des INDH pour leur permettre d'effectuer des interventions extraterritoriales afin de garantir qu'il n'y a pas de lacunes en matière de respect des obligations redditionnelles.

B. MÉCANISMES DE RÉCLAMATION DIRIGÉS PAR LES ENTREPRISES

Les Principes directeurs exigent que les entreprises commerciales mettent en place des mécanismes de réclamation, qui offrent aux employés, aux communautés voisines et aux autres parties prenantes concernées un moyen de demander réparation pour les violations des droits de l'homme causées par les opérations, les produits ou les services d'une entreprise. L'incorporation de cette exigence dans les UNGP découle de la reconnaissance que l'adoption d'engagements politiques en matière de droits de l'homme et la conduite d'un devoir de vigilance en matière de droits de l'homme ne peuvent pas toujours empêcher une entreprise de causer ou de contribuer à des violations des droits de l'homme. Si une telle situation se produit, l'entreprise doit mettre en place un mécanisme de réclamation pour remédier à tout impact négatif.

Bien qu'il ait été difficile de collecter des données détaillées, les informations recueillies au cours de cette recherche suggèrent que les entreprises n'ont pas donné la priorité à la mise en place de mécanismes de réclamation en Afrique subsaharienne. Elles n'exigent pas non plus que leurs partenaires commerciaux mettent en place de tels mécanismes, même dans les secteurs susceptibles de connaître de nombreux cas d'abus. Par exemple, une enquête auprès de 30 banques qui financent des sociétés minières en Afrique australe a révélé que seulement 23 % d'entre elles exigent que les projets aient des mécanismes de règlement des griefs en place. Les données de terrain recueillies par le Centre juridique et des droits de l'homme en Tanzanie ont montré que 63 % des entreprises n'ont pas mis en place de mécanismes de réclamation internes pour traiter les plaintes de la communauté liées aux opérations de l'entreprise.⁸⁸ Pour ceux qui le font, l'enquête du Centre a révélé : «La majorité des membres de la communauté ne sont pas satisfaits des mécanismes de réclamation [disponibles], ce qui ne leur facilite pas l'accès à un recours efficace.»⁸⁹

Par ailleurs, pour les entreprises disposant d'un mécanisme de règlement des griefs, le manque d'impartialité et d'indépendance pour décider équitablement d'une affaire est clairement perçu. Un événement organisé en 2018 par des OSC et des INDH au Kenya et en Tanzanie a abordé les obstacles à l'accès à des voies de recours en cas de violation des droits de l'homme par les entreprises. En discutant des difficultés au Kenya, au Mozambique, en Tanzanie et en Zambie, les participants de chaque état ont déclaré que les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel dirigés

87 Mozambique, Commission nationale des droits de l'homme, *Réponses au questionnaire sur le rôle des institutions nationales des droits de l'homme dans la facilitation de l'accès à un recours effectif en cas de violation des droits de l'homme par les entreprises* (2019). Disponible sur : www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Remedy/National_Human_Rights_Commission_Mozambique.docx.

88 Legal and Human Rights Centre, *Human Rights and Business Report 2018/2019: Tanzania Mainland* (2019), p. 188.

89 Ibid.

par l'entreprise manquaient de l'impartialité nécessaire pour statuer de manière appropriée sur une violation alléguée.⁹⁰

Les mécanismes de réclamation au niveau du projet peuvent faire face à des problèmes dus à la perception d'un conflit d'intérêts et d'un manque d'équité et de transparence.⁹¹ Les victimes d'abus hésitent à porter plainte contre la même entité qui évaluera la responsabilité ultime de la violation alléguée. De plus, les employés n'osent pas tenter une action contre la direction de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

C. PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

1. Principales conclusions

- **Les mécanismes nationaux sont confrontés à de nombreux problèmes dans la fourniture de réparations.** Les voies de recours contre les atteintes aux droits de l'homme et à l'environnement découlant des activités commerciales restent largement inaccessibles, faibles et inefficaces en Afrique subsaharienne. Dans les systèmes juridiques nationaux, les victimes de violations des droits de l'homme manquent de ressources suffisantes pour engager un avocat; ont une pénurie d'avocats expérimentés parmi lesquels choisir, en particulier dans les régions rurales; sont entravées par un manque d'expertise technique parmi les avocats et les juges; et font face à des systèmes judiciaires qui peuvent être politisés, manquer de personnel, manquer de ressources, être sujets à la corruption et submergés par des dossiers en suspens.
- **Les mécanismes régionaux sont entravés par un manque de pouvoir de contrainte.** Dans les commissions et tribunaux régionaux, l'absence de pouvoir de contrainte complique l'obtention d'une réparation adéquate. Les tribunaux régionaux ont rendu de nombreuses décisions pour obtenir réparation pour les victimes d'abus liés aux affaires qui n'ont pas été appliquées.
- **Les INDH d'Afrique subsaharienne sont confrontés à des obstacles financiers, juridiques et autres dans l'accomplissement de leur rôle.** Les INDH sont des contributeurs essentiels à la promotion de l'accès à un recours effectif pour les victimes de violations présumées des droits de l'homme. Les INDH africaines ont identifié des lacunes dans leur mandat et leurs pratiques qui entravent leur capacité à garantir un recours effectif aux victimes de violations des droits de l'homme. Ce sont les suivantes :
 - Un manque de ressources financières, matérielles et logistiques suffisantes pour mener à bien leur mandat.
 - Un manque de capacités suffisantes du personnel des INDH concernant les entreprises et les droits de l'homme.
 - Des préoccupations en matière d'application et de justiciabilité concernant les droits de l'homme liés aux activités commerciales. Cela inclut les prises de décisions au sein des mécanismes de plainte des INDH.
 - Un manque de compétence extraterritoriale pour traiter les violations transfrontalières des droits de l'homme.

⁹⁰ Danish Institute for Human Rights and others, 'Business and human rights: addressing human rights impacts of business in Eastern and Southern Africa', Workshop Report (2018), pp. 13–14.

⁹¹ Accountability Counsel and ACCA, *Accountability in Africa*, p. 49.

- Des retards pour rendre justice aux victimes de violations des droits de l'homme.
- Une attention insuffisante accordée aux Principes directeurs par la direction des INDH.
- **Le contentieux extraterritorial est un outil prometteur, mais complémentaire.** Dans certains cas, les communautés ayant des griefs contre des filiales de sociétés étrangères ont intenté des poursuites dans le pays de la société mère. Ces affaires se heurtent à des obstacles importants en raison du manque de ressources des demandeurs, mais se sont révélées prometteuses en raison de facteurs tels que l'existence de lois plus clémentes dans le pays d'origine (par exemple, la loi française sur le devoir de vigilance) et des changements dans la jurisprudence. Par exemple, la Cour suprême du Royaume-Uni a récemment statué que sous certaines conditions, la société mère a un devoir de vigilance à l'égard des activités de sa filiale.⁹²
- **Les mécanismes de réclamation des entreprises sont inexistantes ou inadéquats.** Seul un petit pourcentage d'entreprises africaines ont mis en place des mécanismes de réclamation ou exigent de leurs partenaires commerciaux qu'ils le fassent. Par exemple, une enquête auprès de 30 banques qui financent des sociétés minières en Afrique australe a révélé que seulement 23 % d'entre elles exigent que les projets aient des mécanismes de règlement des griefs en place.

2. Recommandations

- **Améliorer l'accès national et régional à des voies de recours effectives.** Bien que les développements mentionnés ci-dessus dans les litiges extraterritoriaux soient les bienvenus, ils ne s'appliquent qu'à des cas limités dans lesquels des services juridiques sont disponibles pour soutenir les demandeurs et que la société mère est basée dans une juridiction qui admet de telles réclamations. Compte tenu des nombreux obstacles à l'accès, les litiges extraterritoriaux ne devraient être qu'une voie de recours secondaire, en complément des recours nationaux étatiques et non étatiques, ainsi que des mécanismes de réclamation des entreprises. Les voies de recours internes restent la voie principale et doivent donc être renforcées.
- **Renforcer la coopération entre les INDH, notamment en documentant les meilleures pratiques en matière de traitement des griefs contre les entreprises.** Un soutien accru des pairs parmi les INDH, par le biais du Réseau des institutions nationales africaines des droits de l'homme et de l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme, favoriserait un plus grand développement des capacités.⁹³
- **Encourager les INDH à viser à assurer le plein respect des Principes relatifs au statut des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'Homme (Principes de Paris).** Les états doivent établir une INDH robuste accréditée par l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme avec le statut «A» (indiquant la pleine conformité avec les Principes de Paris). Une telle accréditation indiquerait qu'un système de recours efficace a été mis en place au sein de l'INDH pour aider les victimes présumées d'une violation des droits de l'homme.
- **Institutionnaliser la connaissance des UNGP, des entreprises et des droits de l'homme au sein de l'INDH** pour compenser le remplacement fréquent du personnel spécialisé et veiller à ce

⁹² Business and Human Rights Resource Centre, 'Commentary: "Supreme Court allows appeal against Shell and Nigerian subsidiary"', 15 février 2021

⁹³ L'initiative Eastern-Southern Africa National Human Rights Institutions Business and Human Rights Peer Learning Initiative a noté que, comme il existe peu de plateformes d'apprentissage existantes pour les acteurs étatiques et non étatiques sur leurs expériences respectives avec les UNGP dans divers États africains, l'adoption et le développement ultérieur de l'UNGP a été lent et non structuré. HCDH, Réponses au questionnaire UNGPs 10+, p. 6.

que programme relatif aux entreprises et aux droits de l'homme ne dépende pas des membres du personnel à un moment donné.

- **Travailler avec d'autres parties prenantes du système de justice publique pour éliminer les obstacles juridiques et procéduraux** à la justice pour les victimes d'abus liés aux entreprises.
- **Améliorer l'accès à la justice**, notamment en investissant dans le développement de systèmes efficaces d'aide juridique gratuite.
- **Augmenter les ressources engagées pour les INDH**. Cela renforcera les capacités et les compétences du personnel à se protéger contre les impacts négatifs des entreprises sur les droits de l'homme.
- **Améliorer les mandats des INDH qui incluront un engagement et une collaboration active avec les organismes de réglementation de l'état**. Améliorer les différents modes de traitement des plaintes : pouvoirs coercitifs (ex. citations à comparaître, etc.), caractère contraignant des décisions et droit de l'INDH d'engager une action au nom des victimes.
- **Accroître la collaboration des INDH avec les mécanismes et acteurs régionaux et internationaux des droits de l'homme**. Cela comprend les processus d'examen périodique universel, l'UA, la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples, la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, d'autres mécanismes régionaux et sous-régionaux, le Groupe de travail des Nations Unies relatif aux entreprises et droits de l'homme et d'autres procédures spéciales des Nations Unies, en vue de garantir que les questions concernant l'accès à des voies de recours liées à des entreprises soient prises en compte dans ces processus.





CHAPITRE 4

PARTIES PRENANTES LÉSÉES DE MANIÈRE DISPROPORTIONNÉE PAR LES ACTIVITÉS COMMERCIALES

Certains groupes de personnes sont touchés de manière disproportionnée et négative par les activités commerciales et exigent un niveau de considération plus élevé de la part des gouvernements et des entreprises. Ce chapitre met en lumière ces groupes, la manière dont ils ont été touchés et les mesures qui peuvent être prises pour garantir que les opérations commerciales ne compromettent pas leurs droits.⁹⁴

A. FEMMES

Les activités commerciales affectent les femmes et les filles différemment et souvent de manière disproportionnée. En conséquence, l'un des principaux objectifs du Groupe de travail des Nations Unies relatif aux entreprises et aux droits de l'homme comprend l'intégration d'une perspective sexospécifique dans l'ensemble des travaux de son mandat.

Dans la brochure «Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights» («Les considérations de parité dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme»), le Groupe de travail des Nations Unies relatif aux entreprises et aux droits de l'homme a postulé que les états doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir que les entreprises relevant de leur juridiction respectent les droits des femmes. Cela implique, entre autres, que les états : (i) s'attaquent aux causes profondes de la discrimination à l'égard des femmes (ii) révisent les mesures juridiques et les politiques visant à protéger contre les effets discriminatoires sur les droits des femmes (iii) encouragent et incitent les entreprises

94 En raison des contraintes d'espace et de temps, ce chapitre n'est pas en mesure d'aborder toutes les parties prenantes qui sont affectées par les entreprises. Les autres parties prenantes comprennent les personnes et les communautés affectées par le déplacement des terres, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées, les migrants, les réfugiés et autres. Ces groupes devraient être consultés et leurs problèmes spécifiques devraient être pris en compte par les états dans, entre autres, la rédaction des ENR et des PAN. Les entreprises devraient également consulter ces groupes lors de l'élaboration de politiques en matière de droits de l'homme et de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, et elles devraient avoir le droit d'utiliser des mécanismes de réclamation au niveau de l'entreprise.

à parvenir à l'égalité des sexes dans leurs opérations (iv) mandater l'égalité des sexes comme une question transversale dans toutes les décisions (v) garantir la participation des femmes et des organisations de femmes à la mise en œuvre des UNGP, (vi) intégrer un souci d'équité entre les sexes dans les lois sur le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme et (vii) assurer des recours efficaces contre les violations des droits de l'homme liées à la problématique hommes-femmes.⁹⁵ Dans la pratique, cependant, très peu d'États et d'entreprises ont pris les mesures décrites par le Groupe de travail. Les femmes ont subi de manière disproportionnée divers types de préjudices liés aux activités commerciales, qui sont examinés dans les sections suivantes :

1. Violence sexuelle et sexiste

Les femmes sont particulièrement vulnérables à la violence sexuelle dans les contextes de l'industrie extractive.⁹⁶ Les preuves suggèrent que la violence sexuelle et sexiste peut être répandue dans les communautés touchées par les industries extractives pour diverses raisons, notamment l'afflux de revenus disponibles et l'arrivée de travailleurs migrants. Dans le même temps, on a enregistré de nombreux cas de membres des forces de sécurité engagées pour protéger des opérations extractives agissant comme auteurs de telles violences.⁹⁷

2. Introduction de pratiques commerciales telles que les agro-industries qui privent les femmes de moyens de subsistance

Par exemple, les femmes Mende en Sierra Leone ont perdu leurs moyens de subsistance traditionnels provenant de la pêche lorsque les sociétés minières ont remplacé les bassins naturels peu profonds par des réservoirs artificiels qui ne contenaient pas de poisson.⁹⁸ Ces situations sont exacerbées par le manque de participation des femmes à la prise de décision résultant de préjugés culturels. Les femmes ne participent pas souvent aux processus de consultation communautaire au sein des industries extractives, qui ne demandent pas leur consentement libre, préalable et éclairé lors des consultations en raison de conceptions sociales discriminatoires et du cadre patriarcal de la culture locale.⁹⁹

3. Le pourcentage élevé de femmes dans le secteur informel

La prévalence des femmes dans le secteur informel les expose de manière disproportionnée à un manque de protection, comme de bas salaires et à un manque de sécurité sociale. Les femmes sont plus exposées à l'emploi informel dans plus de 90 % des pays d'Afrique subsaharienne, les écarts entre les sexes les plus élevés

⁹⁵ UNDP, *Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights* (2019), pp. 9 and 17.

⁹⁶ Danish Institute for Human Rights, *Towards Gender-responsive Implementation of Extractive Industries Projects* (2019), p. 33.

⁹⁷ Ibid.

⁹⁸ Danish Institute for Human Rights, *Towards Gender-responsive Implementation of Extractive Industries Projects*, pp. 22 and 24.

⁹⁹ Danish Institute for Human Rights, *Towards Gender-responsive Implementation of Extractive Industries Projects*, pp. 14–15.
Disponible à : https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/migrated/gender_and_extractives_report_sept2019.pdf

se produisant en Gambie (14,3 %), en Zambie (12 %), en République démocratique du Congo (10,6 %) et au Liberia. (10,5 pour cent).¹⁰⁰ Cet écart risque d'aggraver les disparités entre les sexes fondées sur les normes sociales et les stéréotypes de genre. Les femmes se trouvent souvent dans les situations les plus vulnérables, en tant que travailleuses domestiques, travailleuses à domicile ou travailleuses familiales. Les femmes des économies informelles sont confrontées à des adversités supplémentaires, telles qu'un risque accru de stigmatisation, de violence et de harcèlement au travail. Leurs besoins spécifiques, tels que la garde des enfants, ne sont pas pris en compte, étant donné l'absence de filets de sécurité sociale dans les économies informelles. En outre, les femmes des économies informelles, en particulier celles qui travaillent à domicile, ont très peu de voix.¹⁰¹

Dans certains cas, les gouvernements et les entreprises ont répondu à ces obstacles en prenant des mesures pour réduire les disparités. Par exemple, Safaricom, une entreprise de télécommunications, a progressivement augmenté son pourcentage de femmes employées, notamment au niveau de la direction.¹⁰² Le Traité instituant le Marché commun de l'Afrique orientale et australe a créé la Fédération des associations nationales de femmes d'affaires, qui vise à développer l'entrepreneuriat féminin afin de promouvoir la participation effective et égale des femmes aux activités commerciales et de développement au sein du Marché commun. En outre, depuis 2015, une initiative en Côte d'Ivoire de Nestlé en partenariat avec la Fair Labor Association s'est efforcée d'améliorer les conditions des femmes travaillant dans la chaîne d'approvisionnement du cacao en leur offrant une formation en agriculture, en finance et en encadrement pour accroître leur participation dans des activités génératrices de revenus et des postes de direction.¹⁰³

B. DÉFENSEURS DES DROITS DE L'HOMME

Les défenseurs des droits de l'homme jouent un rôle essentiel dans la protection des individus et des groupes contre les impacts négatifs sur les droits de l'homme causés par les activités commerciales. Leur plaidoyer fournit une gamme d'assistance qui contribue à améliorer la situation des droits de l'homme dans une communauté particulière. Premièrement, ils aident les victimes lorsqu'il n'existe fréquemment aucune autre aide disponible. Il est essentiel de remédier à cette lacune, car les victimes de violations des droits de l'homme perpétrées par des entreprises ont tendance à être mal équipées pour poursuivre et obtenir des mesures correctives suffisantes pour remédier à une telle violation.

Deuxièmement, les défenseurs des droits de l'homme peuvent soutenir les individus et les groupes en fournissant des conseils consultatifs aux entreprises concernant les

100 Organisation for Economic Co-operation and Development and ILO, *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, (Development Centre Studies, 2019), p. 132.

101 Marlese von Broembsen, 'Informality: how to approach the elephant in the room?', presentation to the 2020 United Nations Forum on Business and Human Rights, 17 novembre 2020.

102 Ng'ang'a Mbugua, 'Collymore: what we're doing to empower women at Safaricom', Business Daily, 9 mai 2019.

103 Every Woman Every Child, 'Nestlé', 9 août 2019.

impacts négatifs potentiels de leurs opérations sur les droits de l'homme. Ceci est prévu dans le principe 18 des UNGP et constitue un moyen productif et coopératif pour les défenseurs des droits de l'homme d'offrir un point de vue différent tout en protégeant les victimes potentielles et en aidant les entreprises en même temps.

Troisièmement, la coopération avec les défenseurs des droits de l'homme peut aider les entreprises à promouvoir le «dossier commercial» du respect des droits de l'homme. Cette idée a été avancée par le Groupe de travail des Nations Unies relatif aux entreprises et aux droits de l'homme en 2017 lorsqu'il a affirmé que moins d'espace pour la société civile (notamment les défenseurs des droits de l'homme) affaiblit l'état de droit, ce qui a un impact négatif sur les opérations commerciales.¹⁰⁴ Enfin, les défenseurs des droits de l'homme jouent un rôle crucial en tant que «premiers intervenants» face aux risques liés aux droits de l'homme, en s'attaquant de manière préventive aux risques imminents, ce qui profite non seulement au titulaire des droits mais aussi à l'entreprise elle-même.

Conformément à la tendance malheureuse observée dans d'autres parties du monde, les défenseurs des droits de l'homme protégeant les communautés et les individus contre les effets néfastes des opérations commerciales ont été menacés et intimidés et ont également été victimes de litiges stratégiques pour contrecarrer leurs efforts de plaidoyer :

1. Meurtres, menaces et intimidations

Il existe des cas bien documentés de défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement en Afrique et dans le monde qui ont été tués, menacés ou intimidés pour avoir pris la parole.¹⁰⁵ Par exemple, en République démocratique du Congo : «Les communautés locales touchées par les plantations de palmiers à huile de Feronia et les militants sont confrontées à la violence et au harcèlement alors qu'ils s'expriment pour demander justice pour les violations des droits fonciers qui remontent au début du XXe siècle. Tragiquement, en juillet 2019, Joël Imbangola Luneza, membre de l'OSC congolaise des droits fonciers RIAO-RDC, a été assassiné par un agent de sécurité employé par Feronia »¹⁰⁶ En décembre 2019, un groupe de familles du pays a lancé une action en justice historique contre Apple, Google, Tesla, Microsoft et Dell, affirmant : « ils ont aidé et encouragé la mort et les blessures de leurs enfants qui travaillaient dans des mines qui selon eux étaient liées aux entreprises technologiques. »¹⁰⁷ William Amanzuru, d'Ouganda, a également été harcelé et intimidé pour avoir plaidé contre la suppression du statut protégé d'une réserve forestière locale pour permettre l'implantation d'une plantation de canne à sucre.¹⁰⁸

104 UN Working Group on business and human rights, 'Human rights defenders and civic space: the business and human rights dimension', Informal Background Note, 2017, p. 3

105 Accountability Counsel and ACCA, *Accountability in Africa*, p. 23.

106 Ibid.

107 Annie Kelly, 'Human rights activist "forced to flee DRC" over child cobalt mining lawsuit', *The Guardian*, 10 March 2020.

108 Business and Human Rights Resource Centre, 'In-depth interview with William Leslie Amanzuru - Friends of ZOKA (Oct 2019)', 10 February 2020.

2. Contentieux stratégique contre la participation du public

Les entreprises ont pris des mesures punitives et de représailles contre les défenseurs des droits de l'homme en engageant des actions civiles pour faire taire la dissidence.¹⁰⁹ Les poursuites stratégiques contre la mobilisation publique ou poursuites-bâillon ont été une réponse bien trop courante à la défense des droits de l'homme. Des exemples récents en Afrique subsaharienne incluent une affaire de diffamation déposée par Mineral Commodities Limited, une société minière australienne, et sa filiale sud-africaine contre six militants écologistes, dont deux avocats travaillant pour le Center for Environmental Rights. La Haute Cour d'Afrique du Sud a souscrit à la défense des défenseurs des droits de l'homme, qualifiant l'affaire de poursuite-bâillon, et a jugé que l'affaire constituait un abus du processus judiciaire.¹¹⁰ La firme sud-africaine envisage de faire appel au jugement. Les accusations de diffamation contre Rafael Marques pour avoir dénoncé les abus dans l'industrie angolaise du diamant sont un autre exemple.¹¹¹ L'espace civique se rétrécit également en raison de la prolifération de législations restreignant les opérations de la société civile, des médias et de la liberté de réunion dans de nombreux pays africains et dans le monde.

C. PEUPLES AUTOCHTONES

À l'échelle mondiale, les peuples autochtones sont des acteurs essentiels des entreprises et des droits de l'homme, car leurs droits «sont parmi ceux qui sont le plus gravement violés dans le contexte des opérations commerciales, en particulier par les industries extractives opérant sur leurs terres et territoires».¹¹² Même avec l'adoption des Principes directeurs, les groupes de défense des droits autochtones n'ont pas pleinement fait valoir les droits dont ils doivent jouir. Le Groupe de travail international pour les affaires autochtones a récemment noté : «Les peuples autochtones continuent d'être parmi les groupes les plus touchés par les effets négatifs des activités commerciales sur les droits de l'homme.»¹¹³

Bien qu'il y ait eu peu de développements positifs en Afrique subsaharienne, quelques-uns méritent d'être notés. Par exemple, la Commission nationale des droits de l'homme du Kenya a inclus diverses parties prenantes, dont les peuples autochtones, dans le processus d'élaboration de son PAN. En outre, la Commission sud-africaine des droits de l'homme s'est «engagée dans des litiges à impact stratégique pour faire progresser les principes relatifs aux entreprises et aux droits

109 UN Working Group on business and human rights, 'Scaling up initiatives to protect human rights defenders', Consultation Summary Note, 30 November 2017, p. 3.

110 Business and Human Rights Resource Centre, 'S. Africa: Court slams mining giant for attempting to use a SLAPP suit to silence criticism and environmental activism', 10 février 2021.

111 Business and Human Rights Resource Centre, 'Angola: Journalist Rafael Marques faces defamation charges over work exposing abuses in diamond industry', 26 mars 2015.

112 José Aylwin and Johannes Rohr, *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights and Indigenous Peoples: Progress Achieved, the Implementation Gap and Challenges for the Next Decade* (International Work Group for Indigenous Affairs), p. 9.

113 Ibid, p. 52.

de l'homme dans des affaires concernant les droits des peuples autochtones et des communautés vulnérables». ¹¹⁴

Le Groupe de travail international pour les affaires autochtones identifie également certaines réalisations législatives notables au Kenya, telles que la loi n° 27 de 2016 sur les terres communautaires, qui permet l'enregistrement des terres autochtones. ¹¹⁵ Cependant, en février 2021, seules deux communautés avaient réussi à enregistrer leurs terres.

Sur l'application du principe du consentement libre, préalable et éclairé, la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples a rendu une décision positive au nom des personnes autochtones. Dans *Center for Minority Rights Development (Kenya) et Minority Rights Group International au nom de Endorois Welfare Council c. Kenya*, la Commission africaine a souligné que dans les situations où les projets auront un impact majeur sur les peuples autochtones, le devoir de l'état n'est pas « seulement de consulter la communauté, mais aussi d'obtenir son consentement libre, préalable et éclairé, selon ses coutumes et traditions ». ¹¹⁶ L'affaire représente la première reconnaissance juridique des droits des peuples autochtones africains sur des terres détenues traditionnellement et est également la première affaire au monde à constater une violation du droit au développement. Néanmoins, alors que certains aspects de la décision de la Commission ont été appliqués, le gouvernement kenyan a dans la plupart des cas omis de se conformer aux recommandations. ¹¹⁷

Certains impacts négatifs que subissent les peuples autochtones causés par les opérations commerciales en Afrique sont précisés dans les sections suivantes :

1. Manque de représentation due à la marginalisation historique

Le manque de représentation et d'intégration des peuples autochtones dans le processus politique dominant a conduit à la promulgation de lois qui ne répondent pas à leurs besoins. Par exemple, les lois sur le domaine éminent, souvent invoquées par les agents publics pour revendiquer la terre des personnes autochtones, contrecarrent la promesse et les protections du consentement libre, préalable et éclairé. ¹¹⁸ La Coalition africaine pour la responsabilité des entreprises note un problème supplémentaire dans le suivi et l'évaluation des processus régissant ce consentement. Les impacts à long terme sur les moyens de subsistance des communautés affectées ne sont souvent pas signalés et peuvent être désastreux en l'absence de processus de suivi ou de mesures de surveillance adéquates du processus de consentement libre, préalable et éclairé. Par exemple, la communauté Ogiek a été expulsée par le gouvernement kenyan sans consultation. ¹¹⁹

114 Ibid, p. 40.

115 Ibid.

116 African Commission on Human and Peoples' Rights, *Centre for Minority Rights Development (Kenya) and Minority Rights Group International on behalf of Endorois Welfare Council v. Kenya*, Communication No. 276/2003, Decision, 4 février 2010, para. 291.

117 ESCR-Net, 'The Endorois case', 5 June 2018. Disponible à : <https://www.es-cr-net.org/news/2018/endorois-case>

118 Ibid.

119 African Court on Human and Peoples' Rights, *African Commission on Human and Peoples' Rights v. Republic of Kenya*, Application No. 006/2012, Judgment, 16 mai 2017.

2. Qualification des terres communales comme publiques

Lorsque les terres communales sont qualifiées de terres publiques, elles peuvent être acquises sans compensation adéquate. Un rapport préparé par le Groupe de travail sur les populations/communautés et minorités autochtones en Afrique, sous l'égide de la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, a identifié plusieurs tendances omniprésentes dans le contexte de l'exploitation des ressources naturelles sur les terres des communautés autochtones.¹²⁰ Il a également déterminé que l'institution coutumière de la propriété foncière communale qui prévaut parmi les populations autochtones n'est pas protégée par la législation. Le rapport a en outre révélé que les populations et les communautés autochtones se font exproprier des terres, souvent de manière violente et sans leur consentement libre, préalable et éclairé. Par exemple, l'Institut d'Oakland a mis en garde contre l'expulsion prévue d'environ 80 000 personnes, pour la plupart autochtones, en Tanzanie.¹²¹

3. Accès aux voies de recours

L'accès à un recours effectif par les peuples autochtones a parfois été un problème, même dans les cas où il y a eu une décision judiciaire positive. À de nombreuses reprises, les entreprises et le gouvernement vont de l'avant avec des projets au mépris des ordonnances judiciaires de les suspendre. Cette impunité peut s'étendre aux meurtres et autres formes de violence perpétrés par des agents de l'état ou des acteurs de l'entreprise. En fait, les dirigeants autochtones qui peuvent s'opposer à certains projets — ou du moins exiger d'être consultés ou qu'on leur demande leur consentement libre, préalable et éclairé — sont souvent confrontés à des accusations criminelles pour avoir plaidé au nom de leurs communautés.

120 African Commission on Human and Peoples' Rights, *Extractive Industries, Land Rights and Indigenous Populations/Communities' Rights: East, Central and Southern Africa*, (2017), p. 37.

121 Oakland Institute, *The Looming Threat of Eviction: the Continued Displacement of the Maasai Under the Guise of Conservation in Ngorongoro Conservation Area* (2021).

D. PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

1. Principales conclusions

- **Il existe plusieurs groupes dont les droits sont particulièrement affectés négativement par les entreprises** en Afrique, notamment les femmes, les défenseurs des droits humains et les groupes autochtones.
- **Les femmes ont subi de manière disproportionnée divers types de préjudices liés aux activités commerciales**, notamment la violence sexuelle et sexiste, la discrimination, la surreprésentation dans le secteur informel et les menaces à leurs moyens de subsistance en raison de l'expansion de secteurs tels que l'agro-industrie.
- **Les défenseurs des droits de l'homme sont menacés** et ont fait l'objet d'assassinats, de menaces, d'actes d'intimidation et de poursuites stratégiques contre la participation du public.
- **Les groupes autochtones ont rencontré des difficultés** en raison d'un manque de représentation et d'intégration dans les processus politiques, d'un manque d'accès aux voies de recours et de la qualification de leurs terres communales comme publiques, ce qui a conduit à une expropriation sans compensation.

2. Recommandations

- **Les États devraient inclure les femmes, les peuples autochtones et les défenseurs des droits de l'homme** dans l'élaboration des PAN tout au long des étapes de rédaction et d'adoption.
- **Les entreprises devraient intégrer une démarche tenant compte de la problématique hommes-femmes dans leurs pratiques commerciales.** Les entreprises doivent intégrer un souci d'équité entre les sexes dans leurs engagements en matière de politique des droits de l'homme, respecter le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme et remédier à tout impact négatif susceptible de causer ou de contribuer à des violations des droits de l'homme.
- **Les états doivent protéger les défenseurs des droits de l'homme, y compris ceux qui suivent des cours qui peuvent être considérés comme menaçant le programme de développement de l'état.** Les cas d'assassinats, de tortures et de menaces de mort en réponse au plaidoyer des défenseurs des droits de l'homme doivent faire l'objet d'enquêtes et de poursuites.
- **Les législatures devraient interdire les poursuites-bâillon.** Les entreprises commerciales doivent être amenées à s'abstenir d'entreprendre des actions punitives contre les défenseurs des droits de l'homme en engageant une action civile contre eux pour faire taire la dissidence. Les états doivent mettre un terme aux litiges stratégiques intentés par les entreprises pour réduire au silence les défenseurs des droits de l'homme qui contestent les activités commerciales d'une entreprise.¹²²
- **Toutes les parties prenantes doivent accorder la priorité aux droits autochtones.** Les Principes directeurs n'ont pas contribué de manière substantielle à garantir le respect et la protection des droits de l'homme des groupes autochtones. Ces groupes n'ont généralement pas été impliqués dans l'élaboration des PAN (sauf au Kenya); n'ont pas donné leur consentement libre, préalable et éclairé suffisant avant l'expropriation des terres; et ils font face à des obstacles juridiques à l'exercice de leurs droits fondamentaux, que ce soit par des mesures juridiques inadéquates ou des mécanismes de recours.

122 UN Working Group on business and human rights, 'Scaling up initiatives', p. 2.

- **Les entreprises doivent tenir compte des groupes vulnérables dans les processus fondamentaux des UNGP.** Les entreprises commerciales doivent veiller à ce que la protection et la promotion suffisantes des droits des groupes susmentionnés soient incluses dans leur déclaration de politique en matière de droits de l'homme. Ces groupes devraient également être inclus dans le processus du devoir de vigilance en matière de droits de l'homme et devraient être autorisés à utiliser le mécanisme de réclamation au niveau des opérations.



CHAPITRE 5



CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

CONCLUSION

Les communautés en Afrique ont subi des préjudices du fait d'activités liées aux entreprises et ont essayé de demander réparation avant même l'adoption des Principes directeurs. Les exemples incluent de nombreuses tentatives d'agriculteurs nigériens pour obtenir une indemnisation de Shell pour des marées noires présumées, l'affaire Trafigura en Côte d'Ivoire, des tentatives visant à tenir des entreprises sud-africaines légalement responsables de leur complicité dans l'apartheid et une tentative d'obtenir des réparations contre des entreprises pour leur complicité dans la colonisation.¹²³ Comme ailleurs dans le monde, l'adoption des UNGP et le nombre croissant de recommandations des organes de traités offrent des opportunités pour encourager les états, les entreprises, les institutions internationales, les OSC et les individus et communautés touchés par les entreprises à rechercher des approches communes pour promouvoir le respect des droits de l'homme dans le secteur privé.

Durant la décennie précédente, le nombre de cas signalés d'états et d'entreprises s'efforçant de protéger les droits de l'homme et d'améliorer l'accès à des recours pour les personnes lésées par des activités commerciales a augmenté. Par exemple, les états ont adopté des PAN. Les entreprises prennent progressivement conscience que le non-respect des droits de l'homme s'accompagne de risques de réputation, financiers et juridiques. Les communautés et les individus recherchent des moyens innovants pour demander réparation auprès des organes judiciaires locaux, régionaux et extraterritoriaux.

Néanmoins, les progrès correspondent à peine aux empreintes négatives signalées des opérations commerciales. Les communautés dans les zones de conflit et de post-conflit, qui ont également un déficit de gouvernance, continuent de subir des préjudices sans accès à des recours efficaces. Le rythme d'adoption des PAN est beaucoup plus lent que dans d'autres régions. De plus, le dialogue qui accompagne le devoir de vigilance en matière de droits de

¹²³ Amnesty International, « Négligence du delta du Niger : comment 3 500 militants s'attaquent à deux géants pétroliers », Consulté le 15 août 2022 ; BBC News, « Trafigura reconnu coupable d'exportation de déchets toxiques », 23 juillet 2010 ; Business and Human Rights Resource Centre, 'Apartheid reparations lawsuits (re So. Africa)', 17 juin 2002.

l'homme pourrait être mieux coordonné pour garantir qu'il réponde aux réalités du continent. Les multinationales ayant des politiques en matière de droits de l'homme continuent d'être liées aux abus en Afrique. De nombreuses victimes qui ont obtenu gain de cause devant les tribunaux locaux et régionaux n'ont pas été indemnisées, en raison d'un manque de volonté politique et d'un manque de pouvoirs d'exécution des institutions telles que la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples.

Des efforts supplémentaires doivent être entrepris de toute urgence. Les victimes de préjudices liés aux entreprises ne peuvent pas attendre. La section suivante formule des recommandations aux états et aux entreprises pour faire progresser le respect des droits de l'homme par les entreprises dans le cadre des UNGP au cours de la prochaine décennie. Elle met également en évidence les points d'entrée stratégiques du PNUD pour catalyser le respect des droits de l'homme par les entreprises.

A. RECOMMANDATIONS

1. Recommandations destinées aux états

Pour s'acquitter de leur devoir de protection contre les violations des droits de l'homme par les entreprises, les états devraient :

- Accélérer l'élaboration, l'adoption et la diffusion des PAN.
- Intégrer la participation des PME et du secteur informel à l'application des Principes directeurs.
- Utiliser des canaux de communication virtuelle de plus en plus populaires pour promouvoir la diffusion des UNGP.
- Renforcer les institutions régionales afin qu'elles puissent jouer un rôle plus efficace dans le programme des entreprises et des droits de l'homme.
- Reconsidérer les investissements étrangers directs dans toute l'Afrique subsaharienne. Alors que le développement économique durable est une priorité nécessaire pour chaque gouvernement de la région, il est important de se demander si tous les types d'investissement étranger direct contribuent à l'amélioration économique de la société. Dans certaines industries, une grande partie des revenus gagnés est conservée par des sociétés multinationales étrangères qui retirent l'argent du pays pour investir chez eux. La contribution au développement de l'économie nationale se limite finalement au nombre relativement faible de personnes employées par l'entreprise et aux recettes fiscales perçues par l'État.
- Envisager la promulgation de lois obligatoires sur le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme pour obliger certaines entreprises et certains secteurs à adopter la diligence requise de manière régulière, crédible et publique en matière de droits de l'homme.

2. Recommandations aux entreprises

Afin d'honorer leur obligation de respecter les droits de l'homme, les entreprises et leurs associations doivent tenir compte de ce qui suit :

- Adopter des politiques relatives aux droits de l'homme et appliquer le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme, même lorsque ce n'est pas une obligation légale.

- Abaisser la barrière à l'entrée des fédérations et des associations sectorielles pour les PME afin de s'assurer qu'elles participent aux consultations, telles que l'élaboration des PAN.
- Promouvoir la création d'événements régionaux pour faciliter l'apprentissage par les pairs avec toutes les parties prenantes concernées par les entreprises et les droits de l'homme.
- Accroître la participation des représentants subsahariens aux événements internationaux, tels que le Forum des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme.
- Prendre des mesures pour veiller à ce que les défenseurs des droits humains ne soient pas harcelés ou intimidés par des poursuites-bâillons et la violence d'agents de l'État.

B. POINTS D'ENTRÉE STRATÉGIQUES DESTINÉS AU PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT

Il existe plusieurs points d'entrée stratégiques pour promouvoir efficacement le programme concernant les entreprises et des droits de l'homme en Afrique subsaharienne au cours des 10 prochaines années. Ce sont les suivants :

- S'appuyer sur les dialogues en cours sur les PAN et le traité contraignant pour faire avancer le programme des entreprises et des droits de l'homme. C'est probablement le meilleur point d'entrée pour toutes les discussions sur la mise en œuvre des UNGP. Des efforts politiques et diplomatiques importants devraient être concentrés sur l'élaboration et l'adoption du processus PAN, ainsi que sur l'encouragement de la participation des états.
- Articuler l'analyse de rentabilisation afin qu'elle se conforme aux principes directeurs. Les entreprises et les états hésitent à adopter les droits de l'homme en raison des implications négatives perçues sur le coût des affaires. Néanmoins, un nombre croissant de recherches montre que, même si cela peut être vrai à court terme, l'adoption des droits de l'homme est logique d'un point de vue commercial et éthique à long terme.
- Soutenir des groupes d'entreprises tels que Business Africa et la section Afrique de l'Organisation internationale des employeurs. Les associations industrielles en Afrique ont l'occasion d'apprendre de leurs pairs dans d'autres régions, qui s'engagent également de plus en plus envers les principes des droits de l'homme. Par exemple, avec la croissance des capitaux privés en Afrique, l'Alliance des investisseurs pour les droits de l'homme et d'autres associations d'investisseurs ont appelé à un devoir de vigilance en matière de droits de l'homme et pourraient exiger que les investissements futurs soient conformes aux normes réglementant les droits de l'homme.
- Travailler avec les parties prenantes pour que les groupes en marge du dialogue soient placés au centre. Les PME et l'économie informelle ont été exclues du débat sur la mise en œuvre des UNGP. Le PNUD devrait travailler avec les acteurs étatiques et non étatiques pour créer des solutions innovantes afin de transmettre le message des droits de l'homme à ces groupes et d'encourager le respect des droits de l'homme sans imposer une charge financière excessivement lourde.
- Soutenir l'UA, la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples et d'autres mécanismes régionaux et sous-régionaux dans la mise en œuvre du programme des entreprises et des droits de l'homme. Bon nombre de ces mécanismes ont abordé des questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme, certains faisant spécifiquement référence aux UNGP. Leur nature régionale et sous-régionale offre la possibilité d'une cohérence, d'une uniformité et d'une prévisibilité accrues des politiques entre les états, ainsi que d'un meilleur partage d'expériences.
- Identifier les acteurs clés ayant un vif intérêt pour les UNGP ou les entreprises et les droits de l'homme, y compris ceux qui ne s'identifient pas comme travaillant dans ce domaine.

ANNEXE A : MÉTHODOLOGIE DU RAPPORT

A. CHAMPS D'APPLICATION

Ce rapport a adopté le cadre à trois piliers des UNGP pour évaluer les progrès et les obstacles dans l'application des UNGP dans les pays cibles. En raison des contraintes de temps, les auteurs ont adopté une approche plus étroite pour certains piliers. Plus particulièrement, la section sur le pilier III ne comprend pas d'analyse de la performance des mécanismes judiciaires, qui est un aspect important de l'accès aux voies de recours. Cela est particulièrement vrai compte tenu du nombre croissant de cas de litiges extraterritoriaux, ce qui suggère que les recours internes peuvent ne pas être efficaces ou que les victimes n'ont pas confiance dans les institutions publiques de justice dans ces circonstances.

B. SOURCES D'INFORMATION

Les auteurs se sont appuyés sur des sources d'information primaires et secondaires.

- Sources primaires : Les auteurs ont mené des consultations auprès des parties prenantes avec des personnes bien informées sur l'application des UNGP en Afrique de l'Est, de l'Ouest et australe.
- Sources secondaires : Les auteurs ont effectué une analyse documentaire des rapports et recherches antérieurs des gouvernements, des organisations internationales, des ONG, des associations industrielles et autres.

C. PAYS CIBLES

Tout au long du rapport, l'accent est mis sur 12 États d'Afrique subsaharienne. Cela se reflète dans les études de cas tout au long du rapport, les tableaux présentant les données analytiques et l'orientation générale de la recherche. Ces états ont été sélectionnés parce qu'ils ont la volonté politique potentielle de promouvoir les UNGP dans le pays, ont manifesté une volonté de promouvoir les entreprises et les droits de l'homme dans le processus d'examen des traités (c'est-à-dire les examens périodiques universels), ont des activités commerciales ayant des impacts matériels sur les droits de l'homme et/ou ont une communauté active de parties prenantes promouvant les entreprises et les droits de l'homme (par exemple, les INDH, les OSC et les organisations internationales). Ces États sont :

- L'Afrique de l'Ouest : Côte d'Ivoire, Ghana, Liberia, Nigeria et Sierra Leone
- L'Afrique de l'Est : Éthiopie, Kenya, Tanzanie et Ouganda
- L'Afrique australe : Mozambique, Zambie et Zimbabwe

D. CHOIX DES PARTICIPANTS À L'ENTRETIEN

L'étude a utilisé des questions semi-structurées et ciblé 25 participants. Les personnes interrogées ont été sélectionnées de manière non aléatoire, compte tenu de leur connaissance de l'évolution des entreprises et des droits de l'homme en Afrique, de leur participation à des processus tels que l'adoption des PAN et de leur travail avec des institutions jouant un rôle déterminant dans le discours sur les entreprises et les droits de l'homme. Elles provenaient d'INDH, de Ministères de la justice, d'universités et d'OSC internationales et locales. Les entretiens ont été menés entre janvier et février 2021 en utilisant Skype.

Compte tenu des restrictions de voyage actuelles occasionnées par la pandémie de COVID-19, les consultations ont été menées virtuellement. Tous les participants ont consenti à être enregistrés et tous les entretiens sont enregistrés auprès du PNUD. Afin d'encourager une discussion ouverte, les contributions des parties prenantes ne sont pas attribuées spécifiquement à l'expert offrant son opinion sur une question particulière, et les participants ont été anonymisés pour se protéger des représailles.

E. LIMITATIONS

En raison de contraintes de temps, le rapport n'a pas couvert les pays où il n'y a pas de données publiquement disponibles sur la mise en œuvre des UNGP. L'échantillonnage non aléatoire des cas peut avoir exclu des cas de bonnes pratiques ou d'autres dans lesquels des entreprises commettent des abus. Les informations fournies ici proviennent de parties prenantes et de sources accessibles au public et ne sont pas exhaustives.

ANNEXE B: RATIFICATION DES PRINCIPAUX TRAITÉS ET CONVENTIONS INTERNATIONAUX

TABLEAU 1: Ratification ou adhésion aux principaux instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme

Pays		DUDHR ^a	ICCPR	ICESCR	CEDAW	CERD	CAT	CRC	CPRD	ICPPED	CRMW
		Charte internationale des droits de l'homme			Autres traités internationaux fondamentaux relatifs aux droits de l'homme						
Afrique de l'Ouest	Côte d'Ivoire		1992	1992	1995	1973	1995	1991	2014		
	Ghana		2000	2000	1986	1966	2000	1990	2012	2007	2000
	Liberia		2004	2004	1984	1976	2004	1993	2012		2004
	Nigeria		1993	1993	1985	1967	2001	1991	2010	2009	2009
	Sierra Leone		1996	1996	1988	1967	2001	1990	2010	2007	2000
Afrique de l'Est	Ethiopie		1993	1993	1981	1976	1994	1991	2010		
	Kenya		1972	1972	1984	2001	1997	1990	2008	2007	
	Tanzanie		1976	1976	1985	1972		1991	2009	2008	
	Ouganda		1995	1987	1985	1980	1986	1990	2008	2007	1995
Afrique australe	Mozambique		1993		1997	1983	1999	1994	2012	2008	2013
	Zambie		1984	1984	1985	1972	1998	1991	2010	2011	
	Zimbabwe		1991	1991	1991	1991		1990	2013		
Note: Les années dans les cases correspondent aux années de ratification/adhésion au traité											
Vert = ratifié/adhésion Jaune = signé, mais pas ratifié Rouge = Non ratifié/adhésion ou signé Gris = N'est pas applicable											

Abréviations : DUDH, Déclaration universelle des droits de l'homme (10 décembre 1948); PIDCP, Pacte international relatif aux droits civils et politiques (16 décembre 1966); PIDESC, Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (16 décembre 1966); CEDAW, Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (18 décembre 1979); ICERD, Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (7 mars 1966); CAT, Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (10 décembre 1984); CDE, Convention relative aux droits de l'enfant (20 novembre 1989); CRPD, Convention relative aux droits des personnes handicapées (13 décembre 2006); ICPPED, Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées (20 décembre 2006); ICRMW, Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (18 décembre 1990).

^a La Déclaration universelle des droits de l'homme n'est pas un traité et n'a donc pas de date de ratification; au lieu de cela, elle est considérée comme le fondement de tout le droit international des droits de l'homme et reflète le droit international coutumier.

TABEAU 2: Ratification ou adhésion aux conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail

	Pays	Association et Assemblée	Négociation collective	Travail forcé	Forced Labour (No. 105)	Minimum Age	Child Labour	Remuneration	Discrimination
Afrique de l'Ouest	Côte d'Ivoire	1960	1961	1960	1961	2003	2003	1961	1961
	Ghana	1965	1959	1957	1958	2011	2000	1968	1961
	Liberia	1962	1962	1931	1962		2003		1959
	Nigeria	1960	1960	1960	1960	2002	2002	1974	2002
	Sierra Leone	1961	1961	1961	1961	2011	2011	1968	1966
Afrique de l'Est	Éthiopie	1963	1963	2003	1999	1999	2003	1999	1966
	Kenya		1964	1964	1964	1979	2001	2001	2001
	Tanzanie	2000	1962	1962	1962	1998	2001	2002	2002
	Ouganda	2005	1963	1963	1963	2003	2001	2005	2005
Afrique australe	Mozambique	1996	1996	2003	1977	2003	2003	1977	1977
	Zambie	1996	1996	1964	1965	1976	2001	1972	1979
	Zimbabwe	2003	1998	1998	1998	2000	2000	1989	1999
Note: Les années dans les cases correspondent aux années de ratification/adhésion au traité									
Vert = ratifié/adhésion Rouge = Non ratifié/adhéré ou signé									

Note: Les titres complets des traités sont les suivants : Association et réunion – Convention sur la liberté d'association et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87); Négociation collective – Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98); Travail forcé (n° 29) – Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29) (et son protocole de 2014); Travail forcé (n° 105) – Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105); Âge minimum – Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138); Travail des enfants – Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182); Rémunération – Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100); Discrimination – Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111).



B+HR 
BUSINESS AND HUMAN RIGHTS

