

DIALOGUE SUR LES PLANS D'ACTION NATIONAUX RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS HUMAINS DANS LA RÉGION DE L'EST ET DE LA CORNE DE L'AFRIQUE

RAPPORT SUR LE DIALOGUE NATIONAL
DU KENYA
8 DÉCEMBRE 2021
SAROVA PANAFRIC HOTEL, NAIROBI



SOMMAIRE

Liste d'abréviations et d'acronymes	3
1. Introduction	4
2. Comprendre le cadre d'action et le cadre normatif se rapportant aux entreprises et aux droits humains	6
3. Processus de mise en place d'un Plan d'action national (PAN) au Kenya	8
4. Points clés du dialogue	9
5. Défis à anticiper dans le cadre de la mise en œuvre du PAN	10
6. Principales mesures à prendre	11

Remerciements : Ce rapport a été élaboré par Anne W. Mwachu, *Office of Attorney General & Department of Justice* (Bureau du procureur général et ministère de la Justice) du Kenya. Le dialogue national du Kenya a été mené dans le cadre du programme « Dialogue sur les plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits humains dans la région de l'Est et de la Corne de l'Afrique ». Le volet du dialogue national du Kenya qui s'est tenu le 8 décembre 2021, **a été facilité par** le Bureau du procureur général et le ministère de la Justice du Kenya, la Commission nationale des droits de l'Homme du Kenya, le Global Compact Kenya, le Réseau des institutions nationales africaines des droits de l'homme (RINADH), l'Institut danois des droits de l'Homme (IDDH) et le Programme des Nations Unies pour le développement (Kenya), avec le soutien de l'Union africaine, de la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, de la *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit* (GIZ) GmbH et du Centre africain pour les politiques commerciales. Les co-organisateur.rice.s ne souscrivent pas nécessairement aux opinions exprimées par les participant.e.s.

Mise en page : Hedda Bank

Traduction: Alexandra Pomeon O'Neill et Katherine Booth (KA-Lex Traduction)

LISTE D'ABRÉVIATIONS ET D'ACRONYMES

HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
INDH	Institution nationale des droits humains
IDDH	Institut danois des droits de l'Homme
KNCHR	<i>Kenya National Commission on Human Rights</i> (Commission nationale des droits de l'Homme du Kenya)
PAN	Plan d'action national sur les entreprises et les droits humains
PME	Petites et moyennes entreprises
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
Principes directeurs	Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains
RINADH	Réseau des institutions nationales africaines des droits de l'homme



Les parties prenantes kényanes sur le Plan d'action national sur les entreprises et les droits humains.

1.

INTRODUCTION

En juin 2011, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a approuvé à l'unanimité les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (Principes directeurs) et, en juin 2014, a appelé tous les États membres à élaborer des plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits humains (PAN) afin de promouvoir la mise en œuvre de ces principes dans leurs contextes nationaux respectifs. Les Principes directeurs sont fondés sur trois piliers essentiels, à savoir : l'obligation de protéger les droits humains incombant à l'État ; la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits humains ; et l'accès à des voies de recours. Ils établissent également la responsabilité fondamentale de toutes les entreprises de respecter les droits humains partout où elles exercent leurs activités.

Depuis l'adoption des Principes directeurs en 2011, seulement dix pays africains sur 55 ont pris des mesures en vue de l'élaboration d'un PAN, que ce soit par le biais d'un processus mené par le gouvernement ou d'initiatives en faveur de l'élaboration d'un PAN menées par la société civile, l'institution nationale des droits humains (INDH) et/ou le monde universitaire. Parmi les pays de la région de l'Est et de la Corne de l'Afrique, le Kenya et l'Ouganda ont conclu et publié un PAN, tandis que le gouvernement tanzanien s'est engagé à en élaborer un. Le Kenya a été le premier pays africain à mettre au point un PAN et constitue à ce titre une étude de cas intéressante dont d'autres pays d'Afrique pourraient s'inspirer. Il est également nécessaire que les parties prenantes discutent de stratégies pour son adoption et sa mise en œuvre.

C'est dans ce contexte que l'Union africaine, la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), la *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit* (GIZ) GmbH, le Réseau des institutions nationales africaines des droits de l'homme (RINADH), l'Institut danois des droits de l'Homme (IDDH) et le Centre africain pour les politiques commerciales ont organisé un dialogue régional de deux jours, les 7 et 8 décembre 2021, afin de discuter des stratégies d'adoption et de mise en œuvre des PAN dans la région. Les dialogues nationaux du 8 décembre tenus au Kenya, en Ouganda et en Tanzanie ont été organisés en collaboration avec le ministère de la Justice du Kenya, la Commission nationale des droits de l'Homme du Kenya (KNCHR), la Commission des droits de l'Homme de l'Ouganda (UHRC) et la Commission des droits de l'Homme et de la bonne gouvernance (CHRAGG) de la Tanzanie. Le dialogue régional a réuni des parties prenantes issues des ministères, services et organismes publics, des INDH, des entreprises, des syndicats et des organisations de la société civile.

Dans son discours d'ouverture, Mme Kariuki, Bureau du procureur général et ministère de la Justice du Kenya, a pris acte du rôle du droit souple comme les Principes directeurs qui, malgré leur caractère non contraignant, marque la volonté collective des États de tendre vers un ensemble de normes. Elle a mentionné l'impact de la COVID-19 sur tous les aspects de la société, notamment sur les micro-, petites et moyennes entreprises (PME) qui ont dû faire face à des pertes de revenus sans précédent et à des incertitudes quant à leur avenir en raison de l'interruption des activités économiques due à l'apparition de la pandémie. Elle a également souligné la nécessité de tenir des discussions concernant les droits humains sur le lieu de travail. Il est nécessaire de s'assurer que des mesures de protection sont mises en place pour tous les travailleur.se.s afin de garantir une réponse durable axée sur les personnes tout en luttant contre la COVID-19 et en essayant de maintenir les économies à flot. Elle a souligné que le PAN introduit une obligation de diligence en matière de droits humains incombant à toutes les entreprises exerçant leurs activités au Kenya, une exigence que l'État entend concrétiser au cours de la prochaine décennie par le biais de divers processus de réforme réglementaire. Elle a donc appelé tous les acteurs à travailler ensemble pour faire en sorte que la question des entreprises et des droits humains soit intégrée dans tous les domaines de la société.

Dans son discours d'ouverture, Mme Victoria de Mello, PNUD, a remercié les participant.e.s pour leur présence au forum. Elle a souligné qu'il était temps de mettre en pratique cette politique. Il est important que l'État prenne conscience du fait que le secteur des affaires s'est considérablement développé au cours des dix dernières années et de la nature évolutive des droits humains. Il appartient donc aux parties prenantes de veiller à ce que le PAN aille au-delà d'un simple document de politique générale. Elle a fait remarquer que les autorités d'exécution ont la capacité de mettre en œuvre le PAN et que ce n'est qu'une fois qu'il sera mis en application qu'il pourra avoir un impact. Elle a souhaité aux participant.e.s des délibérations fructueuses et a fait part de son espoir que le Kenya réussisse à mettre en œuvre son PAN dès juin 2022.

M. Barissa, RINADH, a salué le chemin parcouru par le Kenya dans l'élaboration de son PAN. Il a insisté sur le fait que, si le Kenya et l'Ouganda ont pris l'initiative de mettre en place des PAN, il est tout aussi important de s'assurer que l'élan et le dynamisme ne se perdent pas en route. Il a également noté qu'il était essentiel que les parties prenantes s'assurent que des stratégies claires et spécifiques sont élaborées et peuvent être déployées pour mettre en œuvre le PAN. Il est donc fondamental de proposer des mesures concrètes qui garantiront le respect de l'esprit du PAN.

M. Mwenda, KNCHR, a poursuivi en affirmant l'engagement de l'INDH à assumer pleinement son mandat et en offrant sa collaboration pour contribuer à la mise en œuvre du PAN. Il a souligné que le chantier ne fait que commencer et qu'il est nécessaire que les acteurs chargés de la mise en œuvre se mettent au travail.

Plusieurs intervenant.e.s ont fait des exposés sur le cadre en matière d'entreprises et de droits humains, le PAN du Kenya et les actions gouvernementales spécifiques prévues au titre de ce dernier.

2.

COMPRENDRE LE CADRE D'ACTION ET LE CADRE NORMATIF SE RAPPORTANT AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS HUMAINS

EXPOSÉ DE DIRK HOFFMANN, IDDH

M. Hoffmann a entamé son exposé en donnant aux participant.e.s un aperçu des Principes directeurs. Il a décrit les étapes de la mise en œuvre d'une procédure de diligence raisonnable en matière de droits humains, ce qui contribue à promouvoir une conduite responsable des entreprises. Ces étapes comprennent l'identification des impacts sur les droits humains, la prise de mesures en fonction des résultats, le suivi et la vérification des réponses, la mise en place de mesures correctives et l'intégration de l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits humains dans les actions publiques et les systèmes de gestion.

Il a souligné l'importance des PAN, dans la mesure où ils définissent les actions qu'un État s'engage à entreprendre pour mettre en œuvre les Principes directeurs. Cependant, la seule élaboration d'un PAN ne suffit pas, puisque sa bonne mise en œuvre est essentielle. Une enquête menée auprès de 22 pays en 2018 a montré que le fait de fixer des dates claires pour la réalisation de tous les points d'action, de disposer d'indicateurs spécifiques, de désigner des acteurs responsables, de prévoir un budget pour chaque action et d'impliquer les parties prenantes dans le mécanisme d'examen étaient des éléments clés pour garantir la bonne mise en œuvre du PAN. Il a également souligné que l'exercice d'une obligation de diligence raisonnable peut contribuer de manière significative à l'accès aux voies de recours. Cela peut se faire en élaborant et en mettant en place des plans de vigilance permettant de responsabiliser les acteurs étatiques sur la mise en application des normes relatives aux entreprises et aux droits humains et la garantie du respect des droits humains par les entreprises. Actuellement, des lois sur l'exercice d'une diligence raisonnable en matière des droits humains ont été adoptées en France et en Allemagne, tandis que les Pays-Bas ont adopté une loi sur l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de travail des enfants. Ces lois visent à garantir la responsabilité dans le secteur des entreprises et des droits humains.

Il est donc nécessaire que les acteurs du domaine des entreprises et des droits humains sensibilisent les différentes entreprises opérant au Kenya à l'importance de mettre en place des procédures de diligence raisonnable au sein de leurs entreprises afin de refléter les dernières évolutions au niveau mondial en matière d'entreprises et de droits humains. L'impact du changement climatique ne peut être ignoré, car les tribunaux s'appuient sur les Principes directeurs pour tenir les entreprises responsables de leurs émissions de CO², comme l'a montré l'affaire Shell aux Pays-Bas. Une pression croissante s'exerce également sur les entreprises

pour qu'elles fassent connaître la manière dont elles traitent les impacts de la COVID-19, ce qui inclut une plus grande implication des services juridiques en raison des aspects réglementaires de l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits humains. Il est donc nécessaire d'identifier les lacunes du cadre législatif des États en matière d'atteintes aux droits humains liées aux entreprises et d'y remédier.



Les parties prenantes kényanes dialoguant sur la mise en œuvre du Plan d'action national sur les entreprises et les droits humains par le biais d'une approche multisectorielle.

3.

PROCESSUS DE MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ACTION NATIONAL (PAN) AU KENYA

EXPOSÉ DE MME CLARIS KARIUKI, BUREAU DU PROCUREUR GÉNÉRAL ET MINISTÈRE DE LA JUSTICE DU KENYA

Mme Kariuki a exposé le processus d'élaboration du PAN au Kenya, ainsi que les prochaines étapes du processus. Deux événements clés ont précipité le cheminement vers l'élaboration d'un PAN, le premier étant l'adoption de la Constitution de 2010, et le second l'acceptation d'une recommandation visant l'élaboration d'un PAN formulée lors de l'Examen périodique universel (EPU) en janvier 2015. Le Kenya a commencé officiellement le processus d'élaboration du PAN en 2016.

L'État a ensuite mis en place un comité de pilotage national multi-institutionnel, qui a apporté le soutien technique nécessaire à l'élaboration du PAN du Kenya. Elle a informé les participant.e.s de certains des principaux enseignements tirés, notamment l'importance du rôle de moteur de l'État et de l'adhésion des parties prenantes, ainsi que la nécessité d'un soutien financier adéquat. Elle a noté que le comité de pilotage a été confronté à certains défis concernant l'implication des PME, celles-ci estimant que le PAN s'appliquait principalement aux grandes entreprises. Or, les PME représentent 98 % des entreprises au Kenya. Il est donc nécessaire de renforcer le dialogue auprès des PME sur le PAN, ainsi que sur la nécessité de respecter et de promouvoir les droits humains.

L'État a maintenant l'intention de diffuser largement le PAN et de renforcer les capacités des différents acteurs concernés. L'État a depuis constitué un comité d'application multi-institutionnel chargé de superviser la mise en œuvre du PAN et d'élaborer un plan de mise en œuvre de celui-ci. Le comité est chargé d'examiner les politiques et les lois pertinentes afin de les mettre en conformité avec les obligations découlant du PAN et de surveiller sa mise en œuvre.

4.

POINTS CLÉS DU DIALOGUE

Le dialogue a donné l'occasion aux différentes parties prenantes de débattre de la meilleure façon de mettre en œuvre le PAN du Kenya. Les points saillants évoqués lors des débats sont notamment les suivants :

- i. Le Kenya a été félicité pour les progrès accomplis dans le cadre de l'adoption du PAN. Le PAN a été approuvé par le Conseil des ministres le 25 février 2021 et est actuellement devant le Parlement en attente d'adoption en tant que document de session n° 3 de 2021.
- ii. Depuis, le Kenya a créé un comité de mise en œuvre multi-institutionnel, conformément au chapitre 4 du PAN. Ce comité est chargé d'élaborer un plan de mise en œuvre et de diriger et orienter la mise en œuvre du PAN.
- iii. Il a été noté qu'il existe un certain nombre de mécanismes qui peuvent être reproduits dans le cadre du PAN. Il s'agit notamment des directives de la Banque centrale du Kenya sur la gestion des risques climatiques et du mécanisme de réclamation au niveau opérationnel de KAKUZI, qui a été mis en place pour remédier aux atteintes aux droits humains liées aux activités des entreprises. Il a été souligné que la documentation est essentielle dans le cas des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel, car elle permet de traiter les sujets de préoccupation avant qu'ils ne se transforment en réclamations.
- iv. L'intention de l'État de déployer une approche sectorielle dans la mise en œuvre du PAN a été saluée car elle devrait permettre d'identifier les principaux risques en matière de droits humains dans chaque secteur.
- v. Les efforts déployés par le Pacte mondial des Nations Unies (Kenya) ont été relevés. Des programmes ont été mis au point, tels que le programme d'initiation des fournisseurs sensibilisés à l'éthique (*Ethically Aware Supplier Induction Programme*), dans le cadre duquel les grandes entreprises aident les PME à se conformer à des pratiques commerciales responsables. Le Pacte mondial des Nations Unies (Kenya) forme également ses entreprises membres aux Principes directeurs, à la rédaction de déclarations de politique générale en matière de droits humains, etc.
- vi. La collaboration existante entre *East Africa Law Society* (EALS) et *Advocates for International Development* (A4ID) visant à renforcer la capacité des avocat.e.s à appréhender les questions relatives aux entreprises et aux droits humains a également été soulignée. Au cours des quatre dernières années, des formations ont été organisées pour 1 500 avocat.e.s spécialisé.e.s en droit des affaires et juristes d'entreprise (du Kenya, de l'Ouganda, de la Tanzanie, du Rwanda, du Burundi et du Sud-Soudan), cinq ateliers ayant été organisés pour les avocat.e.s kenyan.ne.s (Nairobi, Kisumu et Mombasa).

5.

DÉFIS À ANTICIPER DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PAN

i. L'utilisation du langage des droits humains a constitué un obstacle à une communication efficace auprès des entreprises.

L'utilisation du langage des droits humains constitue un obstacle à une communication efficace auprès des entreprises. Il est donc nécessaire d'employer un langage que les entreprises peuvent comprendre et auquel elles peuvent s'identifier, par exemple en abordant les discussions à travers une argumentation commerciale en faveur du respect des droits humains.

ii. L'identification des risques liés aux droits humains pour les entreprises

Le modèle économique d'une entreprise, ses relations commerciales ou ses décisions politiques peuvent entraîner un certain nombre de risques. Cependant, tous les risques ne sont pas liés aux droits humains. Il est donc nécessaire de mettre en œuvre des politiques qui identifient les risques les plus saillants pour les droits humains et les mesures d'atténuation possibles.

iii. Le manque de coordination

La coordination multi-institutionnelle fait défaut lorsqu'il s'agit de rendre compte des principaux risques. Il y a une duplication des moyens d'établissement de rapports, notamment auprès des différents organismes gouvernementaux. Il est nécessaire de mettre en place un système coordonné de soumission de rapports au gouvernement sur les actions menées par les entreprises, ce qui facilitera l'établissement de rapports sur la mise en œuvre du PAN.

iv. Le changement climatique

Les participant.e.s ont convenu que les préoccupations émergentes en matière d'entreprises et de droits humains devraient être prises en compte dans la mise en œuvre du PAN, par exemple en incluant la question du changement climatique dans les rapports à établir.

v. La capacité à comprendre la question des entreprises et des droits humains

Le secteur informel au Kenya, ainsi que de multiples entrepreneur.e.s dans le secteur de l'économie numérique, restent largement non protégés, notamment en termes de normes de travail décent. Il est nécessaire de renforcer les capacités des PME et des personnes engagées dans le secteur informel afin de s'assurer que le PAN ne constitue pas un obstacle pour elles, mais plutôt un outil permettant d'améliorer leurs pratiques commerciales et leur situations respectives. Il est également nécessaire de clarifier pour les entreprises la distinction entre la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et les pratiques commerciales durables.

6.

PRINCIPALES MESURES À PRENDRE

Après des débats approfondis et interactifs, les participant.e.s au dialogue national ont proposé un certain nombre de recommandations sur la meilleure façon de garantir une mise en œuvre efficace du PAN et de surmonter les défis qui ont été discutés en profondeur. Les recommandations sont notamment les suivantes :

i. Élaboration d'un plan de mise en œuvre pratique

Il est primordial d'élaborer un plan de mise en œuvre concret pour la réalisation des actions gouvernementales prévues dans le PAN. Il a également été souligné qu'il est nécessaire de renforcer les actions gouvernementales énumérés au titre du PAN ainsi que les indicateurs, afin d'y inclure les questions émergentes, ce qui devrait permettre d'améliorer la responsabilité dans le cadre du PAN.

ii. Cadre juridique

Il est important de disposer d'accords juridiquement contraignants qui viseront à promouvoir davantage les questions liées aux entreprises et aux droits humains. À ce titre, l'adoption du projet de politique de l'Union africaine sur les entreprises et les droits humains représente une bonne occasion de s'assurer de l'existence d'un cadre juridique contraignant pour les PAN dans la région.

iii. Cadre de coordination

Il est nécessaire de mettre en place un cadre de coordination national pour l'action en faveur des entreprises et des droits humains, ce qui permettrait d'éliminer les cloisonnements actuels entre les différents organismes. Il faudrait également rationaliser les obligations en matière d'établissement de rapports non financiers incombant aux entreprises afin d'éviter toute duplication et une lassitude à cet égard. De plus, les parties prenantes doivent collaborer afin d'éviter la duplication des efforts.

iv. Renforcement des capacités

Il est nécessaire de renforcer les capacités des entreprises, qu'il s'agisse de grandes entreprises ou de PME, afin qu'elles participent à la mise en œuvre des Principes directeurs et du PAN. En effet, de nombreuses entreprises ne les maîtrisent pas encore. Il est donc nécessaire de poursuivre la diffusion, la sensibilisation et le dialogue auprès des parties prenantes relevant du secteur des entreprises et des droits humains, en particulier les PME et le secteur informel.

v. Implications financières de la mise en œuvre du PAN

L'impact financier sur les entreprises de la mise en conformité avec le PAN doit également être pris en compte. Une responsabilité partagée entre l'État et les entreprises est donc nécessaire. La mise en place de mécanismes de réclamation au niveau opérationnel a également des implications financières, et les PME ont besoin d'aide pour mettre en place de tels mécanismes. Ainsi, les entreprises ont été invitées à tirer parti des partenariats, notamment avec les organismes donateurs mondiaux et les autres États qui ont la volonté et la capacité de soutenir le processus.