

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
DE L'OUGANDA
8 DÉCEMBRE 2021
GOLF COURSE HOTEL, KAMPALA



SOMMAIRE

1. Introduction	4
2. Aperçu du dialogue	5
3. Allocution de bienvenue et discours d'ouverture	6
4. Feuille de route pour la mise en œuvre du pan	10
5. Partage d'expériences	14
6. Débat sur les domaines prioritaires du pan	18
7. Restitution de rapports régionaux	20
8. Conclusion et remarques de clôture	21

Remerciements : Le dialogue national de l'Ouganda 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 dialogue national en Ouganda du 8 décembre a été animé par la Commission nationale des droits de l'Homme de l'Ouganda et le Bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme en Ouganda, soutenu par le ministère fédéral allemand de la coopération économique et du développement (BMZ) par le biais du projet de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH « Renforcer la bonne gouvernance et les droits humains en Afrique – Architecture de gouvernance africaine ». Les co-organisateur.rice.s ne souscrivent pas nécessairement aux opinions exprimées par les participant.e.s.

Coordinatrice : Deborah Oyella (HCDH)

Modérateur : Joseph Byomuhangi, Coordinateur UCCA

Rapporteur : Amono Sharon

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

LISTE D'ABRÉVIATIONS ET D'ACRONYMES

CPLCC	Consentement préalable donné librement et en connaissance de cause
EOC	Equal Opportunities Commission (Commission de l'égalité des chances)
EPU	Examen périodique universel
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
INDH	Institution nationale des droits humains
MGLSD	<i>Ministry of Gender Labor and Social Development</i> (ministère du Genre, du Travail et du Développement social)
MLHUD	<i>Ministry of Lands, Housing and Urban Development</i> (ministère des Terres, du Logement et de l'Urbanisation)
MoFPED	Ministry of Finance, Planning and Economic Development (ministère des Finances, de la Planification et du Développement économique)
MoJCA	<i>Ministry of Justice and Constitutional Affairs</i> (ministère de la Justice et des Affaires constitutionnelles)
MoLG	Ministry of Local Government (ministère des Collectivités locales)
MTIC	<i>Ministry of Trade, Industry and Cooperatives</i> (ministère du Commerce, de l'Industrie et des Coopératives)
NEMA	<i>National Environmental Management Authority</i> (Autorité nationale de gestion de l'environnement)
OPM	<i>Office of the Prime Minister</i> (Cabinet du Premier ministre)
OSC	Organisation de la société civile
PAN	Plan d'action national sur les entreprises et les droits humains
PME	Petites et moyennes entreprises
Principes directeurs	Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
PSFU	<i>Private Sector Foundation Uganda</i> (Fondation du secteur privé Ouganda)
UCCA	<i>Uganda Consortium on Corporate Accountability</i> (Consortium ougandais sur la responsabilité des entreprises)
UHRC	<i>Uganda Human Rights Commission</i> (Commission des droits de l'Homme de l'Ouganda)
ULRC	<i>Uganda Law Reform Commission</i> (Commission ougandaise de réforme du droit)
UPDF	<i>Uganda People's Defense Forces</i> (armée ougandaise)

1.

INTRODUCTION

Ce rapport fait la synthèse des points forts du dialogue national de l'Ouganda sur les plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits humains (PAN), qui a eu lieu le 8 décembre 2021, 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 ».

On constate une forte volonté des pouvoirs publics à l'échelle de l'Afrique de privatiser leurs économies afin d'accroître le développement économique. En conséquence, les gouvernements de l'Est et de la Corne de l'Afrique ont consolidé leurs efforts pour attirer les investissements directs de source étrangère. Malheureusement, les activités de ces entreprises, bien qu'elles aient stimulé la croissance et le développement économiques, ont également été entachées d'importantes atteintes aux droits humains qui mettent à mal l'engagement des États à protéger les droits de leurs citoyens. Afin de rendre plus harmonieuses les relations entre les communautés et les entreprises, les États, suivant les recommandations issues des sessions de l'Examen périodique universel (EPU) et d'autres initiatives de défense des droits humains, ont entrepris d'élaborer des plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits humains (PAN).

Dans ce contexte, le dialogue de deux jours visait à offrir une plateforme pour un suivi et un partage des expériences sur les progrès réalisés en matière d'élaboration de PAN, les défis rencontrés, les enseignements tirés, les opportunités exploitées et les mesures à prendre en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre de PAN des pays de la région de l'Est et de la Corne de l'Afrique. Ce rapport fait la synthèse des principaux débats, recommandations et points d'action issus du dialogue national ougandais.



Une photo de groupe des participants au Dialogue sur les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits humains dans la région de l'Est et de la Corne de l'Afrique au Golf Course Hotel, à Kampala, le 8 décembre 2021. Photo de Sandra Kanagwa Nyangoma.

2.

APERÇU DU DIALOGUE

Les principaux buts et objectifs du dialogue national étaient les suivants :

- Partager l'état d'avancement du processus d'élaboration et de mise en œuvre du PAN de l'Ouganda, les difficultés rencontrées, les opportunités et les mesures à prendre ;
- Offrir aux parties prenantes une plateforme d'apprentissage sur le processus d'élaboration et de mise en œuvre du PAN de l'Ouganda.

Les principaux résultats des débats étaient notamment les suivants :

- Les participant.e.s ont partagé l'état d'avancement de l'élaboration et de la mise en œuvre du PAN de l'Ouganda en soulignant les enseignements tirés, les défis rencontrés, les opportunités et les mesures à prendre pour atteindre les objectifs du PAN ainsi que la feuille de route pour la mise en œuvre ;
- Le dialogue a renforcé la reconnaissance de l'importance du PAN en tant qu'outil permettant de rendre les relations entre les entreprises et les communautés plus harmonieuses ;
- Les participant.e.s ont mis au point une matrice pour faciliter le suivi des progrès de la mise en œuvre des objectifs du PAN.

Le dialogue, qui a duré une journée a porté sur la feuille de route ougandaise pour la mise en œuvre du PAN et sur le partage d'expériences avec la Tanzanie et le Kenya concernant les progrès, les défis, les opportunités et les mesures à prendre pour l'élaboration et la mise en œuvre des PAN respectifs. Ce dialogue fortement participatif s'est déroulé à la fois physiquement et virtuellement en combinant des exposés donnés par des animateur.rice.s, des travaux de groupe et les comptes rendus des débats entre les participant.e.s.

Parmi les participant.e.s au dialogue figuraient des représentants du gouvernement, des organisations de la société civile et des partenaires de développement, notamment des représentants de la Commission ougandaise des droits de l'Homme, du ministère du Genre, du Travail et du Développement social (MGLSD), du Pacte mondial des Nations Unies, de *Resource Rights Africa* (RRA) et d'*Uganda Consortium on Corporate Accountability* (Consortium ougandais sur la responsabilité des entreprises – UCCA).

Le dialogue régional sur les PAN a été organisé conjointement par 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, 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 de Tanzanie (CHRAGG).

3.

ALLOCUTION DE BIENVENUE ET DISCOURS D'OUVERTURE

Le modérateur a souhaité la bienvenue aux participant.e.s à la deuxième journée du dialogue régional des parties prenantes, notant qu'il s'agissait d'une continuation du dialogue virtuel de la journée précédente. Il a rappelé le rôle moteur du ministère ougandais du Genre, du Travail et du Développement social (MGLSD) dans l'élaboration du PAN ougandais, qui a fait de l'Ouganda le deuxième pays à adopter et à lancer son PAN dans la région. Il a relevé que cette session serait l'occasion de partager des enseignements et des connaissances et a appelé les participant.e.s à se présenter et à partager leurs attentes de la journée.

Parmi les attentes énoncées par les participant.e.s, figuraient, entre autres, les suivantes :

- Apprendre des collègues de la région l'état d'avancement de l'élaboration des PAN ;
- Connaître les problèmes clés qui ont été et/ou sont encore rencontrés lors de l'élaboration des PAN ;
- Connaître les problèmes clés rencontrés dans la région et la manière de les aborder dans le cadre de l'élaboration et la mise en œuvre des PAN ;
- Convenir d'une mise en œuvre coordonnée des PAN dans l'intérêt des populations touchées, du pays et de la région dans son ensemble ;
- Connaître l'état d'avancement de la mise en œuvre depuis le lancement du PAN de l'Ouganda ;
- Comprendre les stratégies mises en place pour garantir la bonne mise en œuvre du PAN et également coordonner les parties prenantes pour atteindre les objectifs et les buts du PAN.

Les remarques d'ouverture des représentants de quatre institutions sont brièvement résumées ci-dessous.

M. AGGREY DAVID KIBENGE, Secrétaire permanent, MGLSD

M. Kibenge a souligné l'engagement du gouvernement à protéger les droits humains de tous, comme en témoignent les différents cadres nationaux et internationaux qui obligent l'Ouganda à mettre en place des mesures, des normes et des pratiques garantissant la protection des droits humains. Il a fait référence à l'Examen périodique universel (EPU), dont la recommandation a servi de base à l'élaboration du PAN ougandais, conformément au cadre défini par les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme :

protéger, respecter et réparer. Tout en reconnaissant la contribution des entreprises internationales et locales au développement, notamment par la création d'emplois, la génération de recettes fiscales, l'amélioration du transfert technologique et le développement des compétences des ressources humaines, il a dénoncé les effets néfastes des activités des entreprises sur le bien-être des communautés, à savoir la violation des droits, le travail des enfants dans les chaînes de valeur des entreprises, la pollution de l'environnement, les violences sexuelles et basées sur le genre, le déplacement des communautés, la falsification des marchandises et la corruption dans les procédures commerciales, ce qui, à son tour, nuit à l'engagement du gouvernement à assurer la protection, le respect et l'exercice des droits humains.

En réponse à ces problèmes en matière de droits humains liés aux entreprises, le gouvernement a élaboré le PAN, qui énumère cinq objectifs, afin de rendre les relations entre les entreprises et les communautés plus harmonieuses. Le PAN offrira un cadre complet permettant de coordonner et de rationaliser les efforts multisectoriels visant à garantir le respect des droits humains dans les activités des entreprises, à obtenir des résultats positifs en matière de droits humains et à améliorer l'image de l'Ouganda en tant que lieu d'investissement responsable. En conclusion, il a souligné la nécessité pour toutes les parties prenantes de déployer des efforts concertés et de collaborer en vue d'atteindre les objectifs du PAN. Notant que la mise en œuvre du PAN nécessitera d'importantes ressources financières et techniques, il a exhorté les partenaires de développement et les organismes régionaux à soutenir la mise en œuvre du PAN, réaffirmant que le pays a déjà bénéficié d'engagements au cours du processus de documentation qui continueront à enrichir l'approche de mise en œuvre du PAN.

Mme MARIAM WANGADYA, Présidente, UHRC

Mme Wangadya a tout d'abord souhaité la bienvenue aux participant.e.s et a souligné l'engagement de son organisation à collaborer et à soutenir le processus de mise en œuvre du PAN. Elle a félicité l'Ouganda pour le lancement réussi du PAN en octobre 2021, notant que l'année était importante puisqu'elle marquait le 10^e anniversaire de l'adoption des Principes directeurs, qui depuis lors sont devenus les lignes directrices de référence en matière de respect des droits humains par les entreprises. Elle a réitéré l'objectif général du PAN et les trois piliers des Principes directeurs sur lesquels il repose. Reconnaisant la contribution des entreprises au développement, elle a dénoncé les atteintes aux droits humains résultant des activités des entreprises et a appelé au renforcement des capacités de protection des droits humains dans le cadre de ces activités. Elle partage l'opinion selon laquelle l'adoption d'un PAN renforcera le cadre juridique et le cadre de l'action gouvernementale de l'Ouganda en matière d'entreprises et de droits humains et démontrera l'engagement de l'Ouganda à mettre en œuvre les Principes directeurs et à lutter contre les atteintes aux droits humains liées aux entreprises. En conclusion, elle a encouragé l'État ougandais à partager les meilleures pratiques et à sensibiliser les autres pays d'Afrique de l'Est et de la Corne de l'Afrique à l'élaboration du PAN et ses plans de mise en œuvre, ainsi qu'à concevoir des stratégies réalistes pour garantir la bonne mise en œuvre du PAN ougandais au-delà de son lancement.

Mme GRACE PELLY, Représentante adjointe, bureau du HCDH en Ouganda

Mme Pelly a commencé son intervention en rappelant ce qu'elle attendait du dialogue, à savoir entendre les points de vue des autres régions sur les progrès accomplis dans l'élaboration de leur PAN.

Relevant que la responsabilité de la protection des droits humains incombe historiquement aux seuls États, elle a souligné que les entreprises ont également la responsabilité de respecter les droits humains dans leurs activités, comme l'indique le préambule de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Ainsi, en plus de respecter les lois nationales, les entreprises doivent garantir une conformité aux normes internationales en matière de droits humains et traiter les enjeux sociaux comme une question de responsabilité des entreprises plutôt que comme une question optionnelle, en mettant l'accent sur les besoins ressentis et exprimés relatifs aux droits des communautés concernées, comme l'exige l'approche fondée sur les droits humains. L'adoption des Principes directeurs a encouragé plusieurs pays à élaborer des plans d'action nationaux (PAN) afin de transposer ces principes dans leur législation et de garantir la protection des droits humains par les entreprises. Ces PAN sont à même de renforcer les cadres de l'action publique visant à lutter contre les atteintes aux droits humains commises par les entreprises. Elle a conclu en lançant un appel à l'action pour garantir la bonne mise en œuvre des PAN, en insistant sur l'utilisation d'approches fondées sur les droits humains dans les opérations commerciales et sur l'engagement du HCDH à travailler avec le pays et à le soutenir dans ses efforts de diffusion et de mise en œuvre du PAN.

M. ANDREW BYARUHANGA, directeur exécutif RRA, au nom des organisations de la société civile (OSC)

M. Byaruhanga s'est d'abord adressé aux participant.e.s en leur souhaitant la bienvenue au dialogue et en félicitant le gouvernement pour le lancement réussi du PAN. Il a rappelé le rôle central du PAN, les trois piliers des Principes directeurs sur lesquels il repose et la contribution du secteur privé à la dynamisation du développement en termes de création d'emplois ainsi que de contribution au PIB et aux revenus. Cependant, il a également relevé que les efforts du gouvernement visant à mettre en place une économie dirigée par le secteur privé, comme en témoignent divers cadres tels que le Programme à l'horizon 2030, l'Agenda 2063 et la Vision 2040, et les évolutions dans ce domaine, sont également associés à des atteintes aux droits humains liées aux entreprises. Il a souligné les efforts des OSC pour impliquer les communautés et les aider à obtenir réparation par le biais des tribunaux. Il a évoqué le symposium annuel de RRA sur les entreprises et les droits humains ainsi que plusieurs initiatives visant à soutenir les communautés pour obtenir réparation dans des affaires judiciaires spécifiques. Il a félicité le MGLSD d'avoir obtenu l'approbation du conseil des ministres sur le projet de loi relatif à l'évaluation de l'impact social et à la responsabilité, a promis son soutien et a exhorté le Parlement à accélérer l'adoption du projet de loi sur les défenseurs des droits humains afin de garantir une voie de recours. Il a également appelé tous les acteurs à identifier et à intégrer les domaines prioritaires du PAN dans leur

programmation institutionnelle afin de soutenir le processus de mise en œuvre. Il a conclu en énumérant les stratégies pour une bonne mise en œuvre du PAN : identifier les partenaires clés, établir des canaux et des plateformes permettant une communication optimale, fixer des délais précis, clarifier les aspects financiers de la mise en œuvre et d'autres domaines pratiques clés.



Mme Mariam Wangadya, Présidente de la Commission des droits de l'Homme de l'Ouganda, partageant ses remarques d'ouverture. Photo de Sandra Kanagwa Nyangoma.

4.

FEUILLE DE ROUTE POUR LA MISE EN ŒUVRE DU PAN

PRÉSENTATION PAR LE GOUVERNEMENT DE LA FEUILLE DE ROUTE POUR LA MISE EN ŒUVRE DU PAN DE L'OUGANDA – M. Bernard Mujuni, Commissaire, MGLSD

La présentation a permis d'avoir une vue d'ensemble de la feuille de route pour la mise en œuvre du PAN, en mettant l'accent sur les objectifs, les activités et les domaines thématiques à traiter, sur les progrès réalisés depuis le lancement et sur les stratégies qui seront utilisées pour assurer une bonne mise en œuvre. M. Mujuni a également cherché à solliciter l'avis des participant.e.s sur l'adéquation de la feuille de route pour répondre aux enjeux dans le domaine des entreprises et des droits humains et sur les modalités de collecte de fonds et de ressources pour garantir la bonne mise en œuvre du PAN. Il a réaffirmé que le PAN est un document vivant qui est mis en œuvre par différents secteurs de différentes manières, mais qui nécessite une mise en adéquation avec les ressources et une intégration délibérée dans les programmes, car certaines activités nécessitent un financement et d'autres n'ont aucune incidence sur les ressources.

M. Mujuni a commencé son intervention en faisant remarquer que nous devons sortir des sentiers battus pour nous adapter à la situation actuelle et à l'évolution de la dynamique du lieu de travail.

Les cinq objectifs définis et les huit domaines thématiques du PAN ont été soulignés : terre et ressources naturelles ; environnement ; droits du travail ; transparence des revenus, exonérations fiscales et corruption ; prestation de services sociaux par des acteurs privés ; protection des consommateurs ; accès aux voies de recours ; femmes, groupes vulnérables et marginalisés.

M. Mujuni a observé que depuis le lancement du PAN, plusieurs activités de mise en œuvre ont été menées et se poursuivent, notamment la diffusion, des réunions du comité de protection sociale, un symposium national annuel sur les entreprises et les droits humains, l'obtention d'un soutien continu et d'engagements de la part des partenaires de développement nationaux et internationaux pour la mise en œuvre, et l'élaboration de deux rapports étatiques – le troisième rapport au titre de l'EPU et le rapport sur la Convention des Nations unies relative aux droits économiques, sociaux et culturels – qui sont déjà prêts et serviront de référence.

Diverses stratégies ont été élaborées pour favoriser la bonne mise en œuvre des activités identifiées par rapport à chaque objectif, notamment : la programmation des activités sur une base annuelle répartie sur les cinq années, puisque le PAN est programmé sur un plan quinquennal ; la sélection des activités d'une manière qui reflète la chronologie de la mise en œuvre ; l'organisation de réunions d'équipes sur les ressources pour identifier les activités ; l'identification des partenaires pertinents et de leurs rôles correspondants dans le déploiement du PAN ; et la tenue de réunions de coordination régulières pour permettre de suivre la mise en œuvre.

Certaines des activités relevant de chaque objectif ont également été mises en évidence.

OBJECTIF 1 : Renforcer les capacités institutionnelles, les opérations et les efforts de coordination des acteurs étatiques et non étatiques pour la protection et la promotion des droits humains dans les entreprises.

- Diffuser largement le PAN afin qu'il puisse servir de manuel. Identifier et mettre au point des méthodes pour améliorer la diffusion, par exemple en définissant une stratégie de médias numériques qui exploite les médias sociaux ; organiser des réunions régionales, des dialogues communautaires pour renforcer la capacité des communautés à demander des comptes aux exploitants d'entreprises, des événements médiatiques ; concevoir des affiches et des supports d'information, d'éducation et de communication.
- Développer un outil/une application pour l'élaboration de rapports. Cette démarche nécessiterait de faire appel aux services d'un consultant pour mettre au point l'application, laquelle faciliterait la diffusion du PAN.
- Réaliser une évaluation des besoins en matière de capacités afin d'identifier les besoins en formation des parties prenantes.
- Organiser des formations sur les entreprises et les droits humains destinées aux entreprises et aux autres parties prenantes.
- Renouveler l'équipement du secrétariat. M. Mujuni a appelé les partenaires du développement à soutenir le secrétariat en lui fournissant des moyens logistiques comme des véhicules et des ordinateurs.

OBJECTIF 2 : Promouvoir le respect des droits humains et la responsabilité des acteurs économiques.

- Traduire les législations relatives au travail dans les langues locales ; certains des outils comme les législations relatives au travail.
- Renforcer la participation des communautés dans les opérations des entreprises par le biais de dialogues communautaires entre les exploitants d'entreprises et les communautés pour discuter de diverses questions qui les concernent, comme le contenu local, les constructions et les acquisitions foncières.

OBJECTIF 3 : Promouvoir l'inclusion sociale et les droits des individus et des groupes vulnérables et marginalisés dans les activités des entreprises.

- Mettre au point un portail électronique sur les entreprises et les droits humains/ les systèmes intégrés de gestion afin de permettre de suivre l'évolution de la mise en œuvre et déterminer qui fait quoi et à quel endroit.
- Réviser et promulguer des législations pour renforcer le cadre réglementaire. Le projet de loi sur l'évaluation de l'impact social et la responsabilité (*Social impact assessment and accountability – SIAA*) a été approuvé par le conseil des ministres. Bien qu'il s'agisse d'un projet de loi relatif à l'évaluation de l'impact social, il aborde également les questions d'évaluation de l'impact sur les droits humains. M. Mujuni a appelé tous les acteurs à étudier ce projet de loi. Une fois qu'il sera soumis au Parlement, il sera possible de participer aux processus de consultation. Il couvre également la question du consentement préalable donné librement et en connaissance de cause (CPLCC) visant à permettre aux communautés d'être informées et de participer au dialogue avant que les entreprises ne lancent des activités d'entreprises au sein de leurs communautés.

- Élaborer une grille d'évaluation sur les entreprises et les droits humains afin d'aider les communautés à suivre les ressources et à tenir les dirigeants responsables.
- Organiser une remise de prix annuelle pour les entreprises.

OBJECTIF 4 : Promouvoir une participation significative et effective et le respect du consentement des parties prenantes concernées par les activités des entreprises.

- Renforcer l'intervention en matière de protection sociale pour les communautés touchées par les activités des entreprises (cartographie des groupes, mobilisation du soutien).
- Renforcer les capacités des propriétaires et dirigeants d'entreprises sur les questions liées aux entreprises et aux droits humains.

OBJECTIF 5 : Améliorer l'accès à un recours pour les victimes d'abus et de violations des droits humains liés aux entreprises dans le cadre de leurs activités.

- Renforcer les capacités des avocat.e.s, des défenseur.e.s des droits humains et des officiers de justice en matière d'accès aux voies de recours dans le domaine des entreprises et des droits humains. Il est nécessaire de déterminer et de renforcer la capacité des assistants juridiques à faire le lien entre les problématiques rencontrées par les communautés et la loi, et à s'exprimer en tant que défenseur.e.s des droits humains.
- Développer un mécanisme de traitement des réclamations pour régler les litiges liés aux entreprises.
- Impliquer et sensibiliser les travailleur.se.s dans les entreprises sur leurs droits et les procédures d'accès aux voies de recours.

M. Mujuni a noté que la mise en œuvre des PAN est inscrite dans le document cadre du budget du ministère et que le gouvernement a déjà alloué certaines ressources et continue de solliciter les partenaires du développement pour obtenir un soutien financier afin de faciliter la mise en œuvre. Il a conclu en s'engageant à mettre en œuvre le PAN et en remerciant les participant.e.s pour leurs contributions.

PLÉNIÈRE : EXAMINER LA FAISABILITÉ DE LA FEUILLE DE ROUTE MISE EN PLACE PAR LE GOUVERNEMENT

Les participant.e.s ont apporté des contributions à la feuille de route, en soulevant des préoccupations et en suggérant des points pratiques pour garantir sa bonne mise en œuvre, notamment :

- Les partenaires doivent examiner ensemble le budget pour faciliter le suivi de la coordination et s'assurer de la faisabilité de la mise en œuvre du PAN.
- Les activités neutres sur le plan budgétaire qui peuvent être réalisées doivent être mises en évidence.
- Il faut rendre opérationnelles les instances de recours et renforcer leurs capacités pour leur permettre de soutenir les femmes rurales vulnérables qui continuent de subir des atteintes liées aux activités des entreprises en raison de l'absence ou de l'inaccessibilité des instances de recours.

- Concernant la question de la récompense des entités qui appliquent les principes relatifs aux entreprises et aux droits humains, des inquiétudes ont été soulevées quant à la meilleure façon de mettre en œuvre cette stratégie et d'évaluer ces entités, étant donné qu'il s'agit des mêmes entreprises qui sont toujours sous le feu des projecteurs pour des violations et atteintes aux droits humains. Il faudrait discuter des modalités concrètes d'évaluation de ces entités et renforcer leurs capacités en matière de conformité avant de les évaluer sur la meilleure façon dont elles se mettent en conformité.

En réponse, M. Mujuni a énuméré des stratégies visant à répondre aux préoccupations soulevées, notamment :

- Pour évaluer la conformité des entreprises à l'approche fondée sur les droits humains, il convient de tirer parti de stratégies comme l'examen des procédures des entreprises en matière de traitement de plaintes, des négociations, des efforts investis et des approches utilisées pour traiter les plaintes liées aux entreprises.
- Mettre en place des dialogues communautaires pour aborder les problèmes qui peuvent résulter de malentendus et de provocations et favoriser la coexistence entre les communautés et les entreprises.
- Déterminer les capacités des organisations communautaires et des organisations non gouvernementales à traiter les problèmes en tant que mécanisme de réclamation, les habiliter, les doter de ressources et les renforcer.
- Déterminer qui est chargé de traiter les réclamations dans le cadre des activités des entreprises, conformément au PAN.
- Élaborer des lignes directrices en matière d'équité à l'échelle nationale pour les communautés dépendantes des ressources naturelles et les communautés environnantes, afin de créer des mécanismes permettant d'équilibrer le partage équitable des ressources entre les communautés et les entreprises, par le biais du renforcement des capacités des communautés et la mise au point de stratégies de traitement des plaintes et des réclamations. Les lignes directrices prévoiraient l'adhésion au principe de responsabilité et de partage des dividendes. Par exemple, un pourcentage des bénéfices tirés des ressources naturelles devrait être reversé aux communautés spécifiques touchées et/ou résidant dans les zones de ressources naturelles ou à proximité, et non à l'ensemble du district.
- La dénonciation est également une composante d'une stratégie en matière d'entreprises et de droits humains. Cette approche incitera les entreprises à vouloir engager le dialogue et à réorienter leurs activités dans le respect d'une approche fondée sur les droits humains.
- Un dialogue communautaire de qualité permet de réduire les coûts en termes d'infrastructures.

5.

PARTAGE D'EXPÉRIENCES

Cette session, en séance plénière, a permis aux participant.e.s des différentes institutions de partager leurs expériences sur le rôle de chaque organisation dans le processus d'élaboration et de mise en œuvre du PAN. Les points saillants sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Institution	Points forts de l'expérience, éléments clés et/ou conseils
MGLSD	<ul style="list-style-type: none">• Q : Étapes générales suivies dans le processus d'élaboration du PAN.• Acceptation par le biais du ministère des Affaires étrangères de la recommandation issue de l'EPU de 2016 sur l'élaboration d'un PAN fondé sur les Principes directeurs.• Nomination du MGLSD comme organisme principal chargé de coordonner l'élaboration du PAN, lors de la formation du comité du conseil de ministres sur les droits humains consacrée aux concepts et aux questions relatifs aux entreprises et aux droits humains.• Le MGLSD devait travailler en collaboration avec d'autres partenaires identifiés lors du processus d'élaboration et de mise en œuvre. Pouvoirs publics, OSC et partenaires du développement.• Activités visant à impliquer les parties prenantes dans l'élaboration d'une feuille de route du PAN, en mettant l'accent sur le processus de planification et la cartographie des participant.e.s et des entreprises à consulter en fonction des régions, à savoir la région d'Albertine (questions relatives au pétrole et à l'acquisition de terres), la région de Kakira (questions relatives aux ressources humaines), la région de Karamoja (exploitation minière), la région de Mubende (réinstallations, exploitation minière et ressources humaines), la région du Nord (agriculture, plantations et questions relatives aux ressources humaines).• Classification des régions en fonction des activités importantes des entreprises.• Réalisation de consultations dans les régions/zones d'activité des entreprises identifiées.• Consultations pour guider le processus d'élaboration des objectifs et des domaines thématiques du PAN.• Préparation et présentation du projet de document au comité de direction du MGLSD pour contribution et examen.• Intégration des commentaires et des recommandations et compte-rendu au comité de direction.• Approbation du projet par le comité de direction en vue de sa présentation à la réunion de gestion des politiques de haut niveau présidée par le ministre du Genre, du Travail et du Développement social.• Discussion sur le document au sein du comité de direction, qui recommande sa soumission au secrétariat du conseil des ministres.• Communication d'un retour écrit et formel par le secrétariat du cabinet au MGLSD, avec l'autorisation d'adopter le document pour sa mise en œuvre.• Obtention du certificat d'autorisation financière pour le PAN de la part du ministère des Finances, de la Planification et du Développement économique (MoFPED), qui montre l'engagement des ressources pour la mise en œuvre du PAN et l'assurance que ce dernier contribuera positivement à la croissance économique du pays.

Institution	Points forts de l'expérience, éléments clés et/ou conseils
UHRC	<ul style="list-style-type: none"> • Q : Rôle de l'UHRC dans l'orientation des efforts d'élaboration du PAN. • Initiation de discussions auprès du MGLSD sur la nécessité d'élaborer un PAN distinct sur la question des entreprises et des droits humains dans le cadre de l'élaboration du plan d'action national sur les droits humains, avant même la recommandation de l'EPU de 2016, et obtention de l'engagement du gouvernement à élaborer un PAN distinct sur les entreprises et les droits humains. • Conseils techniques fournis au MGLSD pendant l'élaboration du PAN après acceptation de la recommandation de l'EPU. • Participation aux réunions des parties prenantes pour l'élaboration du PAN. • Organisation de réunions de consultation indépendantes. • Suivi, documentation et publication des préoccupations en matière de droits humains, par exemple, à Karamoja et à Tororo, les problèmes identifiés visaient le travail des enfants et le manque d'équipement de protection. • Présentation des préoccupations aux exploitants d'entreprises concernés et au ministère (ministère de l'Énergie) en vue d'une action urgente. • Recherche, communication et documentation sur la situation relative aux entreprises et aux droits humains afin d'orienter des actions ciblées de la part des ministères concernés. • Réception de préoccupations liées aux entreprises et aux droits humains, enquêtes et réponses afférentes. • Contrôle du respect des obligations du gouvernement par le biais de l'examen des projets de loi afin de garantir la conformité aux normes en matière de droits humains. • Au titre des mesures clés à prendre, l'UHRC s'est engagée à traiter de la justice extractive dans la région de Karamoja et des préoccupations en matière de droits humains dans le prochain rapport annuel ; à poursuivre l'examen des plaintes relatives aux entreprises et aux droits humains, les enquêtes et de leur traitement ; à mener collectivement des actions de sensibilisation et d'information avec d'autres parties prenantes comme les acteurs étatiques, les OSC et le MGLSD ; et à élaborer un rapport spécifique en partenariat avec RRA sur les préoccupations liées aux entreprises et aux droits humains, comme la faim.

Institution	Points forts de l'expérience, éléments clés et/ou conseils
UPDF	<ul style="list-style-type: none"> • Q : Comment les organismes chargés de l'application de la loi peuvent-ils mieux contribuer à la mise en œuvre du PAN et aider les communautés à accéder aux voies de recours en cas d'atteintes aux droits humains liées aux entreprises ? • Les observations sur l'accès aux voies de recours sont basées sur la participation de l'intervenant au processus d'élaboration du PAN avant sa prise de retraite en 2019. Bien qu'elles soient conscientes que la question des entreprises et des droits humains est très sensible, les communautés visitées ont considéré le processus comme une plateforme pour faire entendre leur voix sur leur situation critique. • Création d'espaces sûrs permettant aux communautés d'approcher les organismes chargés de l'application de la loi et de demander réparation ou de l'aide ; dans certains cas, des membres de la communauté ont demandé à l'UPDF de protéger leurs enfants des industries opérant dans leur région. • Par le biais de conseils, ils ont rassuré les communautés et leur ont donné confiance dans le fait que le processus visait à améliorer leur situation. • Les mécanismes d'établissement de rapports visant à favoriser l'accès aux voies de recours pour les victimes de violations ont été abordés dans le cadre du processus. • Présentation d'un rapport sur le processus du PAN au commissaire politique, énumérant les problèmes identifiés, comme la participation de l'armée à la résolution des problèmes de protection et l'octroi du droit d'accès aux voies de recours dans le cadre des activités des entreprises. • Le rapport a fait état de l'enthousiasme de l'UPDF et son engagement à soutenir la mise en œuvre du PAN et à garantir l'accès aux voies de recours une fois celui-ci approuvé. • La police de protection des minéraux est impliquée dans la surveillance des sites miniers, l'application des lois et le contrôle de l'utilisation du mercure dans le secteur minier. • L'intervenant a conclu en lançant un appel à l'action à toutes les organismes publics chargés de jouer un rôle dans le cadre du PAN afin d'assurer sa bonne mise en œuvre.
Pacte mondial des Nations Unies	<ul style="list-style-type: none"> • Q : Rôle de l'implication des entités du secteur privé dans l'adoption et la mise en œuvre du PAN. • Le secteur privé est très important pour le développement. À cette fin, le Pacte mondial des Nations Unies continue d'appeler tous les acteurs du secteur privé à veiller à ce que toutes leurs activités et stratégies soient conformes aux dix principes universels relatifs aux droits humains, au travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. En conséquence, un certain nombre d'organisations ont adhéré aux principes au niveau local, tandis que celles qui y ont adhéré au niveau international rendent compte de leur mise en œuvre par l'intermédiaire de leur société mère. Cependant, l'un des plus grands défis qui entravent l'adhésion aux droits humains dans le cadre des activités des entreprises est le manque de connaissance des concepts relatifs aux entreprises et aux droits humains parmi certaines entreprises locales et internationales, ce qui peut être corrigé par des efforts de sensibilisation afin de garantir leur conformité aux objectifs du PAN et par un dialogue continu et un travail d'équipe pour la bonne mise en œuvre du PAN. • À l'avenir, le Pacte mondial des Nations Unies s'engage à soutenir la bonne mise en œuvre du PAN et à continuer à faire pression sur d'autres organisations/entreprises et à les encourager à adhérer aux principes universels.

Institution	Points forts de l'expérience, éléments clés et/ou conseils
HCDH	<ul style="list-style-type: none"> • Q : Comment continuer à utiliser le processus de l'EPU comme un outil de plaidoyer pour la mise en œuvre du PAN ? • Le HCDH a régulièrement soutenu le processus de l'EPU et continuera à traiter les évolutions qui en découlent tant que l'État continuera à participer aux processus. Le PAN étant un document vivant, l'engagement continu en faveur des principes qu'il contient permettra de suivre les progrès accomplis et de le mettre à jour en fonction des tendances et des questions émergentes. • Le HCDH s'engage à explorer les moyens de continuer à impliquer les partenaires et les organismes responsables dans la mise à jour du PAN, à offrir un soutien à la mise en œuvre, à travailler avec les partenaires pour s'assurer que les questions liées aux entreprises et aux droits humains sont prises en compte, à créer et à soutenir d'autres forums pour de nouveaux engagements sur les questions liées aux entreprises et aux droits humains et à rappeler au gouvernement son obligation de protéger les droits humains même dans la poursuite du développement économique.



Mme Grace Pelly, représentante adjointe de l'ONU pour les droits de l'homme, et d'autres participants au Dialogue sur les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits humains dans la région de l'Est et de la Corne de l'Afrique. Photo de Sandra Kanagwa Nyangoma.

6.

DÉBAT SUR LES DOMAINES PRIORITAIRES DU PAN

Lors de cette session, les participant.e.s ont été divisé.es en deux groupes et ont été chargé.es d'examiner les objectifs du PAN figurant dans l'annexe afin de déterminer s'ils sont réalistes, de fixer des délais pour la mise en œuvre de chaque objectif et des activités correspondantes et d'identifier les parties prenantes/ partenaires concernés qui seront associés à la mise en œuvre. Les points clés issus de la discussion sont résumés dans le tableau ci-après.

<p>OBJECTIF 1.0 : Renforcer les capacités institutionnelles, les opérations et les efforts de coordination des acteurs étatiques et non étatiques en vue de la protection et de la promotion des droits humains dans le cadre des entreprises</p>	<ul style="list-style-type: none">• Soutien au développement d'un système intégré de gestion pour l'établissement de rapports et le suivi.• Développement d'un système d'orientation solide en matière d'entreprises et de droits humains - MGLSD, EOC, UHRC, MoLG.• Sensibiliser et diffuser l'information aux détenteurs d'obligations et de droits - Tous les partenaires.• Créer un comité multisectoriel sur les entreprises et les droits humains - MGLSD, tous les partenaires.• Renforcer le suivi des lignes directrices se rapportant au secteur social, à la sécurité et à la santé dans le cadre des entreprises et des droits humains - MGLSD, MoLG.• Renforcer les structures existantes, les comités de coordination et le service des droits humains au niveau des autorités locales du district et inférieures - MGLSD, UHRC, MoLG.• Renforcer la capacité technique des organismes judiciaires et non judiciaires sur les questions liées aux entreprises et aux droits humains - MGLSD, EOC, UHRC, MoLG, partenaires du développement.• Soutien au secrétariat sur la question des entreprises et des droits humains (véhicules, ordinateurs) - MGLSD, partenaires du développement.• Examiner et renforcer la capacité et la fonction du service de réinsertion et du travail pour traiter les réclamations liées au travail – MGLSD.• Renforcer le comité de planification physique dans le district et la municipalité pour qu'il puisse planifier et budgétiser en suivant une approche fondée sur l'équité - MGLSD, EOC, MoLG.
---	---

<p>OBJECTIF 2.0 : Promouvoir le respect des droits humains et la responsabilité des secteurs d'activité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre au point des supports d'information, de communication et d'éducation inclusifs - MGLSD, OSC, EOC, UHRC. • Renforcer la mise en œuvre des lignes directrices dans le domaine social, de la sécurité et de la santé – MGLSD. • Rendre accessibles les législations relatives au travail existantes (en les traduisant dans les langues locales) – ULRC. • Renforcer la capacité technique des entreprises en matière d'entreprises et de droits humains – OSC. • Établir ou renforcer les lois, les politiques et les mécanismes de réclamation pour garantir la responsabilité des entreprises - ULRC, MGLSD.
<p>OBJECTIF 3.0 : Promouvoir l'inclusion sociale et les droits des individus et des groupes vulnérables et marginalisés dans le cadre des activités des entreprises</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Réviser et promulguer des lois garantissant l'exercice du CPLCC - Parlement, ULRC, OSC, communautés, Bureau du travail, médias, MGLSD, MoJCA. • Élaborer des lignes directrices et des politiques concernant l'acquisition de terres, l'indemnisation et la réinstallation des communautés touchées - MLHUD, MGLSD, MoLG, gouvernement local, OPM. • Renforcer la participation effective et significative des communautés dans le cadre des activités des entreprises - MGLSD, OSC, secteur privé, gouvernement local, MTIC, partenaires du développement. • Plaider pour la réalisation d'études d'impact sur les droits humains avant et pendant les activités des entreprises - OSC, MGLSD, partenaires du développement, MTIC. • Mettre au point un portail électronique sur les entreprises et les droits humains - MGLSD, consultant, partenaires du développement. • Élaborer une grille d'évaluation sur les entreprises et les droits humains – MGLSD. • Mettre au point et déployer un accès numérique multimédia aux informations/ aux canaux relatifs aux entreprises et aux droits humains - MGLSD, PSFU, partenaires du développement.
<p>OBJECTIF 4.0 : Promouvoir une participation significative et efficace et le respect du consentement des parties prenantes concernées par les activités des entreprises</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Éduquer les communautés en matière d'entreprises et de droits humains, y compris sur l'accès à la justice - MGLSD, PSFU, OSC, médias, MoLG, communautés, partenaires du développement, MoJCA, gouvernements locaux. • Promouvoir l'égalité de genre en assurant l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les activités des entreprises et le label de certification en matière d'égalité de genre - EOC, MGLSD, PSFU, OSC, médias, MTIC. • Plaider pour l'élimination du harcèlement sexuel dans les activités des entreprises - EOC, MGLSD, PSFU, OSC, médias, MTIC. • Renforcer les interventions en matière de protection sociale en faveur des groupes vulnérables touchés par les activités des entreprises - MGLSD, MTIC, OSC, partenaires de développement, OPM. • Renforcer la capacité des organismes responsables et des gouvernements locaux à promouvoir les droits humains et à protéger les communautés contre les violations et les atteintes aux droits humains liées aux entreprises - MGLSD, PSFU, OSC, partenaires du développement.

7.

RESTITUTION DE RAPPORTS RÉGIONAUX

Lors de cette session qui s'est déroulée via Zoom, les participant.e.s des trois pays d'Afrique de l'Est - Ouganda, Kenya et Tanzanie - ont partagé les points forts issus de leurs débats dans le cadre du dialogue national, les opportunités et les mesures à prendre. Le rapport des équipes a révélé que, bien que ces pays se trouvent à des stades différents de l'élaboration et de la mise en œuvre de leurs PAN respectifs, il existe un engagement et un enthousiasme évidents pour rendre les relations entre les communautés et les entreprises plus harmonieuses et protéger ainsi les droits humains dans le cadre des activités commerciales. D'autres points communs ont été relevés dans les processus d'élaboration des PAN, malgré de légères différences en termes de difficultés rencontrées dans les processus d'élaboration et de mise en œuvre, ainsi que dans les propositions de points d'action/mesures à prendre.

Le compte rendu sur l'Ouganda mentionnait notamment les principaux points clés suivants :

- L'Ouganda dispose d'un PAN qui a déjà été lancé et se focalise maintenant sur sa mise en œuvre ;
- La feuille de route de mise en œuvre du PAN prévoit des délais pour la mise en œuvre et les activités à réaliser dans le cadre de celle-ci ;
- Les partenaires devant collaborer à la mise en œuvre des activités de la feuille de route du PAN ont été identifiés ;
- La mise en œuvre de la feuille de route est essentielle, et il faut notamment attribuer du temps à chaque activité pour permettre le suivi de la mise en œuvre ;
- Il faudrait travailler en tant que consortium pour atteindre les buts/objectifs ;
- Une matrice permettant de suivre l'évolution de la mise en œuvre des objectifs du PAN a été élaborée ;
- Une prochaine étape clé consiste à rendre opérationnelle la feuille de route de mise en œuvre ; et
- Il est essentiel de mobiliser des ressources pour garantir la bonne mise en œuvre des activités dans les délais prévus.

8.

CONCLUSION ET REMARQUES DE CLÔTURE

En clôturant le dialogue, M. Bakari a remercié les participant.e.s pour leur niveau élevé de participation et l'intérêt manifesté au cours des débats. Il a noté que le dialogue avait atteint ses objectifs et que les autres pays de la Corne de l'Afrique s'en inspireraient pour élaborer leurs PAN. Il a également relevé que le manque de ressources financières a été mentionné comme un défi dans les trois pays, mais il s'est réjoui que des stratégies aient été conçues pour atténuer ce problème. Il a révélé que la prochaine étape consistera à mener le même dialogue dans d'autres régions du continent dans l'espoir d'obtenir les mêmes résultats et que les organisateur.rice.s mettront sur pied le premier Forum africain sur les entreprises et les droits humains auquel tous les participant.e.s sont invité.e.s à assister. Mme Deborah a également remercié les participant.e.s pour leur investissement dans ce dialogue malgré la concurrence d'autres engagements.