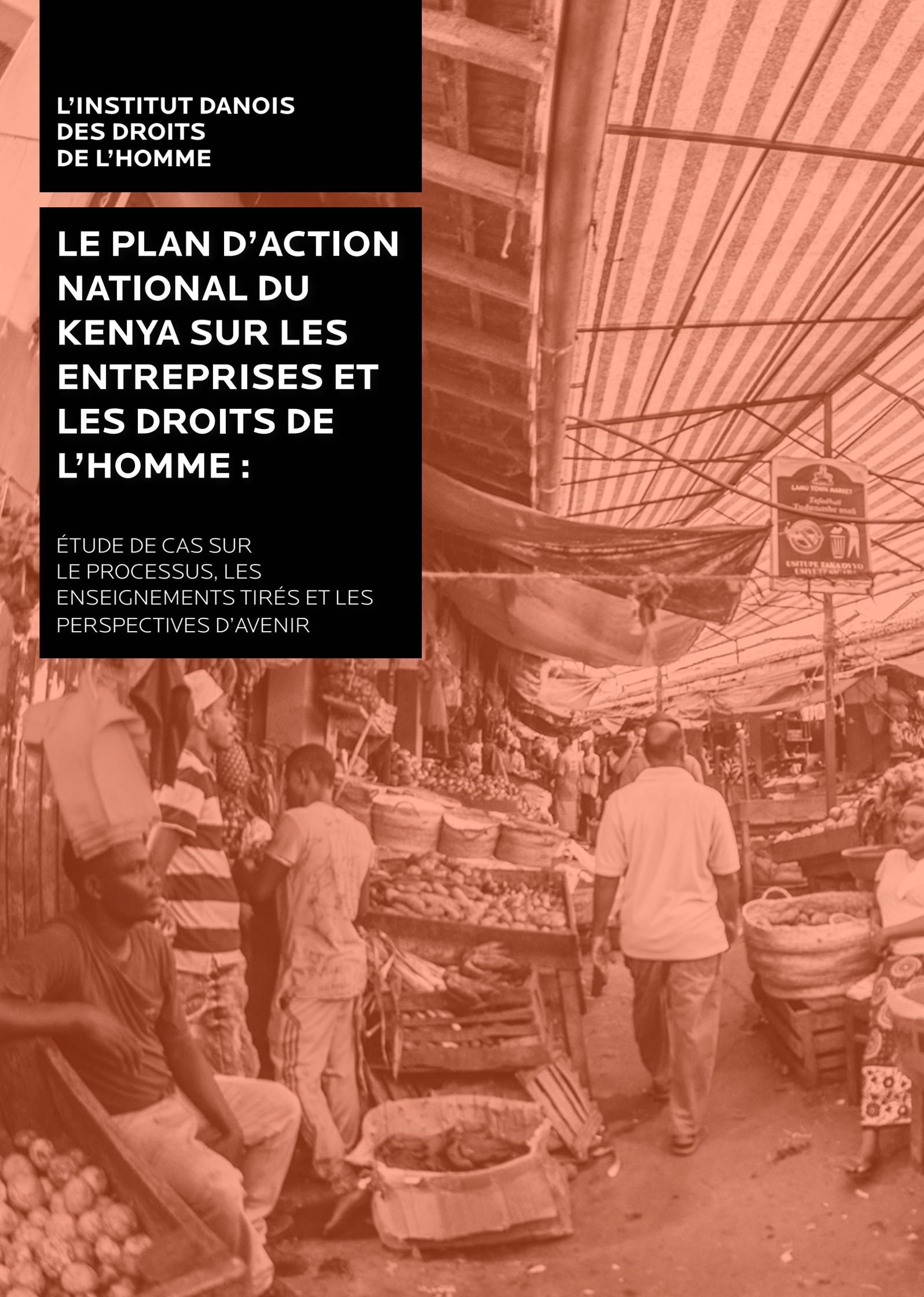


**L'INSTITUT DANOIS
DES DROITS
DE L'HOMME**

LE PLAN D'ACTION NATIONAL DU KENYA SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME :

ÉTUDE DE CAS SUR
LE PROCESSUS, LES
ENSEIGNEMENTS TIRÉS ET LES
PERSPECTIVES D'AVENIR



Décembre 2020



L'INSTITUT DANOIS DES DROITS DE L'HOMME (IDDH) est l'Institution nationale des droits de l'homme (INDH) du Danemark, dont le mandat est de promouvoir et de protéger les droits de l'homme et l'égalité de traitement au Danemark ainsi qu'à l'étranger.

Le département des droits de la personne et des entreprises est une unité spécialisée au sein de l'IDDH.

L'Institut danois des droits de l'homme
L'institution nationale des droits de l'homme du Danemark
Wilders Plads 8K
DK-1403 Copenhagen K
Téléphone : +45 3269 8888
www.humanrights.dk

Le contenu de cette publication peut être reproduit, en tout ou en partie, à condition de citer l'auteur et la source menneskeret.dk/tilgaengelighed

Photos:
Kenya National Commission on Human Rights
Page de garde: Beks from www.unspash.com
Photo page 23: Sincerly Media from www.unspash.com

AUTEUR:

Andrew Charles Odete, conseiller, Unité droits de l'homme et entreprises, Institut danois des droits de l'homme

REMERCIEMENTS:

Cette étude de cas a été rédigée grâce aux contributions et aux conseils de mes collègues de l'Institut danois des droits de l'homme, Elin Wrzoncki, Francesca Thornberry, Nora Götzmann, Dirk Hoffmann, Claire Methven O'Brien, Lars Heidtmann, Semin Alekic, Sophie Brincker Olson et Florence Khardine. L'IDDH remercie pour leur contribution et soutien essentiels à l'élaboration de ce document Rose Wangui Kimotho (consultante indépendante en droits de l'homme) et Martin Mbaya (Strathmore University Business School), lesquels ont participé aux entretiens avec les principaux informateurs.

Cette étude de cas s'est largement inspirée des réflexions et des expériences des personnes suivantes : Maryann Njau-Kimani et Claris Kariuki (Bureau des affaires juridiques de l'État et ministère de la Justice), Stella Wangechi et James Mwenda (Commission nationale des droits de l'homme du Kenya [Kenya National Human Rights Commission]), Judy Njino (Réseau Global Compact Kenya), Joseph Kibugu (Business and Human Rights Resource Centre), Mary Kambo (Commission kenyane des droits de l'homme [Kenya Human Rights Commission]), Mary Thuo (Cityscape Services Limited), Elizabeth Kariuki, Sylvia Kithinji, Dr. Steve Ouma et Waikwa Wanyoike.

Cette publication a été rendue possible grâce à des subventions accordées par l'Agence danoise pour le développement international (Danida) et l'Agence suédoise de coopération internationale au développement (Sida). Les points de vue et positions reflétés dans cette publication sont uniquement ceux de l'IDDH.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

Comité - Comité de pilotage national

COTU – Organisation centrale des syndicats (Central Organisation of Trade Unions)

EBN – Évaluation de base nationale

FKE - Fédération des employeurs du Kenya (Federation of Kenya Employers)

GCNK – Réseau Global Compact Kenya

HCDH – Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme

IDDH – Institut danois des droits de l'homme

INDH - Institution nationale des droits de l'homme

KEPSA –Alliance du secteur privé du Kenya (Kenya Private Sector Alliance)

KHRC - Commission kenyane des droits de l'homme (Kenya Human Rights Commission)

KNCHR - Commission nationale des droits de l'homme du Kenya (Kenya National Commission on Human Rights)

NEMA - Autorité nationale de gestion de l'environnement (National Environment Management Authority)

NGEC - Commission nationale sur le genre et l'égalité (National Gender and Equality Commission)

ODD - Objectifs de développement durable

ONG –Organisation non-gouvernementale

OSC –Organisation de la société civile

PAN - Plan d'action national

PME – Petites et moyennes entreprises

Principes directeurs – Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|-------|
| REMERCIEMENTS | |
| LISTE DES ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES | |
| RÉSUMÉ EXÉCUTIF | P. 7 |
| 1. INTRODUCTION | P. 9 |
| 1.1 CONTEXTE | P. 10 |
| 1.2 APERÇU DU PROCESSUS RELATIF AU PLAN D'ACTION NATIONAL (PAN) DU KENYA SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME | P. 11 |
| 1.3 CONTENU DU PLAN D'ACTION NATIONAL DU KENYA SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME | P. 13 |
| 2. COORDINATION ENTRE LES PRINCIPAUX ORGANISMES IMPLIQUÉS DANS LE PROCESSUS RELATIF AU PAN ET FONCTIONS DU COMITÉ DE PILOTAGE DU PAN | P. 15 |
| 2.1 MÉCANISMES DE COORDINATION DU PROCESSUS RELATIF AU PAN | P. 16 |
| 2.2 PRINCIPALES INSTITUTIONS IMPLIQUÉES DANS LA COORDINATION DU PROCESSUS D'ÉLABORATION DU PAN | P. 18 |
| 2.3 RÉSULTATS POSITIFS OBTENUS AU NIVEAU DE LA COORDINATION | P.20 |
| 2.4 DÉFIS ET ENSEIGNEMENTS TIRÉS DE LA COORDINATION | P. 22 |
| 3.PROCESSUS DE CONSULTATION - PARTICIPATION DES TITULAIRES DE DROITS ET DES AUTRES PARTIES PRENANTES | P. 24 |
| 3.1 ÉTAPES DU PROCESSUS DE CONSULTATION | P. 25 |
| 3.2 RÉSULTATS POSITIFS OBTENUS AU NIVEAU DU PROCESSUS DE CONSULTATION | P. 31 |
| 3.3 DÉFIS ET ENSEIGNEMENTS TIRÉS DU PROCESSUS DE CONSULTATION | P. 32 |
| 4. RÔLE DE LA COMMISSION NATIONALE DES DROITS DE L'HOMME DU KENYA (KNCHR) | P. 34 |
| 4.1 CONTRIBUTION DE LA KNCHR AU PROCESSUS D'ÉLABORATION DU PAN | P. 35 |
| 4.2 RÉFLEXIONS SUR LE RÔLE DE LA KNCHR EN TANT QU'INSTITUTION NATIONALE DES DROITS DE L'HOMME DANS LE PROCESSUS RELATIF AU PAN | P. 36 |
| 4.3 CONTRIBUTIONS RÉUSSIES DE LA KNCHR | P. 38 |
| 4.4 DÉFIS ET ENSEIGNEMENTS TIRÉS | P. 38 |
| ANNEXE – MÉTHODOLOGIE | P. 41 |

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Le Kenya a été le premier État africain à élaborer un plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme (PAN)¹. En se penchant sur le processus relatif aux PAN, cette étude de cas a pour objectif de fournir des informations et des enseignements à destination des acteurs suivants : les autres États qui ont l'intention d'élaborer un PAN ; les institutions nationales des droits de l'homme (INDH) et leurs réseaux régionaux et internationaux ; les organisations de la société civile (OSC) ; les entreprises et les organisations du secteur privé ; les syndicats ; et les groupes de titulaire de droits, qui sont tous des acteurs clés dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme. Pour identifier les résultats positifs et les enseignements à tirer, cette étude de cas s'est appuyée sur des entretiens avec les principaux acteurs du processus d'élaboration du PAN au Kenya.

L'élaboration du PAN au Kenya représente une étape cruciale pour le gouvernement du Kenya en vue de la mise en place d'un cadre réglementaire solide sur la question des entreprises et des droits de l'homme, conformément aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et les droits de l'homme (Principes directeurs). Le projet de PAN du Kenya définit les priorités politiques nationales sur la question des entreprises et des droits de l'homme, en mettant l'accent sur cinq thématiques de fond : (1) la terre et les ressources naturelles ; (2) la transparence des revenus ; (3) la protection de l'environnement ; (4) le travail ; et (5) l'accès aux voies de recours. Il contient également des mesures pour chacun des trois piliers des Principes directeurs, ainsi qu'un chapitre sur la mise en œuvre et le suivi.

Les principales étapes de l'élaboration du PAN du Kenya ont été les suivantes : l'acceptation par le Kenya de la recommandation de l'EPU adressée par la Norvège demandant au Kenya d'élaborer un PAN sur les entreprises et les droits de l'homme ; l'élaboration d'un document conceptuel sur les Principes directeurs afin d'éclairer l'intervention des pouvoirs publics et servir de document de plaidoyer ; une déclaration officielle du Procureur général engageant le gouvernement à élaborer un PAN ; une réunion d'information avec les entreprises sur le PAN ; la création du Comité de pilotage national (Comité) sur le PAN ; la convocation du Forum des parties prenantes sur l'élaboration d'un PAN ; la réalisation d'une évaluation de base nationale (EBN) ; l'élaboration du Guide pays sur les droits de l'homme et les entreprises au Kenya ; l'organisation de réunions de dialogue avec les acteurs étatiques, non étatiques et ceux issus de l'administration de la justice ; l'organisation de neuf consultations régionales ; l'organisation de quatre consultations nationales ; l'organisation de groupes de travail thématiques ; des réunions de validation dans les huit régions ; et la rédaction du PAN.

Dans le cadre du processus d'élaboration du PAN du Kenya, le ministère de la Justice et la Commission nationale des droits de l'homme du Kenya (Kenya National Commission on Human Rights - KNCHR) ont pris la tête de la coordination générale du processus, le Comité de pilotage national (Comité), composé de plusieurs parties prenantes, faisant office d'organe décisionnel. Le processus a bénéficié du soutien technique d'un ensemble représentatif d'acteurs - dont la KNCHR, l'Institut danois des droits de l'homme (IDDH), la Commission kenyane des droits de l'homme (Kenya Human Rights Commission - KHRC) et le Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'Homme (HCDH) - et de cinq experts

thématiques, chacun dirigeant un groupe de travail thématique. La KNCHR a démontré le rôle crucial que les institutions nationales des droits de l'homme (INDH) peuvent jouer dans l'élaboration d'un PAN. La KNCHR a élaboré le document de base du processus – l'EBN - a fourni un soutien technique au processus, a co-facilité les réunions du Comité et a accueilli le Secrétariat du PAN, avec le ministère de la Justice.

Grâce à l'engagement et au leadership du gouvernement, le processus a bénéficié d'une grande crédibilité auprès des diverses parties prenantes et titulaires de droits, mais cela a également permis de profiter des infrastructures, des données et du personnel du gouvernement. Le recours à un comité multipartite comme organe décisionnel a contribué à la bonne volonté générale des titulaires de droits et des autres parties prenantes participant au processus et à une approche coordonnée dans l'élaboration du PAN. Enfin, l'adéquation de la double qualité de la KNCHR - à la fois institution publique dotée d'un mandat officiel en matière de droits de l'homme et institution de surveillance, indépendante du gouvernement - a assuré le succès de ses efforts de mobilisation des participants et d'avancement du processus.

En revanche, les consultations n'ont pas été suffisamment approfondies pour donner lieu à des positions et intérêts nuancés et différenciés de la part des titulaires de droits et des parties prenantes au sein des différents grands groupements représentés. Cela peut s'expliquer en partie par les ressources limitées disponibles pour les processus de consultation. Cela souligne globalement la nécessité de disposer de ressources adéquates pour l'élaboration d'un PAN. Si l'accent mis sur la rigueur technique a permis d'élaborer un PAN solidement ancré sur les Principes directeurs, les lois nationales et internationales, l'implication des acteurs politiques au travers des différents groupes de parties prenantes n'a probablement pas fait l'objet d'une attention suffisante. Certains considèrent que cela a pu priver le processus du capital politique nécessaire pour développer une conscience et des mouvements nationaux forts permettant de faire avancer les droits de l'homme dans le contexte des activités des entreprises, soulignant ainsi le besoin de consultations rigoureuses dans le cadre des processus relatifs aux PAN.

Le processus d'élaboration du PAN au Kenya est un point de référence opportun pour les autres pays et acteurs qui cherchent à contribuer à l'élaboration d'un PAN et à répondre aux exigences d'ordre politique des Principes directeurs.

1 INTRODUCTION



1.1 CONTEXTE

Cette étude de cas décrit et examine le processus d'élaboration du plan d'action national (PAN) du Kenya sur les entreprises et les droits de l'homme, qui est le premier PAN élaboré en Afrique². L'étude de cas retrace le chemin parcouru depuis les premières étapes, lorsque le gouvernement du Kenya s'est officiellement engagé à élaborer un PAN, jusqu'à aujourd'hui, le PAN ayant été finalisé, en attente de son adoption par le Conseil des ministres et de mesures additionnelles de la part des acteurs concernés, en vue de sa mise en œuvre. Cette étude de cas documente les enseignements tirés - y compris les bonnes pratiques et les défis - à partir du cadre institutionnel et du processus de consultation du PAN du Kenya, en vue de:

- o fournir des exemples concrets de résultats positifs et de défis et indiquer de quelle manière ils ont été relevés ;
- o éclairer la phase de mise en œuvre du PAN du Kenya ;
- o éclairer des processus similaires menés dans d'autres pays ; et
- o produire un outil d'apprentissage pour les institutions nationales des droits de l'homme (INDH) et leurs réseaux sur le rôle potentiel des INDH dans les processus relatifs aux PAN.

Le public cible de cette étude de cas comprend : les INDH et leurs réseaux régionaux et internationaux ; les ministères et organismes gouvernementaux concernés ; les organisations de la société civile (OSC) ; les entreprises et les organisations du secteur privé ; les syndicats ; et les groupes de titulaires de droits au Kenya et dans d'autres pays désireux d'élaborer des PAN.

L'Institut danois des droits de l'homme (IDDH) a collaboré avec la Commission nationale des droits de l'homme du Kenya (Kenya National Commission on Human Rights - KNCHR) - acteur de premier plan dans le processus d'élaboration du PAN du Kenya - afin de fournir un soutien et des conseils techniques au Comité de pilotage national (Comité) sur la question des entreprises et des droits de l'homme. La contribution de l'IDDH au processus a inclus: le développement des capacités des institutions dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme et sur la question du processus relatif au PAN, ainsi que des contributions substantielles pour l'élaboration de l'EBN, du guide payssur les entreprises et les droits de l'homme au Kenya, et du projet de PAN. L'IDDH et la KNCHR sont tous deux des institutions nationales des droits de l'homme (INDH) dotées du statut A et disposent d'un protocole d'accord guidant la collaboration en cours sur les entreprises et les droits de l'homme et le développement durable. Cette étude de cas a été réalisée dans le cadre de cette collaboration.

Sa rédaction s'est basée sur des entretiens menés auprès des principaux acteurs impliqués dans le processus relatif au PAN et l'examen de documents et produits issus du processus relatif au PAN (voir ci-dessous l'annexe 1).

ENCADRÉ 1 : APERÇU DE L'ÉTUDE DE CAS

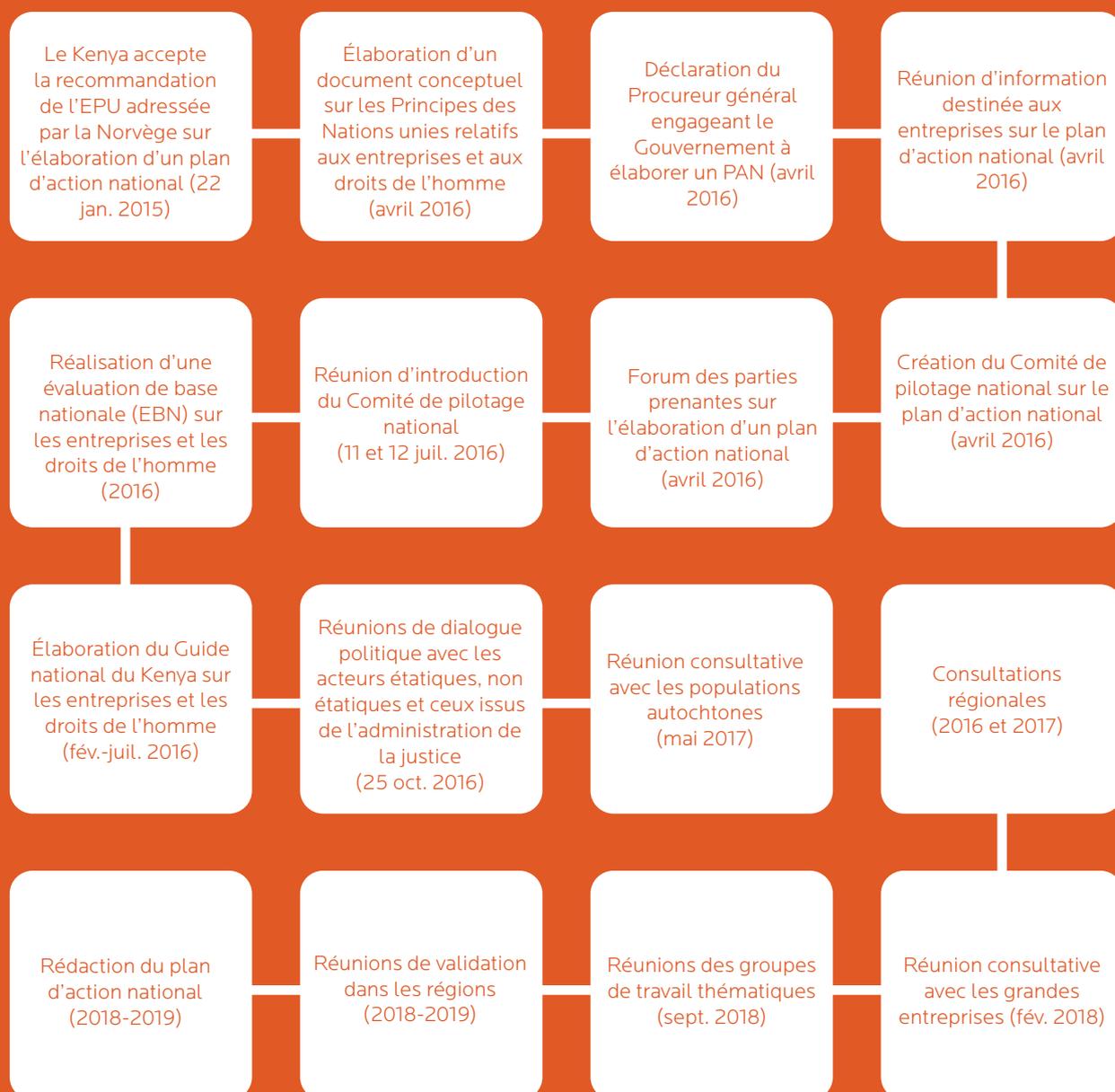
- o Le chapitre 1 est une introduction, présentant le contexte d'élaboration du PAN. Il donne un aperçu du processus.
- o Le chapitre 2 traite de la coordination entre les principales institutions et organismes dans le cadre du processus relatif au PAN. Il décrit les rôles spécifiques des acteurs clés dans la coordination du processus.
- o Le chapitre 3 propose une évaluation des processus de consultation, en mettant l'accent sur la qualité, le niveau et le degré de la participation et inclusion des différentes parties prenantes et titulaires de droits.
- o Le chapitre 4 examine le rôle de la KNCHR dans le processus relatif au PAN. Il décrit la contribution concrète de l'INDH au processus à la lumière du mandat indépendant de la commission, conformément aux Principes de Paris et à la législation kenyane.
- o L'annexe 1 présente un résumé de la méthodologie utilisée pour élaborer l'étude de cas.

1.2 APERÇU DU PROCESSUS RELATIF AU PLAN D'ACTION NATIONAL DU KENYA SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME

Au Kenya, le processus relatif au PAN s'est inspiré du Guide sur les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme, élaboré par l'ONG International Corporate Accountability Roundtable (ICAR) et l'IDDH³. Ce guide a fourni des éclairages concernant les éléments suivants : conceptualisation d'un PAN ; cycle de vie d'un PAN ; contenu minimum ; et mécanismes permettant la participation des titulaires de droits et des autres parties prenantes. Le Kenya a retenu les orientations du Groupe de travail des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme, qui propose une approche en cinq étapes pour l'élaboration d'un PAN : (1) démarrage ; (2) évaluation et consultation ; (3) rédaction ; (4) mise en œuvre ; et (5) mise à jour.

Les étapes importantes de l'élaboration du PAN ont été les suivantes :

ILLUSTRATION 1 : ÉTAPES IMPORTANTES DE L'ÉLABORATION DU PAN KENYAN



1.3 CONTENU DU PLAN D'ACTION NATIONAL DU KENYA SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME

ENCADRÉ 2 : PLANS D'ACTION NATIONAUX SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME

Les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (Principes directeurs) ont été approuvés à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies en juin 2011⁴. Ce pas a été déterminant, s'agissant du premier cadre international largement accepté sur les entreprises et les droits de l'homme. Les Principes directeurs ont adopté une approche basée sur trois piliers, à savoir : l'obligation de protéger les droits de l'homme incombant à l'État ; la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme ; et le rôle des États et des entreprises pour garantir l'accès à des voies de recours efficaces contre les atteintes aux droits de l'homme liées aux entreprises. Le Groupe de travail des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme a recommandé aux États de promulguer un PAN dans le cadre de la mise en œuvre des Principes directeurs⁵. Si les PAN ne créent pas nécessairement d'obligations juridiques nouvelles, ils fournissent un cadre cohérent permettant d'ancrer la réglementation nationale en matière d'entreprises et de droits de l'homme dans le contexte local. Ils ont également le potentiel d'inspirer des cadres juridiques et politiques plus efficaces pour une conduite responsable des entreprises.

Le projet de PAN du Kenya identifie les priorités politiques nationales en matière d'entreprises et de droits de l'homme, en réglementant la conduite des entreprises et en énonçant des engagements concrets du gouvernement pour faire face aux incidences négatives liées aux entreprises. Il consolide les efforts du gouvernement visant à la protection et à la réalisation des droits de l'homme par l'État et les acteurs non-étatiques, conformément aux Principes directeurs. Ainsi, il fournit un cadre de transposition des Principes directeurs, en mettant un accent particulier sur cinq domaines thématiques (voir encadré 2). Surtout, il met en place un cadre cohérent pour traiter de la question des entreprises et des droits de l'homme, en vue d'établir une homogénéité dans l'approche et une efficacité au niveau de la compréhension, du suivi et de la promotion des droits de l'homme dans le contexte des activités des entreprises.

ENCADRÉ 3: DOMAINES THÉMATIQUES PRIORITAIRES POUR LE PAN DU KENYA⁶

- **Questions foncières** : Accès à la terre, titres de propriété, gestion, cadre juridique, terres et propriété communautaires, déplacement volontaire et involontaire, indemnisation.
- **Environnement** : Evaluations d'impact environnemental, garanties environnementales, participation et accès à l'information, octroi de permis.
- **Travail** : Groupes vulnérables en matière d'emploi, santé et sécurité au travail, conditions de travail, liberté d'association et négociation collective, égalité des chances et de traitement, travail forcé et travail des enfants, précarisation du travail.
- **Transparence et gestion des revenus** : Marchés publics, octroi de permis publics, fiscalité et droits de l'homme, climat des affaires (incitations), propriété effective.
- **Accès aux voies de recours** : Gestion des plaintes, aide juridictionnelle, règlement extrajudiciaire des litiges, mécanismes judiciaires et non judiciaires.

Le projet de PAN du Kenya comprend quatre chapitres de fond. Le premier décrit brièvement le processus d'élaboration du PAN. Le deuxième chapitre analyse les cinq domaines thématiques et expose les préoccupations d'ordre politique qui en découlent. Le troisième chapitre expose les mesures politiques en utilisant le cadre des trois piliers, conformément aux Principes directeurs. Le dernier chapitre est une matrice concernant la mise en œuvre et le suivi à venir du projet de PAN.

Alors que le projet de PAN du Kenya aborde de manière globale les préoccupations centrales en matière d'entreprises et de droits de l'homme, les termes adoptés dans le projet de PAN ont été critiqués en raison de leur passivité, le rôle du gouvernement dans l'application de la loi étant souvent qualifié de discrétionnaire⁷. En effet, les rédacteurs du PAN ont délibérément adopté une formulation plus souple, révélant la nécessité de trouver un équilibre entre le renforcement des obligations réglementaires du gouvernement et le pragmatisme de la négociation d'une politique généralement acceptable, qui tient compte du contexte politique unique du pays.

Au-delà de l'approche fondée sur les droits de l'homme, le projet de PAN du Kenya mentionne les engagements du gouvernement du Kenya à atteindre les objectifs de développement durable (ODD)⁸, ce qui renforce l'interconnexion des engagements de l'État en matière de droits de l'homme et de développement.

2

COORDINATION ENTRE LES PRINCIPAUX ORGANISMES IMPLIQUÉS DANS LE PROCESSUS RELATIF AU PAN ET FONCTIONS DU COMITÉ DE PILOTAGE



QUELLE EST LA PORTÉE DE CE CHAPITRE ?

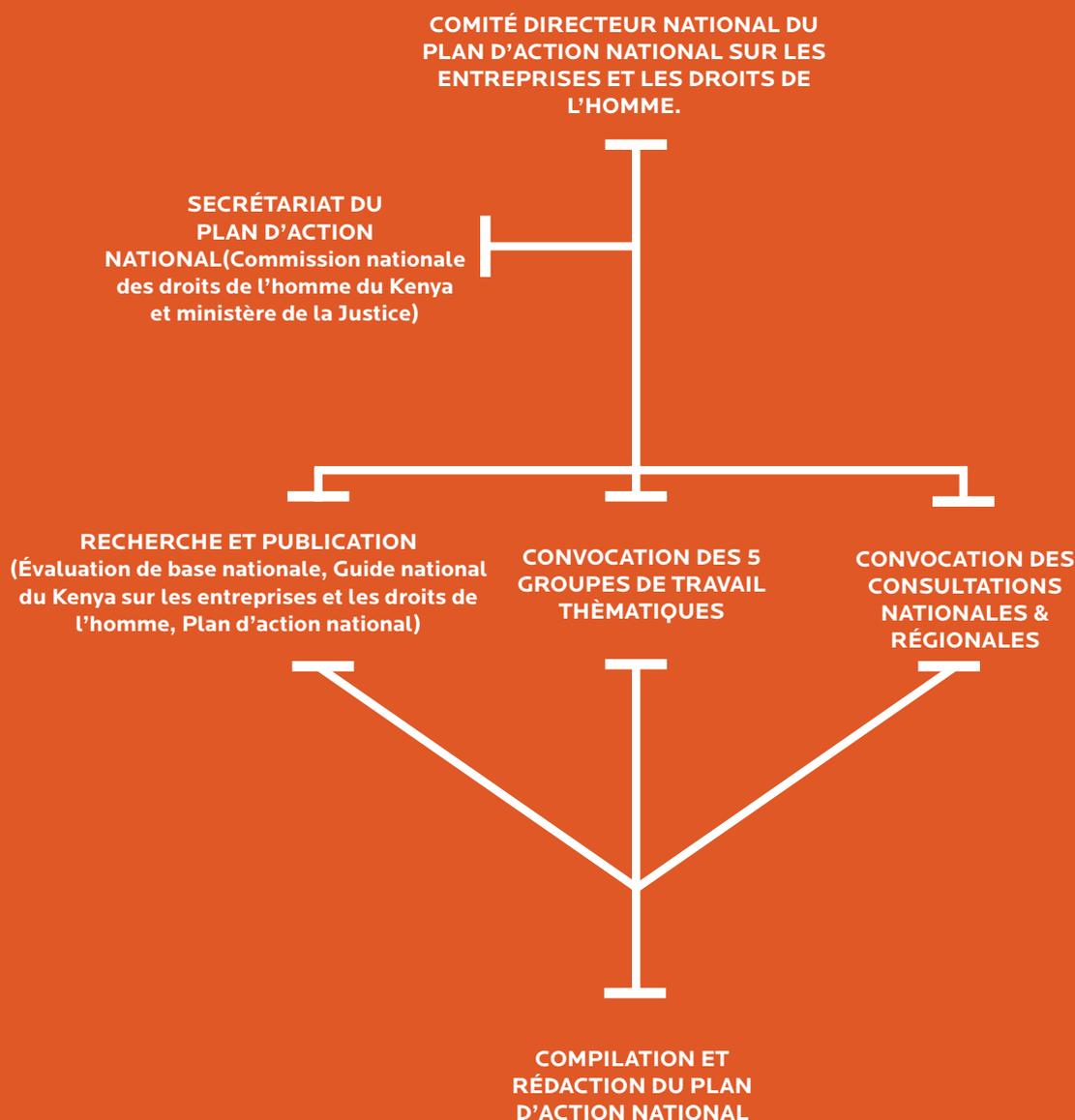
Ce chapitre évalue la coordination interne entre les organisations chefs de file, et la coordination avec les parties prenantes externes dans le cadre du processus relatif au PAN du Kenya. Il aborde les questions suivantes:

- o Quels ont été les principaux acteurs dans la coordination de l'élaboration du PAN du Kenya ?
- o Quels ont été les mécanismes de coordination de l'élaboration du PAN ?
- o Quel rôle chaque acteur a-t-il joué ?
- o Quels ont été les résultats positifs, les défis et les enseignements tirés de l'expérience ?

2.1 MÉCANISMES DE COORDINATION DU PROCESSUS RELATIF AU PAN

Au Kenya, le processus d'élaboration s'est appuyé sur un cadre permettant de coordonner la participation et les contributions des différentes institutions et parties prenantes. Les principaux organes de coordination étaient les suivants : le Comité de pilotage national (Comité) du PAN ; le Secrétariat du PAN du Kenya ; et les groupes de travail thématiques (voir illustration 2).

ILLUSTRATION 2 : ORGANIGRAMME DES MÉCANISMES DE COORDINATION DU PLAN D'ACTION NATIONAL



Les principaux organes impliqués dans la coordination du processus relatif au PAN et leurs rôles respectifs sont examinés ci-dessous.

A) LE COMITÉ NATIONAL DE PILOTAGE DU PAN SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME

Le Comité a été mis en place dans le cadre d'un forum multipartite qui s'est tenu à Nairobi en 2016⁹. Ses fonctions sont les suivantes : fournir une orientation stratégique au processus ; participer au processus relatif au PAN ; promouvoir la sensibilisation et la mobilisation dans le cadre du processus ; et examiner les documents du PAN. Il est co-présidé par le ministère de la Justice et la KNCHR. Le Comité, en tant que principal organe de coordination, a réuni des institutions ayant des perspectives et des objectifs différents et des approches opérationnelles variées. Afin de renforcer la coordination et l'harmonie, les mesures suivantes ont été prises :

- o Le Comité a élaboré ses propres termes de référence et son plan de travail ce qui a guidé son mandat et donné à ses membres une direction commune.
- o Un Secrétariat a été créé et installé au sein de la KNCHR afin d'exécuter les décisions et soutenir la coordination entre les membres du Comité
- o La prise de décision sur le processus relatif au PAN et l'attribution des tâches aux acteurs institutionnels ou aux consultants se sont faites par consensus entre les institutions membres du Comité.
- o Des experts indépendants ont été chargés des contributions techniques au contenu du PAN dans le cadre de groupes de travail thématiques.

ENCADRÉ 4 : LISTE DES 13 ORGANISATIONS MEMBRES DU COMITÉ NATIONAL DE PILOTAGE (COMITÉ) :

- o Bureau des affaires juridiques de l'État et ministère de la Justice
- o Commission nationale des droits de l'homme du Kenya (Kenya National Commission on Human Rights - KNCHR)¹¹
- o Commission nationale sur le genre et l'égalité (National Gender and Equality Commission - NGEC)
- o Ministère du Travail et de la protection sociale
- o Ministère de l'Énergie et des produits pétroliers
- o Organisation centrale des syndicats (Central Organisation of Trade Unions - COTU)
- o Commission kenyane des droits de l'homme (Kenya Human Rights Commission KHRC)
- o Fédération des employeurs du Kenya (Federation of Kenya Employers - FKE)
- o Alliance du secteur privé du Kenya (Kenya Private Sector Alliance - KEPSA)
- o Réseau Global Compact Kenya (GCNK)
- o Conseil des gouverneurs
- o Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme (HCDH)
- o Institute for Human Rights and Business (IHRB)

B) LE SECRÉTARIAT DU PAN AU SEIN DE LA COMMISSION NATIONALE DES DROITS DE L'HOMME DU KENYA

Le Secrétariat du PAN du Kenya est installé dans les locaux du bureau national de la KNCHR. Le Secrétariat coordonne les opérations quotidiennes liées à l'élaboration du PAN. Cette fonction de coordination et de soutien comprend la fourniture d'un soutien logistique pour la mobilisation, la convocation et l'animation des réunions, la tenue de comptes rendus sur les différents processus et la diffusion des informations.

C) GROUPES DE TRAVAIL THÉMATIQUES

Les cinq groupes de travail thématiques sur les questions foncières, l'environnement, le travail, la transparence et la gestion des revenus, et l'accès aux voies de recours, avec un expert thématique à la tête de chaque, ont dirigé l'élaboration de documents de référence thématiques qui ont alimenté le contenu du PAN. Les experts thématiques ont coordonné les contributions techniques à travers des réunions de consultation avec différents acteurs.

2.2 PRINCIPALES INSTITUTIONS IMPLIQUÉES DANS LA COORDINATION DU PROCESSUS D'ÉLABORATION DU PAN

Le processus d'élaboration du PAN du Kenya a fait appel à la participation de plusieurs institutions clés dans le cadre de diverses capacités de coordination, comme décrit ci-dessous :

A) LE BUREAU DES AFFAIRES JURIDIQUES DE L'ÉTAT ET LE MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Le ministère de la Justice, en tant qu'organisme gouvernemental en charge des politiques sur les droits de l'homme, a élaboré le cadre conceptuel du processus relatif au PAN. Ce dernier a été partagé avec les principales parties prenantes dans un souci de consensus. Par la suite, en collaboration avec la KNCHR, le ministère de la Justice a organisé les premières discussions qui ont abouti à la constitution du Comité comme organe de décision multisectoriel. Le ministère de la Justice siège également au sein du Comité en tant que coprésident, aux côtés de la KNCHR. Le rôle du ministère de la Justice dans le processus est de représenter les positions gouvernementales - en coordination avec d'autres ministères. En tant que ministère responsable de ce processus, il fait le lien avec le gouvernement. Le ministère de la Justice apporte son soutien au Secrétariat du PAN, qui est hébergé par la KNCHR, notamment en encourageant la participation des ministères et les organismes gouvernementaux concernés au processus. En lien avec KNCHR il est en charge des comptes rendus officiels sur les processus du PAN.

B) LA COMMISSION NATIONALE DES DROITS DE L'HOMME DU KENYA (KNCHR)

En tant qu'INDH du Kenya, la KNCHR héberge le Secrétariat du PAN dont le rôle est

d'organiser des consultations, de convoquer le Comité, d'accueillir les financements et de gérer la mise en œuvre de différents projets liés au PAN. En tant qu'organisation hôte du Secrétariat du PAN, la KNCHR fournit un soutien technique et logistique aux autres acteurs du processus relatif au PAN, par l'intermédiaire d'un bureau du PAN, qui fait partie du programme sur les entreprises et les droits de l'homme de l'institution. Le Secrétariat s'occupe de la convocation et de l'accueil des réunions du Comité, élabore les comptes rendus officiels des réunions, et coordonne les travaux des différents membres du Comité en vue de l'exécution des tâches qui leur sont assignées. Il gère également une base de données contenant les éléments produits dans le cadre du processus relatif au PAN et le site web : nap.knchr.org.

C) LE RÉSEAU LOCAL PACTE MONDIAL (GLOBAL COMPACT) KENYA

La place du Réseau local Pacte mondial (Global Compact Network Kenya - GCNK) au sein du Comité était déterminante car elle a permis de rallier la participation des acteurs du secteur privé. Le GCNK a mobilisé et coordonné la participation et les contributions des acteurs du secteur privé en organisant des consultations et des réunions de diffusion pour les organisations du secteur privé, en consolidant leurs positions et en les représentant au sein du Comité. Il a souvent travaillé en collaboration avec la Fédération des employeurs du Kenya (FKE) et l'Alliance du secteur privé du Kenya (KEPSA), qui ont toutes deux siégé au Comité, représentant largement les organisations du secteur privé. Le 6 avril 2016, le GCNK a organisé la première réunion d'information sur le PAN destinée aux entreprises, en collaboration avec le ministère de la Justice et la KNCHR. Il a également organisé des consultations entre les entreprises et le Groupe de travail des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme, ainsi que des sessions de formation pour les entreprises, en préparation de leur participation au processus d'élaboration du PAN.

D) LA COMMISSION KENYANE DES DROITS DE L'HOMME

La Commission kenyane des droits de l'homme (KHRC), une organisation non-gouvernementale (ONG) nationale, est l'une des premières organisations à avoir proposé l'élaboration d'un PAN au Kenya. La KHRC, par le biais de ses programmes permanents relatifs au « Commerce équitable » et aux « Droits du travail », a coordonné la participation des OSC au processus. En tant qu'institution membre du Comité, elle a consolidé et représenté les points de vue des titulaires de droits. Elle a également coordonné l'élaboration du Guide pays sur les entreprises et les droits de l'homme et de l'EBN. En outre, le KHRC a convoqué, avec le ministère de la Justice et la KNCHR, une réunion consultative avec des représentants des peuples autochtones.

E) HAUT-COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME

Le Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme (HCDH) a été invité à siéger au Comité en tant qu'organisation membre stratégique, principalement en raison de son expertise et mandat global en matière de droits de l'homme et de ses réseaux stratégiques. Le HCDH a joué un rôle essentiel dans la coordination des communications et des échanges entre le Comité et le Groupe de travail des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme et d'autres acteurs internationaux concernés. En retour, le Groupe de travail des Nations unies a non seulement fourni une expertise technique, mais a également diffusé des documents de référence sur les entreprises et les droits de l'homme au Comité de pilotage national. Le HCDH a également fourni un appui à différents acteurs au sein du Comité leur permettant d'établir des liens ou de se positionner envers des plateformes internationales

pour qu'ils se mobilisent sur les entreprises et les droits de l'homme. Il a également contribué au financement du site web du PAN¹⁰, qui constituait un réservoir d'informations sur le PAN du Kenya accessible au public, dont des informations sur les développements et des documents essentiels.

F) LA FÉDÉRATION DES EMPLOYEURS DU KENYA)

La Fédération des employeurs du Kenya (FKE) a coordonné la participation des employeurs au processus. Elle a consolidé et représenté leurs points de vue et leurs aspirations au sein du Comité. La FKE a contribué à mobiliser la participation de ses membres aux consultations régionales.

G) L'ORGANISATION CENTRALE DES SYNDICATS En tant que principal organisme regroupant des syndicats au Kenya, l'Organisation centrale des syndicats (COTU) a représenté les intérêts des travailleurs kenyans au sein du Comité. La COTU s'est appuyée sur ses sections réparties dans tout le pays pour faire connaître le processus d'élaboration du PAN à l'ensemble de ses membres. La COTU a également consolidé les points de vue des syndicats membres et les a mobilisés en vue de leur participation aux consultations régionales. Le Groupe de travail thématique sur les droits du travail a bénéficié de la participation de la COTU et de ses syndicats affiliés.

H) L'INSTITUT DANOIS DES DROITS DE L'HOMME (IDDH)

L'IDDH a apporté un appui technique et financier à la KHRC et la KNCHR dans le cadre de projets spécifiques pour l'élaboration de l'EBN et du Guide pays sur les entreprises et des droits de l'homme au Kenya, qui ont servi pour l'analyse contextuelle sur les entreprises et les droits de l'homme au Kenya. En outre, l'IDDH a fourni une expertise spécifique permettant d'aligner le PAN avec les objectifs de développement durable (ODD).

2.3 RÉSULTATS POSITIFS OBTENUS AU NIVEAU DE LA COORDINATION

APPROPRIATION PAR L'ÉTAT DU PROCESSUS DU PAN: Les rôles complémentaires de coordination et de direction du ministère de la Justice et de la KNCHR ont permis de garantir que le processus se déroule avec le soutien officiel du gouvernement, encourageant ainsi une participation importante des parties prenantes. Le ministère de la Justice et la KNCHR étant des institutions étatiques, cela a permis d'avoir accès à des informations et des données essentielles détenues par le gouvernement et à l'infrastructure de soutien du gouvernement permettant de mettre en œuvre les activités du processus relatif au PAN. Bien que le gouvernement du Kenya n'ait pas fourni de financement direct pour le développement du PAN, il a apporté un soutien logistique et technique au processus, notamment en convoquant des réunions du Comité, en fournissant des informations pertinentes détenues par le gouvernement et en assurant la sécurité des activités liées au PAN. Le rôle de premier plan joué par le gouvernement est de bon augure pour l'adoption définitive et la mise en œuvre du PAN.

CRÉATION DU COMITÉ: Le rôle du Comité dans la définition des étapes clés du processus et dans l'évaluation des éléments livrables respectifs du processus par les institutions membres et les autres acteurs a donné une impression d'orientation et de cohérence dans la réalisation des objectifs du processus relatif au PAN. Le sentiment de responsabilité mutuelle a contribué à un processus axé sur les résultats. En outre, l'approche par niveaux de la coordination des activités a également instillé un sentiment d'appropriation par les organisations de mise en œuvre. La composition multipartite du Comité a donné aux principaux acteurs du processus relatif au PAN et aux titulaires de droits un sentiment d'appropriation du processus, comme reflété au sein du Comité. Le Comité a adopté un modèle de prise de décision principalement basé sur le consensus, évitant ainsi un sentiment d'aliénation ou des répercussions auprès de groupes d'intérêt importants. La bonne volonté générale a permis d'assurer une harmonie de travail et un engagement sur le long terme dans le processus de la part des institutions membres du Comité et de ceux qui les composent. Un siège au sein de l'organe décisionnel le plus élevé signifiait que les institutions membres soulèveraient directement auprès du Comité toute préoccupation minimale et que ces préoccupations seraient résolues rapidement, ce qui contribuerait à atténuer tout risque de mécontentement. La collaboration inter-services entre les ministères du gouvernement participants a permis de créer un format d'engagement auprès des parties prenantes non gouvernementales, d'élaborer et de mettre en œuvre un plan de travail et d'allouer des ressources pour la mise en œuvre du plan de travail.

RECOURS AUX CONSEILS ET CONTRIBUTIONS D'EXPERTS: Le recours aux conseils et contributions d'experts pour coordonner la production, l'analyse et la compilation du contenu de fond du PAN a permis de garantir la qualité du contenu et du processus. Les contributions d'experts objectifs a réduit la perception d'intérêts particuliers au niveau des parties prenantes, renforçant ainsi la crédibilité des éléments produits dans le cadre du processus. Le Comité a été particulièrement efficace en tant qu'organe de coordination principal du processus relatif au PAN, car il était bien ancré dans le contenu des Principes directeurs, ayant bénéficié de renforcement des capacités de la part du Groupe de travail des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme.

MISE EN COMMUN DES FONDS, DES CAPACITÉS TECHNIQUES ET LOGISTIQUES PAR LES MEMBRES DU COMITÉ: Les institutions membres du Comité et les organisations donatrices ont fourni des ressources financières institutionnelles pour faire avancer des interventions spécifiquement identifiées dans le cadre du processus relatif au PAN, comblant ainsi le manque de ressources financières. Les différentes institutions ont volontiers collaboré en partageant entre elles les connaissances techniques disponibles, tirant ainsi parti d'une expertise facilement accessible. Le soutien logistique apporté par la KNCHR et le ministère de la Justice en matière d'infrastructure et de soutien du Secrétariat a permis au Comité de fonctionner. Le gouvernement royal de la Norvège a apporté un soutien financier, par l'intermédiaire de la KHRC et de la KNCHR, en termes de soutien au financement de base et de projets. La KHRC a en outre bénéficié de subventions de projet de la part de Diakonia. Avec le soutien financier de l'Agence danoise pour le développement international (Danida) et de l'Agence suédoise pour le développement international (Sida), l'IDDH a accordé des subventions de projet à la KHRC et à la KNCHR pour l'élaboration de l'EBN et du Guide du Kenya sur les entreprises et les droits de l'homme, ainsi que pour la convocation de la consultation nationale avec les groupes de peuples autochtones et la compilation du

document final du PAN. Le gouvernement royal norvégien a fourni une assistance technique en s'assurant de la contribution du Point de contact national de la Norvège, ce qui a permis d'initier les membres du Comité de pilotage aux concepts et questions clés en matière d'entreprises et de droits de l'homme. L'ambassade a également organisé une réunion d'échange entre pairs sur le PAN avec les entreprises norvégiennes et kényanes au Kenya.

RECOURS À DES PROCESSUS CLAIREMENT DÉFINIS: Le processus relatif au PAN a bénéficié de l'élaboration d'une feuille de route clairement définie, basée sur les orientations du Groupe de travail des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme. La feuille de route, qui énumère les cinq étapes principales pour l'élaboration du PAN, a permis d'orienter et de cibler le processus, guidant les activités afin de garantir la réalisation des étapes clés.

2.4 DÉFIS ET ENSEIGNEMENTS TIRÉS DE LA COORDINATION

APPROPRIATION PAR PLUSIEURS PARTIES PRENANTES: Il a été soutenu que le processus d'élaboration du PAN aurait dû davantage impliquer les travailleurs et leurs organisations, ainsi que les entreprises, afin de garantir l'appropriation du PAN. Une plus grande implication dans la coordination et les consultations de la part de l'Organisation centrale des syndicats (COTU), de l'Alliance du secteur privé du Kenya (KEPSA) et de l'Association des fabricants du Kenya (Kenya Association of Manufacturers - KAM) serait de bon augure en vue de la future mise en œuvre du PAN.

LA COMPOSITION ET LE STATUT DU COMITÉ EN TANT QU'ORGANE DE COORDINATION CENTRAL risquent de ne pas représenter adéquatement les aspirations concurrentes des différents groupes d'intérêt représentés respectivement par les institutions membres du Comité. Par exemple, les voix dominantes du secteur privé au sein du Comité se sont fortement fait l'écho des intérêts des grandes entreprises, par rapport à ceux des petites et moyennes entreprises (PME). Ces positions étaient principalement favorables aux entreprises formelles, par opposition aux points de vue du secteur informel.

INCOHÉRENCE AU NIVEAU DE LA PARTICIPATION ET DE L'ADHÉSION DES PARTIES PRENANTES: La participation de certaines institutions siégeant au sein du Comité de 13 membres a été entachée d'absentéisme et de désintérêt régulier. Certaines des institutions représentées n'ont pas institutionnalisé le processus relatif au PAN au sein des programmes de leurs organisations, de sorte que deux cas de départ d'un membre du personnel désigné au Comité par deux institutions ont fait perdre à l'organisation la mémoire du processus et leur capacité d'en influencer le cours.

Retards dans les processus: À plusieurs occasions, la livraison des produits du processus a été retardée en raison de l'inefficacité de la coordination et de la supervision des missions par les organismes de mise en œuvre. Il s'agit notamment de l'élaboration du Guide pays sur les droits de l'homme et les entreprises au Kenya et de l'EBN, dont la réalisation a pris beaucoup de temps dans les deux cas. Il est probable que ces retards ont été occasionnés,

entre autres, par des capacités insuffisantes et un espace institutionnel limité pour s'engager dans la dynamique alors nouvelle des cadres spécialisés en matière d'entreprises et de droits de l'homme. Ces retards ont fait perdre des occasions d'engager les acteurs en temps utile et, ainsi, avec un bon rapport coût/efficacité.

ÉLÉMENTS À RETENIR

o Le processus d'élaboration d'un PAN devrait inclure un renforcement des capacités des organisations de coordination dès le stade initial, afin de leur permettre de conceptualiser et de coordonner les processus de manière adéquate, comme l'expérience kenyane l'a montré.

o Idéalement, le processus relatif au PAN devrait être pourvu en ressources suffisantes, avec notamment un financement important du gouvernement, complété le cas échéant par des fonds provenant d'autres sources. Cependant, comme dans le cas du PAN du Kenya, une collaboration financière entre différents acteurs se ralliant autour d'un plan de travail et de résultats communs est souhaitable, lorsque le financement du gouvernement est limité.

o Il peut être important pour les organismes publics d'assumer un rôle de coordination étroite dans le cadre du processus relatif au PAN en vue d'assurer l'adhésion du gouvernement, qui est cruciale pour faire avancer le processus vers la promulgation. Un tel rôle peut également faciliter le processus d'accès aux documents et aux informations clés détenus par les différents acteurs étatiques, ainsi qu'aux capacités logistiques et infrastructurelles du gouvernement. Il est également nécessaire de veiller à ce que les parties prenantes essentielles, à savoir les entreprises et les représentants des travailleurs et des autres titulaires de droits, se voient accorder un rôle de premier plan dans le processus, afin de garantir leur appropriation du processus, du PAN et du cadre de mise en œuvre qui en résulte.

3 PROCESSUS DE CONSULTATION - PARTICIPATION DES DÉTENTEURS DE DROITS ET DES AUTRES PARTIES PRENANTES

QUELLE EST LA PORTÉE DE CE CHAPITRE ?

Le présent chapitre traite du processus de consultation, en mettant l'accent sur les titulaires de droits et les autres parties prenantes, et aborde les questions suivantes :

- o Comment les titulaires de droits et les autres parties prenantes ont-ils été identifiés et intégrés dans le processus d'élaboration du PAN ?
- o Quel format ont pris les consultations avec les titulaires de droits et les autres parties prenantes ?
- o Comment les titulaires de droits et les autres parties prenantes ont-ils contribué au processus ?
- o Quels ont été les résultats positifs, les défis et les enseignements tirés de l'expérience de la consultation ?

3.1 PROCESSUS DE CONSULTATION

Le processus d'élaboration du PAN a fait appel à la participation et à la contribution des titulaires de droits et des autres parties prenantes, à différents niveaux et étapes. Le processus de consultation s'est appuyé sur le Guide relatif aux PAN, qui met l'accent sur les points suivants : participation et inclusion des titulaires de droits, transparence, obligation de rendre des comptes, et égalité et non-discrimination. Les consultations ont été menées au niveau national ainsi qu'au niveau communautaire ou régional.

LES OBJECTIFS DES CONSULTATIONS ÉTAIENT LES SUIVANTS :

- o veiller à ce que les titulaires de droits et les autres parties prenantes participent au processus en apportant leur contribution au contenu et au format du PAN ;
- o favoriser l'appropriation du PAN par les titulaires de droits et les autres parties prenantes ;
- o mieux comprendre les impacts sur les droits de l'homme qui sont spécifiques aux différentes catégories de titulaires de droits et trouver des solutions viables aux impacts sur les droits de l'homme qui touchent les titulaires de droits ;
- o impliquer les titulaires de droits et les autres parties prenantes dans la validation des conclusions des éléments produits dans le cadre du processus, notamment : l'EBN, le Guide national du Kenya sur les entreprises et les droits de l'homme et le projet de PAN ; et
- o développer les capacités des titulaires de droits et des autres parties prenantes dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme afin de permettre leur participation effective au processus relatif au PAN.

La cartographie initiale des titulaires de droits et des autres parties prenantes devant participer au processus relatif au PAN était basée sur le Guide national du Kenya sur les entreprises et les droits de l'homme¹². Sur la base d'une analyse des impacts des entreprises sur les droits de l'homme au Kenya, il identifie les groupes suivants comme étant vulnérables à de tels impacts:

- o Les femmes
- o Les personnes vivant avec un handicap
- o Les personnes vivant avec le VIH/sida
- o Les personnes atteintes d'albinisme
- o Les minorités sexuelles

- o Les minorités religieuses
- o Les travailleurs migrants
- o Les peuples autochtones

Le Forum des parties prenantes sur l'élaboration d'un PAN, qui s'est tenu à la fin de 2016, a permis d'identifier plus précisément les groupes d'intérêt et la manière de les inclure dans les consultations. Cette réunion a été organisée par le ministère de la Justice et la KNCHR. Ces groupes d'intérêts particuliers ont été sélectionnés en fonction des critères suivants :

- o leur vulnérabilité particulière en lien avec la question des entreprises et des droits de l'homme ;
- o leur expertise, leurs connaissances ou leurs expériences spécifiques en matière d'entreprises et de droits de l'homme ;
- o leur capacité à représenter des intérêts particuliers au sein de plateformes de consultation ; et
- o la nécessité de prendre en compte des perspectives locales en matière d'entreprises et de droits de l'homme à travers le pays.

Parmi les groupes mentionnés ci-dessus, les représentants de communautés autochtones ont bénéficié d'une plateforme de consultation spécifique à ce groupe, tandis que d'autres ont été invités à des réunions de consultation groupées rassemblant de nombreux groupes d'intérêt dans le cadre d'une même consultation. Dans certains cas, les institutions de défense d'intérêts particuliers se sont vu attribuer des rôles importants dans le processus relatif au PAN, notamment la Commission nationale sur le genre et l'égalité (National Gender and Equality Commission – NGEC) qui a siégé au sein du Comité en tant que commission publique de surveillance indépendante chargée des questions de genre, d'égalité et de non-discrimination. Les travailleurs migrants ont été représentés en partie par l'Organisation centrale des syndicats (Central Organisation of Trade Unions – COTU) au sein des plateformes nationales. En 2017, les représentants des groupes autochtones ont été invités à proposer deux représentants au Comité. De même, la FKE a représenté les employeurs, tandis que la KEPSA et le GCNK ont représenté le secteur privé. Certains groupes de titulaires de droits ont été invités et ont eu la possibilité de participer aux neuf consultations régionales, aux côtés d'autres groupes d'intérêt.

Les paragraphes suivants donnent un aperçu des différents niveaux de consultation et de leur fréquence.

A) CONSULTATIONS NATIONALES

Cinq consultations nationales, présentées dans l'illustration 3 ci-dessous, ont été menées.

ILLUSTRATION 3 : CONSULTATIONS AU NIVEAU NATIONAL

1

6 AVRIL 2016

Réunion d'information
destinée aux entreprises
sur le plan d'action
national

2

17 AVRIL 2016

Forum des parties
prenantes sur
l'élaboration d'un plan
d'action national

3

11 & 12 JUILLET

2016
Réunion d'introduction
du Comité de pilotage
national

4

25 OCTOBRE 2016

Réunion de dialogue
politique avec les acteurs
étatiques

5

26 OCTOBRE 2016

Réunion de dialogue
politique avec les acteurs
non-étatiques

6

27 OCTOBRE 2016

Réunion de dialogue
politique avec les acteurs
de l'administration de la
justice

7

MAI 2017

Réunion consultative avec
les représentants des
groupes autochtones

8

FÉVRIER 2018

Réunion consultative avec
les grandes entreprises

Les différents forums de consultation dans le cadre du processus d'élaboration du PAN ont inclus les réunions suivantes :

RÉUNION D'INFORMATION SUR LE PAN AVEC LES ENTREPRISES: Le 6 avril 2016, le Réseau Global Compact Kenya, le ministère de la Justice et la KNCHR ont organisé une réunion avec des entreprises. Cette réunion avait pour but de sensibiliser les entreprises sur les Principes directeurs des Nations unies et les PAN et de s'assurer de leur bonne volonté et de leur participation au processus d'élaboration du PAN. La réunion a examiné les questions suivantes :

- o La structure de la participation des entreprises au processus relatif au PAN ;
- o La cartographie des associations et des parties prenantes professionnelles ;
- o Les besoins de renforcement des capacités des entreprises pour une participation efficace au processus ; et
- o Les questions prioritaires pour les entreprises à traiter dans le cadre du PAN. Cette réunion a permis d'apaiser les réserves initiales des entreprises concernant les Principes directeurs des Nations unies et le PAN et de mobiliser une forte participation des entreprises au Comité de pilotage national (Comité).

FORUM DES PARTIES PRENANTES SUR L'ÉLABORATION D'UN PAN: En avril 2016, le ministère de la Justice, la KNCHR et la KHRC ont organisé un Forum national des parties prenantes sur l'élaboration d'un PAN. Des agents de l'État, des institutions publiques, des organisations de la société civile nationales, des syndicats, des associations d'employeurs et des organisations du secteur privé ont participé à cette réunion. La réunion a atteint les objectifs suivants :

- o La sensibilisation des participants aux Principes directeurs des Nations unies ;
- o L'identification de stratégies pour faire participer les acteurs des entreprises au processus relatif au PAN ;
- o La mise en place d'un Comité pour guider les échanges avec les titulaires de droits et les autres parties prenantes, ainsi que pour piloter le processus d'élaboration du PAN ; et
- o La mise en place de groupes de travail thématiques autour des cinq thèmes identifiés.

Forum de dialogue politique avec les acteurs étatiques, non étatiques et ceux issus de l'administration de la justice : En octobre 2016, le Comité a organisé une série de trois réunions de dialogue politique avec des acteurs étatiques, non étatiques et ceux issus de l'administration de la justice, notamment : des juges, des magistrats, des fonctionnaires de justice, des avocats, le ministère public (Office of the Director of Public Prosecutions - ODPP), le Bureau du procureur général (Office of the Attorney General - OAG), des services ministériels, des OSC, des syndicats, des organisations du secteur privé et des cadres d'entreprises. Les réunions ont permis d'atteindre l'objectif de sensibilisation aux Principes directeurs des Nations unies et au PAN. Les parties prenantes ont également contribué à l'identification des impacts des entreprises sur les droits de l'homme et des lacunes d'ordre politique correspondantes. Enfin, les réunions ont permis de recenser les parties prenantes et les titulaires de droits au niveau régional en vue des consultations régionales.

RÉUNION CONSULTATIVE AVEC LES REPRÉSENTANTS DE GROUPES

AUTOCHTONES: En mai 2017, la KHRC, en collaboration avec l'IDDH, a organisé une réunion de consultation au niveau national avec des représentants de groupes autochtones. Cet événement de deux jours a rassemblé des représentants de différents groupes autochtones du Kenya, à savoir les Maasai, les Ogiek, les Endorois, les Yaaku, les Samburu et les Turkana. La réunion a atteint les objectifs suivants :

- o La définition et la documentation des impacts de la question des entreprises et des droits de l'homme sur les communautés autochtones ;
- o L'identification des mesures politiques nécessaires pour traiter les impacts des entreprises et des droits de l'homme sur les communautés autochtones ;
- o La sensibilisation des participants aux Principes directeurs des Nations unies et à la question des entreprises et des droits de l'homme en vue d'une participation efficace au processus relatif au PAN ; et
- o La nomination de deux représentants des communautés autochtones au Comité sur le PAN et de représentants au sein de chacun des cinq groupes de travail thématiques.

B) CONSULTATIONS RÉGIONALES : En septembre 2017, neuf consultations avec des titulaires de droits clés dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme et d'autres parties prenantes ont été organisées à Nairobi, Mombasa, Kisumu, Nakuru, Thika, Kiambu, Turkana, Kakamega et Kitui. La cartographie des participants au niveau régional a été principalement confiée à des représentants du gouvernement, des organisations du secteur privé, des OSC et des syndicats. Les participants typiques aux consultations régionales étaient notamment les suivants :

ILLUSTRATION 4 : LIEUX DES CONSULTATIONS RÉGIONALES À TRAVERS LE PAYS



ENCADRÉ 5 : STRUCTURE DES CONSULTATIONS RÉGIONALES

- o Chaque session a compris une première séance de sensibilisation aux Principes directeurs des Nations unies et aux autres cadres de protection des droits de l'homme
- o Chaque consultation a duré trois jours, les participants étant différents selon les jours
- o Les cinq sujets thématiques sélectionnés du PAN ont servi de base aux discussions
- o Les questions spécifiques concernant les entreprises et les droits de l'homme soulevées par les participants ont été énumérées
- o Le groupe de parties prenantes concerné par chaque question a été noté
- o Les participants ont cité des cas de bonnes pratiques locales en matière de promotion des droits de l'homme dans le contexte des entreprises
- o Les participants ont fait des recommandations pour remédier aux lacunes de la législation et des politiques
- o Le groupe de parties prenantes spécifique qui a proposé ladite recommandation a été noté
- o La partie chargée de donner suite à la recommandation a été identifiée et notée

- o Des citoyens - y compris des groupes de femmes et de jeunes, des chefs communautaires et religieux et certains groupes d'intérêt particuliers
- o Des responsables du gouvernement
- o Des OSC locales
- o Des entreprises locales

L'illustration 4 ci-dessous montre la répartition des consultations régionales à travers le pays.

C) CONSULTATIONS THÉMATIQUES EN SEPTEMBRE 2017

Cinq experts thématiques ont été chargés de diriger les travaux des groupes de travail thématiques en élaborant des documents de travail présentant des recommandations d'ordre politique, basées sur les cinq thèmes suivants : l'accès à la terre, les droits du travail, la protection de l'environnement, la transparence et gestion des revenus et l'accès aux voies de recours. Chaque thème a ensuite été divisé en plusieurs sous-thèmes, selon le cas. Ces groupes de travail étaient composés d'un échantillon de titulaires de droits et d'autres parties prenantes, avec un noyau générique constitué de représentants des syndicats, de ministères, d'OSC et de représentants du monde des entreprises. Les groupes de travail thématiques ont été conduits en utilisant des questions d'orientation préétablies et un outil permettant d'établir un compte rendu.

Le rôle des groupes de travail thématiques était de fournir une plate-forme en vue d'examiner les questions, cadres et solutions d'ordre politique proposées en matière d'entreprises et de droits de l'homme, en rapport avec les cinq domaines thématiques du PAN. Chaque groupe de travail thématique a élaboré un document de travail thématique comme produit final. Ces groupes de travail se sont appuyés sur les contributions des titulaires de droits, certains ayant participé en tant que membres des groupes de travail, ou lors des sessions de consultation menées par les groupes de travail. Parmi les groupes d'intérêts particuliers qui ont été les plus activement représentés dans les discussions au sein des groupes de travail thématiques, on peut citer : les communautés autochtones, les travailleurs, les entreprises et les femmes.

D) RÉUNIONS DE VALIDATION

La première version du PAN a été diffusée à plusieurs parties prenantes, titulaires de droits et experts afin qu'ils apportent leur contribution dans le cadre du processus de validation. En outre, la KNCHR et le ministère de la Justice ont organisé une série de réunions de validation dans les huit régions, avec des groupes mixtes de parties prenantes, dont des titulaires de droits. Le projet de PAN a été présenté aux parties prenantes et leurs points de vue sur son contenu ont été notés, analysés et intégrés dans le projet révisé, le cas échéant. Le projet révisé a ensuite été partagé avec le Comité pour que les institutions membres respectives puissent exprimer leurs observations. À l'issue de ces réunions de validation, une équipe de consultants a été chargée de rédiger la version finale du PAN.

3.2. RÉSULTATS POSITIFS OBTENUS AU NIVEAU DU PROCESSUS DE CONSULTATION

RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES TITULAIRES DE DROITS : L'accent mis sur la sensibilisation et le renforcement des capacités avant les discussions de fond dans le cadre du processus consultatif a permis de renforcer les capacités des groupes de titulaires de droits et d'autres parties prenantes en matière d'entreprises et de droits de l'homme et de PAN.

DIVERSITÉ DES PARTIES PRENANTES PARTICIPANTES : Le processus inclusif d'identification des titulaires de droits par l'intermédiaire du Comité de pilotage national multipartite sur le PAN a permis de garantir l'implication de différents groupes de titulaires de droits dans le processus.

TRANSPARENCE DU PROCESSUS DE CONSULTATION : L'ouverture et la transparence du processus de consultation ont favorisé une culture de confiance mutuelle entre les acteurs impliqués dans le processus d'élaboration du PAN. Ces facteurs ont également renforcé leur participation au processus ainsi que leur niveau d'investissement.

IMPLICATION DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES : L'inclusion d'organismes et d'institutions faïtiers et représentatifs à différents niveaux du cadre consultatif a permis de

mobiliser efficacement la participation de leurs constituants respectifs aux consultations.

ENGAGEMENT AU NIVEAU RÉGIONAL ET COMMUNAUTAIRE : La dissémination des consultations à travers le pays par le biais des neuf forums consultatifs régionaux a permis d'obtenir des informations cruciales sur les perspectives et les priorités locales en matière d'entreprises et de droits de l'homme.

BASE FACTUELLE ET EMPIRIQUE DU PAN : La base factuelle sur laquelle le processus de consultation s'est appuyé - telle qu'éclairée par l'EBN et le Guide national du Kenya sur les droits de l'homme et les entreprises - a permis de cibler et d'orienter les consultations et de disposer d'une base conceptuelle solide.

3.3. DÉFIS ET ENSEIGNEMENTS TIRÉS DU PROCESSUS DE CONSULTATION

COHÉRENCE DE L'INCLUSION DES DIFFÉRENTS TITULAIRES DE DROITS ET PARTIES PRENANTES DANS LES CONSULTATIONS RÉGIONALES : Le degré d'inclusion de tous les groupes de titulaires de droits concernés dans les consultations régionales n'a pas toujours été cohérent et a varié d'une consultation à une autre.

REPRÉSENTATION D'INTÉRÊTS NUANCÉS AU SEIN DES GROUPEMENTS : Si les principaux groupes de titulaires de droits et d'autres parties prenantes ont bénéficié d'une plate-forme pour contribuer au processus, le processus de consultation n'est pas toujours parvenu à garantir que les différents groupes au sein des organismes faïtiers et des organisations centrales représentant un ensemble de titulaires de droits ou de parties prenantes avaient été entendus. En conséquence, les positions défendues par les catégories dominantes de titulaires de droits et d'autres parties prenantes au sein des différents groupements ont souvent été adoptées sans grandes nuances au regard des intérêts des membres les moins dominants du groupement.

TEMPS INSUFFISANT POUR UNE CONSULTATION EFFICACE : La participation de nombreux groupes d'intérêts particuliers - notamment les personnes vivant avec le VIH et le SIDA, les personnes atteintes d'albinisme, les travailleurs du secteur informel, les petites et moyennes entreprises (PME) et les personnes vivant avec un handicap - a été marginale, principalement parce qu'on ne leur a pas accordé suffisamment de temps ou une plate-forme spécifique permettant de comprendre les enjeux et de discuter de leurs problèmes et priorités respectifs en matière d'entreprises et de droits de l'homme.

IMPLICATION INADÉQUATE DES ACTEURS POLITIQUES ET DES PROMOTEURS DES ENTREPRISES : Les acteurs politiques au niveau national et des communautés, ainsi que les promoteurs des entreprises n'ont pas été suffisamment impliqués dans le processus de consultation. Au contraire, le processus a adopté une approche presque entièrement technique. Ainsi, peu de progrès ont été réalisés pour la promotion de regroupements ou de mouvements durables qui feraient avancer les questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme.

ÉLÉMENTS À RETENIR

o Il est important de renforcer les capacités des différentes parties prenantes, y compris les titulaires de droits, en matière d'entreprises et de droits de l'homme, en amont du processus de consultation, afin de leur permettre d'y participer efficacement. En outre, les parties prenantes concernées, y compris les titulaires de droits, devraient être averties suffisamment à l'avance des réunions de consultation afin de leur laisser le temps de se préparer et de leur permettre une participation efficace aux réunions.

o Le processus de consultation devrait inclure un éventail suffisamment large de titulaires de droits et d'autres parties prenantes clés répartis dans tout le pays, tout en tenant compte des intérêts particuliers spécifiques au sein des groupements plus larges. Les consultations devraient laisser aux participants suffisamment de temps pour des réflexions approfondies.

o Les outils destinés à faciliter l'identification de tous les titulaires de droits et autres parties prenantes concernées ainsi que leur participation effective et significative à une consultation particulière devraient être appliqués à l'ensemble du processus de consultation afin de garantir la cohérence et la représentation adéquate de ces groupes tout au long du processus.

o Pour une participation efficace des différents titulaires de droits et parties prenantes, les processus consultatifs devraient adopter les canaux de mobilisation, de communication et d'engagement les plus viables, adaptés aux différents contextes locaux.

o Afin de renforcer la participation des groupes d'intérêts particuliers - en particulier les personnes les plus exposées aux risques - au processus de consultation, ces groupes de titulaires de droits devraient se voir accorder un espace suffisant pour leurs délibérations et leurs contributions tout en étant mis en mesure d'engager un dialogue avec d'autres parties prenantes. En outre, l'accent devrait être mis sur le renforcement des capacités techniques et organisationnelles de ces groupes d'intérêt et de leurs associations afin de garantir leur participation effective à différents niveaux.

o Le processus de consultation doit trouver un équilibre entre la facilitation du processus technique, d'une part, et la mise à disposition de plateformes pour les acteurs politiques et les promoteurs du secteur, d'autre part. Une forte participation de ces derniers garantit la bonne volonté, l'apprentissage et l'engagement nécessaires pour pérenniser un mouvement visant à faire avancer les questions concernant les entreprises et les droits de l'homme.

4

RÔLE DE LA COMMISSION NATIONALE DES DROITS DE L'HOMME DU KENYA

QUELLE EST LA PORTÉE DE CE CHAPITRE ?

Ce chapitre se concentre sur le rôle de l'INDH du Kenya dans le processus relatif au PAN, en abordant les questions suivantes :

- o Quel a été le rôle de la KNCHR dans le processus relatif au PAN ?
- o Quelles caractéristiques essentielles de la KNCHR en tant qu'INDH lui ont permis de contribuer efficacement ou ont affecté sa participation au processus relatif au PAN ?
- o Quels ont été les résultats positifs, les défis et les enseignements tirés de l'expérience de la KNCHR ?

4.1 CONTRIBUTION DE LA KNCHR AU PROCESSUS D'ÉLABORATION DU PAN

La KNCHR a été créée en 2002 par voie législative¹³ en tant qu'INDH du Kenya et a été entérinée dans la Constitution du Kenya de 2010¹⁴. Le mandat de la KNCHR relatif à l'élaboration du PAN du Kenya est lié à son rôle plus large de protection et de promotion des droits de l'homme au Kenya et à sa fonction plus spécifique de conseil du gouvernement en matière de droits de l'homme.

La KNCHR a joué un rôle central au cours des différentes étapes d'élaboration du PAN du Kenya. Parmi ses contributions les plus importantes au processus, on peut citer les suivantes: Elle a piloté le processus d'élaboration de l'évaluation de base nationale (EBN) avec un soutien technique important de la part de l'IDDH. L'EBN visait à dresser un état des lieux sur les entreprises et les droits de l'homme et les impacts potentiels des entreprises, fournissant ainsi des informations de base pour alimenter le processus relatif au PAN.

- o La KNCHR, en collaboration avec le ministère de la Justice, a organisé neuf consultations régionales, cinq consultations nationales et une réunion de validation auxquelles ont participé un éventail de titulaires de droits et d'autres parties prenantes.
- o En raison de son mandat constitutionnel en tant qu'institution publique indépendante et de son expertise en matière de droits de l'homme, la KNCHR a fourni des conseils techniques au gouvernement et aux autres acteurs dans le cadre du processus d'élaboration du PAN, par l'intermédiaire du Bureau en charge du PAN.
- o La KNCHR a fourni un appui en matière de secrétariat au processus – appui à la fois technique et infrastructurel aux autres acteurs du processus d'élaboration du PAN - par le biais d'un Bureau en charge du PAN, hébergé par le programme dédié à la question des entreprises et des droits de l'homme de l'institution. Le soutien en termes de secrétariat a consisté à organiser et à accueillir les réunions du Comité, à établir les comptes rendus officiels des réunions, ainsi qu'à coordonner le travail des différents membres du Comité pour l'exécution des missions qui leur étaient assignées. Elle gère également une base de données des éléments produits dans le cadre du processus relatif au PAN et le site web : nap.knchr.org.

4.2 RÉFLEXIONS SUR LE RÔLE DE LA KNCHR EN TANT QU'INSTITUTION NATIONALE DES DROITS DE L'HOMME DANS LE PROCESSUS RELATIF AU PAN

Des réflexions sur le caractère adéquat du rôle de la KNCHR - en tant qu'INDH - dans la conduite du processus relatif au PAN du Kenya sont examinées ci-dessous, en référence à certaines considérations clés énoncées dans les Principes de Paris (voir encadré 6).

ENCADRÉ 6 : LES PRINCIPES DE PARIS RELATIFS AUX INDH

Les Principes des Nations unies concernant le statut des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (les Principes de Paris), adoptés par l'Assemblée générale des Nations unies (AGNU) en 1993, établissent des points de référence internationaux minimaux régissant les accréditations des INDH par l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme (GANHRI).

Les Principes de Paris définissent six grands critères que les INDH doivent respecter :

- o Mandat et compétences : un mandat étendu, basé sur les normes et principes universels des droits de l'homme ;
- o Autonomie par rapport au gouvernement ;
- o Indépendance garantie par la loi ou la constitution ;
- o Pluralisme ;
- o Ressources suffisantes ; et
- o Pouvoirs d'enquête adéquats.

A) MANDAT ET COMPÉTENCES

Le mandat général de la KNCHR est de protéger et de promouvoir les droits de l'homme au Kenya. Il est important de relever que la Constitution définit ce mandat de manière à couvrir les contextes relatifs aux droits de l'homme dans les sphères publiques et privées¹⁵. Son mandat couvre donc les impacts sur les droits de l'homme de l'État, des personnes physiques et des entreprises, ce qui en fait un acteur à part entière dans la promotion de l'élaboration et la mise en œuvre du PAN du Kenya¹⁶. Le rôle joué par la KNCHR en tant que facilitateur du processus et conseiller technique principal en matière de droits de l'homme a permis de garantir l'adhésion immédiate de tous les acteurs concernés au processus. Le statut de la commission en tant qu'institution publique indépendante dotée d'un mandat

constitutionnel en matière de droits de l'homme lui a conféré une légitimité en sa qualité d'organisation de défense des droits de l'homme principale impliquée dans le processus relatif au PAN.

B) AUTONOMIE PAR RAPPORT AU GOUVERNEMENT ET INDÉPENDANCE

La Constitution du Kenya proclame l'indépendance des « commissions et des agences indépendantes », dont la KNCHR¹⁷. Les commissions et les agences indépendantes sont autonomes et ne sont soumises à aucune directive ou contrôle de la part d'une personne ou d'une autorité quelconque¹⁸. Ainsi, la coexistence de la KNCHR par rapport à l'exécutif national est définie par une relation d'interdépendance, de coopération et de collaboration.

C) PLURALISME

En raison de sa position stratégique, à cheval sur une existence et des opérations à la fois étatiques et quasi étatiques, la KNCHR apporte au processus d'élaboration du PAN une double fonctionnalité et acceptabilité pour les différents acteurs et parties prenantes au sein et en dehors du gouvernement, dans le contexte des entreprises et des droits de l'homme. À la fois autorité consacrée par la constitution pour éclairer les actions du gouvernement dans le domaine des droits de l'homme et gardien de l'intérêt public, elle a ainsi pu faire accepter son rôle de coordinateur principal du processus. Ce double caractère lui a permis d'avoir accès à des personnes influentes sur les politiques, à des plateformes et des processus d'influence sur les politiques, d'exiger des informations publiques, de mobiliser les acteurs étatiques et non étatiques, de faciliter le dialogue entre les acteurs et de convoquer des réunions consultatives avec les parties prenantes.

D) RESSOURCES SUFFISANTES

Avec peu de ressources pour répondre aux exigences du processus, les ressources financières apportées au processus par la KNCHR - telles que reçues de la part d'organismes donateurs - ont été essentielles pour faire avancer les principaux processus d'élaboration du PAN. Son importante contribution a permis en particulier de garantir que soient menées à bien les consultations nationales et régionales et l'élaboration des documents de travail - en particulier l'EBN - et du projet de PAN. La capacité de la KNCHR à gérer des subventions destinées à des activités de type projet a contribué à son succès dans la conduite des interventions du projet lié au PAN. En outre, le soutien infrastructurel fourni par la KNCHR a joué un rôle important dans la facilitation du processus relatif au PAN. Il a permis d'apporter un soutien logistique efficace aux différents organes, mécanismes et organisations impliqués dans le processus.

E) POUVOIRS D'ENQUÊTE ADÉQUATS

La Constitution du Kenya prévoit expressément que la KNCHR a pour fonction de surveiller, enquêter et établir des rapports sur le respect des droits de l'homme¹⁹. La KNCHR avait déjà agi dans le cadre de l'action sur les entreprises et les droits de l'homme, notamment par le biais de son mandat de traitement des plaintes et d'enquêtes qui s'étend aux plaintes liées aux impacts des entreprises ; la commission avait élaboré plusieurs rapports sur les entreprises et les droits de l'homme dans différents secteurs. Ces rapports ont contribué à des initiatives de plaidoyer sur l'obligation des rendre des comptes des entreprises en matière de droits de l'homme, jetant ainsi les bases en vue de l'élaboration d'un PAN.

4.3 CONTRIBUTIONS RÉUSSIES DE LA KNCHR

APPUI EN TERMES DE SECRÉTARIAT AU PROCESSUS RELATIF AU PAN : En tant que Secrétariat du PAN, la KNCHR a fourni un soutien logistique important pour faire avancer le processus. Les locaux de la commission ont servi d'espace physique et de lieu pour la tenue de plusieurs réunions de planification et de fond. Le personnel désigné de la commission, travaillant main dans la main avec le personnel du ministère de la Justice et d'autres partenaires, a coordonné les différents processus et a contribué aux connaissances techniques.

INDÉPENDANCE PAR RAPPORT AU GOUVERNEMENT : L'indépendance de la commission par rapport au gouvernement a renforcé sa crédibilité auprès des praticiens des ONG, des OSC et d'autres institutions non gouvernementales, dont l'adhésion au processus relatif au PAN a été cruciale.

PARTENARIAT COMPLÉMENTAIRE AVEC LE MINISTÈRE DE LA JUSTICE : Le partenariat en matière de convocation entre la KNCHR et le ministère de la Justice s'est avéré efficace, avec des rôles de mobilisation distincts pour les acteurs non étatiques et les acteurs gouvernementaux, respectivement. La KNCHR tirait parti de ses réseaux et de son statut auprès des OSC et des praticiens et experts des droits de l'homme, tandis que le ministère de la Justice, en tant que ministère chef de file, pouvait facilement mobiliser la participation du gouvernement et du secteur privé.

EXPERTISE INSTITUTIONNELLE EN MATIÈRE D'ENTREPRISES ET DE DROITS DE L'HOMME : L'expertise de la KNCHR en matière d'entreprises et de droits de l'homme a permis de guider le processus relatif au PAN et de contribuer au contenu du PAN. La commission a joué un rôle de référent permanent, assurant le leadership technique en matière d'entreprises et de droits de l'homme tout au long du processus d'élaboration du PAN²⁰.

RÉCEPTION DES FINANCEMENTS EN FAVEUR DU COMITÉ : La commission a joué un rôle essentiel en assurant le financement du processus par les donateurs. Plutôt que de fournir un financement de projet à une multiplicité d'organisations pour faciliter le processus d'élaboration du PAN, la commission a été préférée par certains donateurs, à la fois en raison de la nécessité de centraliser le financement au niveau d'un nombre d'entités aussi restreint que possible et de ses capacités, et en raison des antécédents de la commission en matière de gestion d'interventions basées sur des projets, d'une manière que la structure des organismes gouvernementaux ne permettrait pas toujours facilement.

4.4 DÉFIS ET ENSEIGNEMENTS TIRÉS

LIMITES STATUTAIRES DU MANDAT DE LA KNCHR EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME :

La compétence de la commission en matière de droits de l'homme peut être interprétée comme étant limitée dans certaines circonstances. La Constitution du Kenya²¹, lue conjointement avec la loi portant création de la Commission nationale des droits de l'homme du Kenya²², la loi portant création de la Commission nationale sur le genre et l'égalité des sexes²³ et la loi portant création de la Commission de la justice administrative²⁴, limite le champ d'action de la KNCHR dans le traitement des questions liées à l'égalité des sexes et à la lutte contre la discrimination, les pratiques administratives abusives et les abus de pouvoir. Bien que cela crée une coopération technique synergique entre les agences spécialisées, cette situation peut, dans certains cas, cloisonner le traitement de différents thèmes et aspects des droits de l'homme d'une manière qui peut compromettre la cohérence de l'approche et l'intensité, telles qu'elles sont appliquées par les différentes institutions. Concrètement, selon la loi, dans le cadre du processus d'élaboration du PAN au Kenya, la KNCHR, en tant qu'INDH, n'est pas le point de référence légitime concernant les aspects des droits de l'homme relatifs à l'égalité des sexes et à la non-discrimination, aux droits en matière de santé sexuelle et reproductive, aux droits des personnes handicapées et aux pratiques administratives abusives.

FINANCEMENT INSTITUTIONNEL LIMITÉ POUR LE PROCESSUS RELATIF AU PAN :

Le gouvernement du Kenya n'a pas alloué de financement spécifique pour soutenir le travail de la commission dans le cadre du processus d'élaboration du PAN, à l'exception des fonds qui ont servi à payer les coûts salariaux permanents de certains employés de la KNCHR et du personnel des services gouvernementaux participants. Les ressources financières dont disposait le Comité pour l'élaboration du PAN étaient insuffisantes pour couvrir tous les processus et éléments à produire prévus. La KNCHR a dû compter sur le financement de donateurs externes pour augmenter le financement d'autres organisations au processus relatif au PAN. En raison du manque de financement, l'ambition du Comité a été fortement réduite afin de l'aligner sur les fonds dont disposaient les différentes entités du Comité. Ainsi, le Comité a donné la priorité au soutien des processus centraux, notamment : les consultations régionales et nationales, le financement des chefs de file thématiques et la rédaction du PAN. Le manque de financement a également eu pour conséquence que les processus consultatifs n'ont pas eu une portée géographique ou thématique aussi étendue qu'initialement prévu, ni une couverture substantielle aussi approfondie. Il a également été observé que certains processus menés par la KNCHR en vue de produire des éléments importants dans le cadre du processus ont subi des retards. Citons par exemple l'EBN du Kenya et le PAN du Kenya, qui ont requis beaucoup plus de temps que prévu initialement. Cela a été attribué à une combinaison de facteurs, notamment le manque de ressources suffisantes pour engager des experts techniques compétents au départ, des capacités et des connaissances internes limitées sur des aspects spécifiques des questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme, l'institutionnalisation du processus d'élaboration du PAN et l'adhésion à celui-ci.

ÉLÉMENTS À RETENIR

o Pour qu'une INDH puisse effectivement prétendre jouer un rôle central dans l'élaboration d'un PAN, un mandat statutaire fort est essentiel. Un mandat statutaire bien établi et sans équivoque confère à une INDH la légitimité légale requise, et donc son acceptabilité en tant qu'acteur central dans le processus d'élaboration du PAN.

o L'autonomie et l'indépendance d'une INDH jouent un rôle majeur pour garantir son efficacité en tant que point de ralliement de la participation des parties prenantes à un tel processus. L'autonomie en termes de gouvernance et de fonctionnement inspire confiance, en particulier auprès des parties prenantes non étatiques. D'un autre côté, son statut en tant qu'institution étatique lui confère l'autorité officielle nécessaire pour mettre en œuvre des processus nationaux et régionaux, reconnus par les parties prenantes à tous les niveaux.

o Dans le cadre du soutien apporté aux États pour l'élaboration et la mise en œuvre des PAN, les INDH devraient jouer un rôle central dans l'organisation du contenu et la facilitation des processus. Les INDH devraient cependant veiller à ce que les titulaires de droits et les autres parties prenantes dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme - y compris les employeurs, les acteurs du secteur privé, les représentants des travailleurs et les groupes communautaires - participent effectivement au processus et à l'élaboration du contenu, et ce afin de garantir une appropriation adéquate des objectifs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et un investissement suffisant garantissant ainsi la durabilité du PAN à plus long terme.

ANNEXE : MÉTHODOLOGIE

L'étude de cas s'est appuyée sur une analyse documentaire et les points de vue exprimés par des informateurs-clés sur le processus d'élaboration du PAN. La conception de l'étude a pris deux formes distinctes, l'objectif étant de faciliter un format descriptif de la participation des informateurs ainsi qu'un processus qui s'appuie sur des positions raisonnées de ces derniers.

Pour collecter les données primaires, 5 versions du guide d'entretien avec les informateurs-clés ont été produites, ciblant les catégories d'informateurs suivantes :

- o Les services gouvernementaux ;
- o Les institutions publiques indépendantes ;
- o Le secteur privé ;
- o Les organisations de la société civile ; et
- o Les experts thématiques.

Les questionnaires ont été remplis par le biais d'entretiens semi-directifs. Dix des onze entretiens réalisés ont été menés par deux enquêteurs via vidéoconférence, tandis qu'un entretien a été réalisé au moyen des réponses écrites fournies à un questionnaire. Des échanges de suivi ont eu lieu par courrier électronique et par téléphone. Sur les 20 informateurs prévus, l'étude a réussi à obtenir les réponses de 10 personnes, selon la répartition suivante :

| | CATÉGORIES DE PERSONNES INTERROGÉES | NOMBRE VISÉ | PERSONNES RÉELLEMENT INTERROGÉES | TAUX DE RÉPONSE |
|---|--|-------------|----------------------------------|-----------------|
| 1 | Ministères et organismes publics | 2 | 1 | 50% |
| 2 | KNCHR | 1 | 1 | 100% |
| 3 | Équipe technique du processus relatif au PAN de l'IDDH | 2 | 2 | 100% |
| 4 | Organisations de la société civile (nationales et internationales) | 4 | 4 | 100% |
| 5 | Experts thématiques | 5 | 2 | 40% |
| 6 | Groupe de parties prenantes ou de titulaires de droits | 2 | 0 | 0% |
| 7 | HCDH | 1 | 0 | 0% |
| 8 | Secteur privé | 3 | 2 | 66.6% |
| | TOTAL | 20 | 12 | 60% |

L'étude a été entreprise dans des circonstances uniques, occasionnées par la pandémie de Covid-19 et les mesures de confinement décidées en conséquence par le gouvernement. Il n'a donc pas été possible d'organiser des entretiens en personne. De plus, pour certaines des personnes interrogées, les voies de communication ont été soit perdues, soit excessivement longues à mettre en place. Parmi les acteurs essentiels, il n'a pas été possible d'obtenir d'entretiens avec des représentants des peuples autochtones, des travailleurs ou le bureau du HCDH au Kenya.

ENDNOTES:

- 1 En août 2020, le projet de PAN du Kenya n'avait pas encore été adopté comme document officiel par le Conseil des ministres kenyan.
- 2 Kenya Commits to Develop a National Action Plan on Business & Human Rights, Business and Human Rights Resource Centre : <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/kenya-commits-to-develop-a-national-action-plan-on-business-human-rights/>
- 3 Guide sur les plans d'action nationaux droits de l'homme et entreprises, 2017, ICAR et IDDH : <https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/migrated/dihr-icar-bhr-nap-toolkit-francais.pdf>
- 4 Principes directeurs des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme, Nations unies, New York et Genève, Haut-Commissariat aux droits de l'homme (HCDH), 2011 : https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf
- 5 Guide sur l'élaboration d'un plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme [Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights] – Groupe de travail des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme, Version 1.01, décembre 2014 : https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_%20NAPGuidance.pdf
- 6 République du Kenya, Plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme (projet), juin 2019, page 12 : <https://mk0globalnapshvllfq4.kinstacdn.com/wp-content/uploads/2019/07/kenya-bhr-nap-june-2019-finalised-still-to-be-approved.pdf>
- 7 Ibid. République du Kenya, Plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme (projet), juin 2019. Chapitre 3 sur les mesures d'ordre politique et Chapitre 4 sur la mise en œuvre et le suivi
- 8 Objectifs de développement durable (ODD), Nations unies : <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>
- 9 Rapport des réunions de dialogue politique avec les acteurs étatiques, les acteurs non étatiques et les acteurs de l'administration de la justice organisées à Nairobi en octobre 2016
- 10 La Commission kenyane des droits de l'homme (KHRC) est une ONG
- 11 <http://nap.knchr.org/>
- 12 Guide national sur les droits de l'homme et les entreprises - Kenya (Human Rights and Business Country Guide - Kenya), Institut danois des droits de l'homme et Commission kenyane des droits de l'homme, 2016 : <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/kenya.pdf>
- 13 La loi portant création de la Commission nationale des droits de l'homme du Kenya (Kenya National Commission on Human Rights Act), Loi numéro 9 de 2002.

- 14 La Constitution du Kenya, 2010, article 59(1) et (2)
- 15 Ibid. Article 59(2) (a) et (c)
- 16 Ibid. Article 59(2)
- 17 La Constitution du Kenya, 2010, article 248(2)(a)
- 18 Ibid. Article 249(2)(b)
- 19 La Constitution du Kenya, 2010, article 59(2)(d)
- 20 Dans certains cas, cette expertise technique a été complétée par un soutien technique spécifique fourni par d'autres organisations, notamment : Institute for Human Rights and Business (IHRB) ; Commission kenyane des droits de l'homme (KHRC) ; le HCDH et l'Institut danois des droits de l'homme (IDDH), entre autres.
- 21 La Constitution du Kenya, 2020, article 59
- 22 La loi portant création de la Commission nationale des droits de l'homme du Kenya, numéro 14 de 2011, section 8
- 23 La loi portant création de la Commission sur le genre et l'égalité (Gender and Equality Commission Act), numéro 15 de 2011, section 8(a)
- 24 La loi portant création de la Commission sur la justice administrative (Commission on Administrative Justice Act), numéro 23 de 2011, section 8

