



## **Communication**

### **Au Forum Régional Africain sur les Entreprises et les Droits de l'Homme**

**Dayina Mayenga, Directrice Régionale Adjointe de l'OIT/Afrique**

**17-18 Septembre 2014, Addis-Abeba, Ethiopie**

*Au nom de M. Aeneas Chapinga Chuma, Directeur régional de l'OIT en Afrique, je tiens à exprimer nos remerciements pour l'occasion ainsi donnée à l'OIT de continuer à apporter ses contributions, auprès d'autres partenaires, pour l'avancement de la noble initiative sur les Entreprises et les Droits humains. Initiative fondée sur les trois principes directeurs « protéger, respecter, remédier »*

*Le présent Forum régional bénéficie d'une forte participation des partenaires issus d'institutions africaines – Union Africaine, Gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs, de la société civile y inclus les ligues des droits de l'Homme- ainsi que des partenaires internationaux, des agences des Nations Unies et du système multilatéral. Cette mobilisation confirme l'importance que nous accordons tous à l'intégration des dimensions économique et sociale pour un développement durable de l'Afrique, dans l'optique de l'Agenda de développement Post 2015. Je me réjouis en particulier de la participation à ce Forum des partenaires institutionnels de l'OIT que sont l'Organisation patronale régionale « Business Africa » ainsi que l'organisation régionale des travailleurs « ITUC Africa ».*

*Ce Forum régional offre l'opportunité à tous les acteurs clés concernés, de promouvoir une compréhension commune des 3 principes directeurs à travers un dialogue constructif et d'œuvrer ensemble à l'avancement de leur application en Afrique aux niveaux international, régional, et national. Compte tenu du rôle stratégique et fédérateur joué par l'Union Africaine, il convient que le partenariat pour la mise en œuvre des 3 principes directeurs prenne ancrage dans le Plan d'Action régional pour la mise en œuvre de la Stratégie des Droits Humains en Afrique, adopté par l'UA en avril 2011. La responsabilité des Gouvernements étant individuelle, il convient également que les initiatives régionales se traduisent par des Plans d'action nationaux, ceux-ci étant les gages d'un meilleur suivi de la mise en œuvre des 3 principes, dans un cadres structuré qui tiennent compte des contextes locaux. En vue d'améliorer la coopération internationale et d'assurer la cohérence des politiques portant sur la questions des entreprises et des droits de l'homme, ainsi que l'efficacité des plans actions qui en découleront, il est essentiel de renforcer la coordination entre les Agences des Nations Unies, les partenaires du système multilatéral d'une part, et d'autre part avec les Institutions régionales pilotées par l'Union Africaine, les Gouvernements africains, les*

**représentants du monde des affaires et de la société civile aux niveaux régional et national.**

**Trois ans après l'adoption des 3 principes directeurs par le Conseil des Nations Unies pour les Droits de l'Homme en 2011, l'organisation du présent Forum régional sur les Entreprises et les Droits de l'Homme, représente une formidable opportunité de se pencher sur les évolutions de cette question dans la région d'Afrique, de partager les bonnes pratiques, d'identifier les contraintes qui persistent à entraver la mise en œuvre de ces principes et d'examiner comment nous pouvons mieux coordonner nos efforts pour les surmonter, selon les rôles et responsabilité de chaque partie prenante.**

**C'est dans ce cadre que l'OIT, dont le mandat est ancré sur la promotion du travail décent, apporte ses contributions au sein du Groupe de travail des Nations Unies, à travers la coopération avec ses mandants de la région d'Afrique en vue de concilier le monde des affaires avec le respect des droits des travailleurs, qui font partie intégrante des droits humains. Dans cette démarche, l'OIT s'appuie sur le levier de sa structure tripartite qui réunit les représentants des Gouvernements, des Organisations d'employeurs et de travailleurs, et permet ainsi de disposer d'une plate-forme de dialogue social et de négociation, au sujet des questions pertinentes du monde du travail, portant notamment sur les droits, la protection des travailleurs, et l'emploi. Le Dialogue social est aussi un canal de consultation entre partenaires sociaux durant les processus d'élaboration des lois, politiques économiques, environnementales et sociales, susceptible d'influer sur les droits humains.**

**Par rapport au 1<sup>er</sup> principe directeur portant sur l'obligation des Gouvernements à protéger les droits humains, l'élaboration des normes internationales du travail demeure le point d'entrée de l'action du BIT. Les gouvernements des 185 pays membres de l'OIT sont incités à ratifier et à intégrer ces normes dans leurs législations nationales. L'approche normative de l'OIT intègre la spécificité de certaines catégories vulnérables, plus exposées que d'autres aux risques de discrimination et de violation de leurs droits, tels que les femmes, les enfants, les travailleurs migrants, les peuples indigènes, les personnes vivant avec le VIH/SIDA, les travailleurs domestiques, les personnes handicapées.**

**S'agissant de la ratification des Normes du travail en Afrique, il est constaté une forte volonté politique, en particulier pour les 8 conventions fondamentales qui forment la base des principes et droits fondamentaux au travail autour de 4 principes : (i) la liberté d'association et le droit de négociation collective ; (ii) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ; (iii) l'abolition des pires formes du travail des enfants ; (iv) l'égalité de salaire pour un travail égal, et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.**

**Pour ce qui est de l'application des Normes du travail en Afrique, il convient d'admettre la diversité des situations nationales du point de vue des droits de l'Homme par rapport au rôle des Gouvernements et du monde des affaires. Des progrès significatifs ont été enregistrés dans certains pays. Par exemple, le rapport de l'OIT sur le travail des enfants, portant sur la période 2000-2012, fait état d'une diminution sensible du travail des enfants en Afrique, même si l'incidence du travail des enfants demeure la plus forte**

*en Afrique Sub-saharienne comparée à d'autres régions du monde. Cependant, il est aussi constaté que beaucoup reste à faire, par rapport à la mise en œuvre des Principes et Droits Fondamentaux au Travail en Afrique, notamment pour ce qui est des droits à la liberté syndicale, le travail forcé, et la non-discrimination en matière d'emploi. A cet égard, l'économie informelle qui recèle environ 90 % de la population active d'Afrique dans des emplois précaires à bas salaires et sans protection sociale, présente des risques plus élevés de violation des droits par rapport à l'économie formelle dans laquelle les travailleurs peuvent s'organiser pour connaître et défendre leurs droits.*

*Partant du constat que la ratification des Normes et même leur intégration dans les législations nationales ne suffisent à garantir la protection des droits humains, l'OIT a mis en place l'obligation constitutionnelle pour les Etats membres de faire un rapport périodique sur l'application des Normes ratifiées, celles relevant des Principes et Droits fondamentaux au travail devant faire l'objet de rapport qu'elles soient ratifiées ou non. Par ailleurs, un Comité spécifique sur la Libertés syndicale est en place et traite les plaintes émanant des partenaires sociaux.*

*Les mécanismes de rapport et de contrôle de l'application des Normes du travail sont accompagnés d'une assistance de l'OIT aux Gouvernements qui la requièrent ou l'acceptent, en vue de renforcer leurs capacités de mise en œuvre de ces Normes, notamment à travers l'appui à révision des législations du travail. Les appuis de l'OIT à la protection des droits humains en Afrique se matérialisent aussi par des projets de coopération technique, tel que le projet ILO/IFC « Better Work programme » mis en œuvre au Lesotho dans le secteur textile, ou les projets pour la lutte contre les pires formes du travail des enfants, notamment dans les champs de cacao. D'autres projets de coopération appuyés par l'OIT ailleurs peuvent servir de leçon et inspirer des approches novatrices ainsi que des partenariats dynamiques pour la promotion des droits humains dans le monde du travail en Afrique. Citons le dramatique exemple de l'effondrement du Rana Plaza building qui a causé la mort de plusieurs centaines de travailleurs au Bangladesh en 2013. A la suite de ce drame, l'OIT avec l'appui de l'Union Européenne, apporte actuellement son assistance technique au Gouvernement du Bangladesh pour la mise en œuvre d'un plan d'action tripartite de prévention de risques dans le secteur textile du prêt à porter. Ce plan d'action tripartite inclut la révision du Code du travail, le renforcement de l'inspection du travail, la réhabilitation des travailleurs handicapés et fait l'objet d'un suivi de la mise en œuvre des engagements de toutes les parties concernées.*

*La mise en œuvre du 2<sup>ème</sup> principe directeur, portant sur le respect des droits humains par les entreprises, est soutenue par la Déclaration Tripartite de l'OIT sur les Principes relatifs aux Entreprises Multinationales et la Politique Sociale adoptée en 1977 et régulièrement actualisée. En effet, la Déclaration MNE appelle les Gouvernements, les entreprises, les organisations d'employeurs et de travailleurs à intégrer les Normes du*

*travail et à veiller au respect des droits des travailleurs et des communautés environnantes, tout au long de leur chaîne d'opérations, d'approvisionnement et de livraison , quel que soit le pays concerné. Un Help desk est en place au sein de l'OIT, auquel les Entreprises s'adressent en cas de besoin de conseil ou d'orientation en matière de Normes et de droit du travail. De même, le Pacte mondial des Nations Unies (UN Compact) intègre les principes et droits fondamentaux au travail parmi les dix principes qui le régissent, l'objectif étant d'encourager les initiatives d'autorégulation relevant de la responsabilité sociale des entreprises. Des expériences intéressantes portent également sur une coopération bilatérale directe avec des grandes entreprises pouvant servir de modèle. Il en est ainsi de l'Accord de partenariat, signé en septembre 2014, l'OIT et l'entreprise H&M , visant à promouvoir des chaînes d'approvisionnement durables dans l'industrie textile à travers le monde, dans le respect des droits des travailleurs. L'OIT œuvre ainsi à la reconnaissance du lien entre le respect des droits humains, y inclus le droit à la santé et à la sécurité au travail, et la productivité économique, gages d'un développement durable.*

*La réparation des droits selon le 3<sup>ème</sup> principe directeur, se réfère à la responsabilité sociale des entreprises qui requiert qu'elles soient en mesure de prévenir, d'assumer et de réparer, le cas échéant, les impacts négatifs de leurs opérations. Le dialogue social est prôné par l'OIT en tant que mécanisme de résolution à l'amiable de conflits professionnels. La mise en place de juridictions spécialisées dans le traitement des litiges professionnels, auxquelles les parties puissent recourir en dernière instance, fait l'objet d'appuis techniques du BIT.*

*Le renforcement des capacités de tous les acteurs publics et privés concernés en matière de normes et de droits humains, est une dimension capitale de la mise en œuvre des 3 principes directeurs visant à concilier le monde des affaires avec les droits humains. Sur ce plan, l'OIT apporte sa contribution en organisant régulièrement des programmes de renforcement des capacités en faveur des Institutions Gouvernementales, en ciblant particulièrement l'Administration et l'Inspection du Travail qui ont un rôle crucial pour l'application de la législation du travail, la prévention et la détection des risques de violation des droits au sein de l'entreprise, ainsi que la médiation / conciliation des conflits professionnels. Les organisations d'employeurs et de travailleurs sont renforcées pour l'intégration et l'application des Normes dans les politiques, processus et opérations des entreprises. En Afrique, dans des pays tels que le Cameroun, Madagascar et d'autres, la coopération avec l'OIT a permis d'intégrer les formations sur les Normes du travail dans les Institutions académiques, telles que les Universités et les Ecoles Nationales d'Administration, de magistrature, pour en assurer la pérennité. Les formations ciblent également des acteurs pouvant jouer un rôle clé dans la régulation du monde du travail et le processus de protection, de respect, et de réparation des droits humains: parlementaires, Juges, avocats, policiers, médias.*