



African Union
Reforms Engagements

CIVIL SOCIETY ORGANISATIONS' POSITION PAPER ON AU REFORM



initiatives for
human rights



TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction	4
2. L'état de la réforme de l'UA.....	7
2.1. Évaluation et présélection des candidats :	10
2.2. Calendrier des élections :	10
2.3. Calendrier d'implémentation :	10
3. Un bilan de la réforme.....	13
3.1. Réforme des structures	19
3.2. Consultation inadéquate.....	20
4. La prochaine phase de la réforme.....	24
4.1. Contexte de réforme du système africain des droits de l'homme	24
4.2. Le système africain des droits de l'homme et des arguments en faveur d'une réforme.....	26
5. Proposition des organisations de la société civile pour la réforme du système africain des droits de l'homme	35
5.1. Plus et pas moins de protection.....	36
5.2. Renforcer l'indépendance, la complémentarité, la collaboration et la coordination au sein des normes et mécanismes du système africain des droits de l'homme : garantir la complémentarité et la subsidiarité horizontales et verticales.....	38
5.3. Renforcer la capacité et la crédibilité du système africain des droits de l'homme : augmenter les ressources et améliorer les compétences.....	39
5.4. Élargir l'accès au système africain des droits de l'homme : accès et habilitation	44
5.5. Qualité et compétence des titulaires de mandat	46
5.6. Mettre en place un mécanisme de suivi et d'application des décisions et recommandations du système africain des droits de l'homme.....	49
6. Le processus de réforme devrait permettre un accès, un engagement et une participation significatifs des OSC aux processus de l'UA.	51
Références bibliographiques	53

En omettant systématiquement de donner suite à la mise en œuvre des décisions que nous avons prises, nous avons envoyé le signal qu'elles n'ont pas d'importance. Par conséquent, nous avons une organisation dysfonctionnelle dans laquelle les États membres voient une valeur limitée, les partenaires mondiaux trouvent peu de crédibilité et nos citoyens n'ont aucune confiance.¹

¹ "The Imperative to Strengthen Our Union: Report on the Proposed Recommendations for the Institutional Reform of the African Union" by President Paul Kagame [« L'impératif du renforcement de notre Union : Rapport sur les recommandations proposées pour la réforme institutionnelle de l'Union africaine » par le Président Paul Kagame], 29 janvier 2017.

1. INTRODUCTION

L'Organisation de l'unité africaine (OUA) a été créée pour promouvoir l'unité, défendre la souveraineté des pays africains, éradiquer le colonialisme et favoriser la coopération internationale.

À la fin des années 1970, une grande partie de l'Afrique avait été libérée du colonialisme, à l'exception des régimes racistes de Namibie, d'Afrique du Sud et du Zimbabwe. Ce changement dans le paysage africain a suscité des appels à la révision de la Charte de l'OUA dès 1979. La seizième session ordinaire de l'Assemblée des chefs d'État et de gouvernement de l'OUA, tenue à Monrovia, au Libéria, en juillet 1979, a créé le Comité de révision de la Charte de l'OUA. (le Comité) de « réexaminer les dispositions de la Charte en raison des réalités changeantes en Afrique ».¹

Au début des années 1990, les États membres de l'OUA, ainsi que les décideurs politiques, les universitaires et les organisations de la société civile, en sont venus à croire que l'OUA avait rempli son objectif initial. Ils ont reconnu que son mandat, sa structure et son organisation n'étaient plus adéquats pour relever les défis du continent africain. Il était donc nécessaire de réformer l'OUA pour la rendre adaptée à ses objectifs.

En 2000, l'OUA a connu une transformation significative, aboutissant à la création de l'Union africaine (UA). La transformation de l'OUA en UA est une démonstration de la nature dynamique des organisations intergouvernementales africaines pour s'adapter aux besoins et défis changeants du continent africain. L'OUA était principalement préoccupée par la libération politique et la solidarité régionale, mais l'UA a réorienté son attention pour inclure l'intégration économique, l'amélioration de l'efficacité institutionnelle et le renforcement de la représentation mondiale.

Les réformes proposées visaient à renforcer l'unité et la coopération entre les nations africaines, à établir un cadre plus efficace pour la paix et la sécurité et à promouvoir le développement socio-économique. En outre, ces réformes visaient à amplifier la voix de l'Afrique et à défendre ses intérêts plus vigoureusement sur la scène mondiale. À cette fin, une série de consultations et de conférences ont été organisées, offrant une plate-forme aux dirigeants africains pour discuter et décider des stratégies les plus efficaces pour le processus de transformation.

¹ Chekol, Yayew Genet. "African Union institutional reform: Rationales, challenges and prospects." *Insight on Africa* ["Réforme institutionnelle de l'Union africaine : justifications, défis et perspectives." *Aperçu sur l'Afrique*] 12.1 (2020) : 29-44.

En 2007, il était évident que l'UA avait besoin de réformes substantielles pour atteindre efficacement ses objectifs. En conséquence, un panel de haut niveau dirigé par le professeur Adebayo Adedeji a été convoqué pour évaluer la structure et les fonctions de la Commission de l'Union africaine (CUA).²

Le rapport Adedeji ou les réformes d'Abuja de 2007 ont été lancés pour améliorer l'efficacité de la Commission de l'Union africaine (CUA) dans l'exercice de ses responsabilités. L'objectif était de renforcer la capacité institutionnelle de l'UA, notamment en matière de paix, de sécurité et de développement. Cela impliquait de larges consultations et la création d'un panel d'audit pour évaluer l'efficacité opérationnelle de la CUA. Les réformes ont mis l'accent sur la nécessité de transparence et de responsabilité et ont réaligné la structure et les fonctions de la CUA pour mieux atteindre ses objectifs. Les recommandations comprenaient le renforcement du leadership exécutif et de l'efficacité opérationnelle des départements de la CUA.

Le rapport Adedeji soutient que les défis de l'Union africaine sont enracinés dans son Acte constitutif, qui manque de principes clairs, de normes et de mesures concrètes pour l'intégration.³ Il manque de clarté sur les rôles, les pouvoirs et les interconnexions des entités et des acteurs clés, et manque d'une approche structurée pour gérer les affaires de l'Union au niveau national. La loi ne tient pas non plus compte des pratiques intergouvernementales héritées de l'Organisation de l'unité africaine.

Même si l'audit Adedeji était censé se limiter à la CUA, le rapport a souligné des lacunes et des limites statutaires, structurelles et de performance au sein des organes politiques (Assemblée, Conseil exécutif et Comité des représentants permanents (COREP)) ainsi qu'au sein du Commission de l'Union africaine (CUA) et les relations entre la CUA et les communautés économiques régionales (CER).

Une décennie plus tard, en 2017, l'UA a confié au président Paul Kagame la responsabilité de diriger une réforme globale de l'Union.⁴

Les réformes Kagame de 2017 visaient à accroître l'efficacité opérationnelle et l'indépendance financière de l'UA. Le président Paul Kagame a dirigé l'examen et a collaboré avec les principales parties prenantes. Le rapport Kagame a révélé que l'UA « n'a ni atteint ses objectifs actuels ni ajusté son organisation et est, en fait, mal équipé pour remplir son mandat sous sa forme actuelle. »⁵ Selon Kagame, l'UA

² Union, African. "Audit of the African Union." [Union, africaine. "Audit de l'Union africaine."] Addis-Abeba (2007) : 1.

³ Comme ci-dessus.

⁴ Kagame, n1 ci-dessus.

⁵ Kagame, n1 ci-dessus.

est confrontée à des inefficacités opérationnelles en raison de sa fragmentation, de sa structure complexe et de ses capacités de gestion limitées. Cela se traduit par une mauvaise prise de décision, un manque de responsabilité et une dépendance financière à l'égard de financements externes. Le manque de coordination entre l'UA et les communautés économiques régionales complique encore davantage son efficacité.

Kagame recommande que l'Union africaine (UA) se concentre sur les priorités continentales, réaligne les institutions, connecte l'UA à ses citoyens et mette en œuvre des réformes pour favoriser des progrès transformateurs. Une gestion efficace, un financement durable et des réformes sont nécessaires aux niveaux politique et opérationnel. Les initiatives de l'UA devraient appartenir entièrement à ses États membres, et la mise en œuvre de ces réformes renforcera son efficacité et favorisera l'autonomie du continent.

Plus précisément, le président Kagame a formulé quatre recommandations générales :

1. Rationaliser les priorités de l'UA autour de quatre domaines principaux : la paix et la sécurité, les affaires politiques, l'intégration économique et la représentation mondiale.
2. Réviser les institutions de l'organisation pour répondre efficacement à ces priorités.
3. Mettre en œuvre des stratégies pour atteindre l'indépendance financière.
4. Administrer l'UA avec efficacité et efficience.⁶

La réforme Kagame a cherché à consolider ces efforts en fournissant une vision claire de l'avenir de l'UA. Il visait à renforcer la position de l'UA dans les affaires mondiales et à mieux refléter les ambitions des peuples africains.

Dans l'ensemble, ces efforts de réforme aspirent continuellement à une Union africaine plus compétente. Axées sur l'autonomie financière, l'amélioration de l'efficacité, le positionnement stratégique mondial et la définition des priorités, les réformes menées au fil des années partagent un objectif commun : restructurer l'UA pour répondre aux besoins et objectifs changeants de l'Afrique.

Par conséquent, pour que l'UA devienne plus efficace, autonome et capable d'atteindre ses objectifs de promotion de l'unité, de la solidarité et du développement en Afrique, elle doit fidèlement mettre en œuvre les divers changements statutaires, structurels, opérationnels et politiques au sein de l'UA par les différents avis.

⁶ Kagame, n1 ci-dessus.

2. L'ÉTAT DE LA RÉFORME DE L'UA

L'UA entreprend des réformes structurelles et opérationnelles dirigées par la Conférence. La réforme est coordonnée et mise en œuvre par une unité de mise en œuvre de la réforme au sein du Bureau du Président de la CUA. En outre, une troïka réformiste élargie, qui comprend le Bureau de l'Assemblée, collabore étroitement avec le président Kagame pour assurer la direction et la supervision du processus de mise en œuvre des réformes. Le leadership de l'initiative de réforme est encore renforcé par le soutien consultatif de 15 ministres des Affaires étrangères, représentant diverses régions, mettant l'accent sur une approche collaborative et inclusive de la réforme.

L'état de mise en œuvre de la réforme doit être évalué par rapport aux objectifs déclarés. Selon Kagame, la réforme de l'UA visait à remédier à la fragmentation organisationnelle, institutionnelle et opérationnelle de l'UA, à améliorer les opérations inefficaces, à accroître la dépendance financière et à renforcer la coordination inadéquate avec les communautés économiques régionales. Pour relever ces défis, la réforme de l'UA visait à :

- 1) Atteindre l'autonomie financière à long terme. Un élément important de la mise en œuvre de cette recommandation est l'introduction d'un prélèvement de 0,2 pour cent sur les importations éligibles en provenance de l'extérieur du continent, qui devrait contribuer de manière significative à l'autofinancement de l'Union.
- 2) Limiter l'attention de l'UA aux domaines clés d'importance continentale, en particulier les affaires politiques, la paix et la sécurité, la représentation mondiale de l'Afrique et l'intégration économique. Cette approche plus raffinée marque une rupture avec l'approche plus large et moins concentrée utilisée auparavant.
- 3) Réaligner ses institutions pour garantir qu'elles sont structurées pour fournir de meilleurs services et de meilleurs résultats dans ces domaines. En outre, l'Union cherche à améliorer sa gestion politique et opérationnelle afin d'accroître son efficacité et son efficience.
- 4) Connecter les citoyens de l'UA en fournissant des biens publics à l'échelle du continent et en promouvant un financement durable et prévisible, principalement grâce aux contributions des États membres. Ces cinq priorités, si elles sont mises en œuvre avec succès, devraient accélérer les progrès de l'UA vers ses objectifs de l'Agenda 2063, qui envisagent une Afrique pacifique et prospère, propulsée par ses propres citoyens et ayant une présence dynamique sur la scène mondiale.

Malheureusement, jusqu'à présent, la réforme de l'UA s'est concentrée de manière significative sur la réforme de la structure de la CUA, le recrutement dans la nouvelle structure et certaines méthodes de travail des organes politiques de l'UA tels que le sommet de l'UA et la réunion de coordination avec les communautés économiques régionales. Même si Kagame reconnaît que « La réforme ne commence pas avec la Commission. Cela commence et se termine avec les dirigeants, qui doivent fixer les bonnes attentes et le bon rythme ; »⁷ jusqu'à présent, peu de choses ont été faites en ce qui concerne la base normative, la composition, les pouvoirs ainsi que la séparation et l'alignement appropriés des pouvoirs qui permettraient à l'UA de diriger et de piloter le programme d'intégration de manière efficace et efficiente.

Un aspect important du programme de réforme de l'UA consiste à renforcer la représentation et l'inclusion. L'Union s'est fixée des objectifs ambitieux pour parvenir à une représentation égale des femmes et des hommes aux postes de direction et de personnel d'ici 2025. En complément de cela, l'UA s'est également engagée à augmenter la représentation des jeunes dans son effectif à 35 % d'ici la même année, tout en consacrant des ressources au financement des programmes d'émancipation de la jeunesse. L'UA a du mal à atteindre l'un de ces deux objectifs.⁸

La réforme opérationnelle est un autre élément essentiel de la stratégie de réforme de l'UA. Dans le cadre de la réforme, l'UA organise un sommet ordinaire par an, à partir de 2019. Ce changement structurel a nécessité la délégation des pouvoirs d'adoption du budget au Conseil exécutif, ce qui signifie une approche rationalisée de la prise de décision et de la gestion financière.

La gestion financière et la responsabilité sont également des domaines d'intérêt clés. L'UA a établi des mécanismes pour garantir la mise en œuvre efficace des décisions juridiquement contraignantes, y compris une catégorisation et une évaluation appropriées des implications financières et de ressources de chaque décision. Le Comité des Ministres des Finances (F15) a été élargi et investi de responsabilités accrues en matière de contrôle budgétaire, reflétant l'engagement de l'Union en faveur de la prudence et de la responsabilité financières.

La réforme s'étend à la structure et aux processus électoraux de la Commission de l'UA. La structure de la Commission a été révisée pour inclure un total de huit membres, et un poste de directeur général a été créé pour diriger la coordination opérationnelle. La nouvelle structure de la Commission de l'Union africaine sera composée de huit membres, répartis comme suit :

⁷ Kagame, n1 ci-dessus.

⁸ Voir par exemple https://au.int/sites/default/files/documents/39663-doc-state_of_the_african_youth_report.pdf et https://au.int/sites/default/files/documents/41992-doc-AWD_report_English_E.pdf

- 1) Président
- 2) Vice-président
- 3) Six commissaires :
 - a) Commissaire à l'agriculture, au développement rural, à l'économie bleue et à l'environnement durable
 - b) Commissaire au développement économique, au commerce, à l'industrie et aux mines
 - c) Commissaire à l'éducation, à la science, à la technologie et à l'innovation
 - d) Commissaire aux infrastructures et à l'énergie
 - e) Commissaire aux affaires politiques, à la paix et à la sécurité
 - f) Commissaire à la santé, aux affaires humanitaires et au développement social

Cette structure est conçue pour rationaliser les fonctions de la Commission et garantir une approche ciblée sur les secteurs critiques du développement et de la gouvernance au sein de l'Union africaine.

Les principes régissant la répartition des rôles de leadership au sein de la Commission de l'Union africaine sont les suivants :

- a. **Parité rotationnelle entre les sexes** : Les postes de Président et de Vice-Président respecteront le principe de parité hommes-femmes en rotation. Si le président est un homme, la vice-présidente sera une femme et vice versa.
- b. **Représentation équitable des sexes** : Les six postes de commissaire seront répartis de manière égale entre les sexes.
- c. **Représentation régionale** : Ces six postes seront également répartis entre les trois régions non représentées au niveau du président et du vice-président.
- d. **Exclusivité de candidature** : Les régions qui ont des candidats élus au poste de président ou de vice-président ne seront pas éligibles pour les six postes de commissaire restants.

Cette approche structurée garantit une représentation équilibrée des sexes et l'inclusion régionale dans les rôles de haute direction de la Commission.

Le processus de sélection pour les postes de haute direction a été remanié pour améliorer la transparence et la méritocratie, y compris des mesures telles que des débats publics et des présentations de vision pour les candidats.

Dans le cadre de la réforme, l'UA a établi un processus complet pour l'évaluation et l'élection de ses hauts dirigeants, qui est structuré comme suit :

2.1. Évaluation et présélection des candidats :

- a) Un panel de haut niveau composé d'éminents Africains, un de chaque région, procédera à une évaluation basée sur les aptitudes et les compétences et à une présélection des candidats. Ce panel sera assisté par un cabinet africain indépendant.
- b) La tâche du panel est de créer un pool de candidats pré-qualifiés, nommés par les régions concernées de l'UA, à partir desquels les commissaires seront élus et nommés par le Conseil exécutif.
- c) Le processus d'évaluation comprend un examen initial des candidatures et des CV, suivi d'invitations aux candidats présélectionnés pour une évaluation plus approfondie par rapport à des critères d'aptitudes et de compétences établis pour les postes de direction.

2.2. Calendrier des élections :

- a) L'annonce des candidatures aux postes de haute direction devrait commencer en mars de l'année précédant l'élection de la nouvelle Commission.
- b) Une évaluation indépendante des candidats aux postes de commissaire aura lieu d'août à décembre.
- c) L'élection et la nomination du président et du vice-président seront menées en janvier/février par l'Assemblée de l'UA.
- d) De même, l'élection et la nomination des commissaires auront lieu en janvier/février par le Conseil exécutif.

2.3. Calendrier d'implémentation :

- a) Ce processus de sélection est entré en vigueur à la fin du mandat de la Commission 2021.

Cette approche structurée est conçue pour garantir un processus de sélection transparent et fondé sur le mérite, renforçant l'engagement de l'UA en faveur de l'efficacité et de la compétence dans ses rôles de leadership.

Le processus de sélection des hauts dirigeants de la Commission de l'Union africaine sera guidé par les principes clés suivants :

- a. **Représentation régionale équitable et parité hommes-femmes** : Assurer une représentation équilibrée des différentes régions et l'égalité des chances pour tous les sexes.
- b. **Rotation prévisible inter et intrarégionale** : Mettre en œuvre une rotation systématique pour les postes de haute direction, selon l'ordre alphabétique anglais, afin de promouvoir l'équité et la diversité.
- c. **Attirer et retenir les meilleurs talents d'Afrique** : Se concentrer sur l'identification et la rétention des meilleurs talents de tout le continent.
- d. **Leadership et gestion responsables et efficaces** : Soulignant l'importance de pratiques de leadership responsables et efficaces.
- e. **Sélection transparente et basée sur le mérite** : Veiller à ce que le processus de sélection soit ouvert, équitable et basé uniquement sur le mérite et les qualifications.

Ces principes visent à favoriser un processus de sélection des dirigeants qui soit juste, inclusif et axé sur la sélection des personnes les plus qualifiées pour diriger la Commission.

La gestion des performances au sein de l'UA a été considérablement renforcée. Un système axé sur les résultats a été mis en œuvre pour tout le personnel, avec des objectifs et cibles annuels clairs qui sont étroitement suivis et évalués. Cette approche vise à garantir la responsabilité et la performance efficace dans l'ensemble de l'organisation.

Pour améliorer la gestion de la performance au niveau de la haute direction de la Commission de l'Union africaine, les décisions suivantes ont été prises :

- a. **Mise en place d'un système de gestion de la performance** : La Commission a décidé d'intégrer rapidement un système de gestion des performances axé sur les résultats. Ce système vise à garantir la responsabilité en matière de performance et d'exécution et s'appliquera à tout le personnel, élu et non élu. Des mesures seront en place pour lutter contre les fautes professionnelles, les abus de pouvoir, les mauvaises performances et le manquement à ses responsabilités.
- b. **Fixer des objectifs et des cibles annuels** : La Commission est chargée d'établir des objectifs et des cibles annuels, qui seront présentés à l'Assemblée de l'UA via le Conseil exécutif, à partir de février 2020. Ces objectifs constitueront la base des accords de performance applicables à la direction, à la gestion et à tous les membres du personnel.
- c. **Rapports et évaluation** : Le président de la Commission est tenu de soumettre un rapport annuel de performance au Conseil exécutif,

détaillant les progrès réalisés vers la réalisation de ces objectifs. Le Conseil exécutif a pour mandat d'évaluer les performances de la Commission par rapport aux objectifs et cibles fixés et de soumettre chaque année un rapport d'évaluation à l'Assemblée pour examen.

- d. **Propositions de délégation de pouvoir** : Le président de la Commission devrait également proposer une délégation de pouvoir spécifique à la Commission en matière de gestion interne. Il s'agit de garantir que la Commission fonctionne avec plus de flexibilité et de réactivité. Ces propositions doivent être soumises par l'intermédiaire du Conseil Exécutif lors de sa Session Ordinaire de février 2019.

Ces mesures visent à favoriser une culture de responsabilité et de haute performance au sein de la Commission, améliorant ainsi son efficacité et son efficacité dans l'accomplissement de ses mandats.

Enfin, les efforts de réforme en cours démontrent l'engagement de l'UA en faveur de l'amélioration continue et de l'engagement des parties prenantes. La Commission a été chargée de finaliser les priorités de réforme restantes, en assurant une consultation approfondie de toutes les parties prenantes concernées et la participation d'experts. En outre, la mise en œuvre d'un système de quotas à l'échelle de l'UA marque une étape importante vers l'équilibre entre les principes de solidarité et d'équité, tout en mettant l'accent sur la parité des sexes et des jeunes dans le recrutement.

Le nouveau système de recrutement du personnel qui garantit l'équité et l'unité entre ses États membres. Ce système divise la prise de décision en deux parties égales :

- a) **Solidarité** : Cela signifie que tous les pays membres ont une part égale dans l'organisation.
- b) **Équité** (échelle d'évaluation de 50 % chacun) : signifie que le processus d'évaluation et de sélection des candidats pour les emplois est équitable.

Chaque type d'emploi au sein de l'organisation, qu'il s'agisse d'un emploi permanent, d'un emploi contractuel ou d'un emploi à court terme, utilisera ce système. Ce système promeut également l'égalité des chances pour les hommes et les femmes, ainsi que pour les candidats plus jeunes, garantissant à chacun une chance équitable d'être embauché.

Ces réformes témoignent collectivement de la détermination de l'UA à devenir un organisme plus inclusif, efficace et responsable, mieux placé pour atteindre ses objectifs primordiaux d'unité et de développement sur l'ensemble du continent africain.

3. UN BILAN DE LA RÉFORME

De manière générale, les réformes ambitieuses de l'UA se sont heurtées à plusieurs difficultés de mise en œuvre. Il existe un écart notable entre les changements proposés et leur mise en œuvre, souvent retardée par la résistance politique, l'inertie bureaucratique et l'absence de consensus entre les États membres. Cet écart a considérablement limité l'efficacité escomptée des réformes.

La volonté politique et l'engagement en faveur de ces réformes varient selon les États membres, ce qui conduit à une adoption et une application inégale. Certains États membres ont le sentiment d'un manque d'inclusivité dans le processus de consultation, ce qui conduit à des désaccords sur la manière dont les réformes devraient être mises en œuvre. Le 24 janvier 2018, la Communauté de développement de l'Afrique australe (CDAA), au niveau ministériel, a exprimé ses préoccupations concernant le rapport d'avancement du président de l'UA sur la mise en œuvre des réformes institutionnelles. Leurs préoccupations portaient sur le processus de réforme lui-même, sur la soumission tardive du rapport, qui était rempli de diverses options et recommandations nécessitant un examen plus approfondi, et sur des consultations supplémentaires avec d'autres régions et pays partageant les mêmes idées.⁹

Lors d'une réunion privée des chefs d'État et de gouvernement de l'UA le 29 janvier 2018, certains pays de la SADC ont remis ces questions au premier plan. Malgré ces préoccupations, les États de la SADC ont fait preuve d'un front uni solide concernant la mise en œuvre des réformes. Cependant, des pays clés tels que l'Égypte, l'Afrique du Sud et le Nigeria ont fait preuve d'une réticence constante quant à la décision de financer l'Union.¹⁰ On craint que l'exclusion et la résistance perçues de la part des États membres influents puissent entraver la dynamique des réformes, réduire le sentiment d'appropriation et saper le leadership nécessaire pour conduire ces changements.

Le principe de souveraineté, cher à certains pays, influence leur niveau d'engagement dans le processus de réforme. La viabilité financière est un autre sujet de préoccupation. Des initiatives telles que le prélèvement de 0,2 % sur les

⁹ Chekol, Yayew Genet. "African Union institutional reform: Rationales, challenges and prospects." *Insight on Africa* 12 ["Réforme institutionnelle de l'Union africaine : justifications, défis et perspectives." *Aperçu sur l'Afrique*] 12.1 (2020) : 29-44 et Okeke, Jide Martyns. "Ambition versus Realism: Evaluating the Prospects of Success of the African Union Institutional Reform Agenda." *A Wind of Change ? The Institutional Reform of the African Union and Africa's Security Provision* ["Ambition contre réalisme : évaluation des perspectives de succès du programme de réforme institutionnelle de l'Union africaine." *Un vent de changement ? La réforme institutionnelle de l'Union africaine et la sécurité de l'Afrique*] (2018) : 6-20.

¹⁰ Comme ci-dessus.

importations éligibles, conçues pour favoriser l'autonomie économique, n'ont pas été pleinement réalisées en raison de l'hésitation ou de l'incapacité de certains États membres à remplir leurs obligations financières. De plus, l'efficacité bureaucratique est entravée par des goulots d'étranglement systémiques.

Les propositions de réforme manquent parfois de clarté et d'orientation, certaines ne précisant pas de délais clairs ni de mécanismes de responsabilisation, compliquant le suivi des progrès et le respect des responsabilités. L'engagement des parties prenantes est un autre domaine critique dans lequel le processus de réforme a échoué, excluant souvent la société civile et le secteur privé des discussions, ce qui limite la diversité des contributions et diminue le sentiment d'appropriation collective des réformes.

Plus précisément, comparé aux défis statutaires, structurels et opérationnels auxquels l'UA est confrontée, le cadre de réforme présente une réponse modeste. Aussi louable que soit le régime de réforme actuel, sans relever les défis statutaires et structurels auxquels l'UA est confrontée, les avantages des changements opérationnels et tactiques obtenus dans le cadre de la réforme ne seront pas durables.

L'Acte constitutif sert de constitution à une association d'États égaux et souverains. Les principes qui guident l'Union reflètent et répondent à cette architecture intergouvernementale, ce qui entraîne un processus lent vers une intégration politique et économique plus étroite et plus profonde. Cette lenteur des progrès empêche les économies africaines de collaborer efficacement et entrave l'amélioration de la gouvernance et des performances au sein de leurs institutions.

Alors que les principes, objectifs et valeurs déclarés de l'UA préconisent fortement l'intégration politique et économique entre les nations africaines, il existe un décalage notable entre ces aspirations et les dispositions et institutions réelles établies par l'Acte constitutif. L'UA proclame de solides principes d'intégration politique et économique entre les nations africaines. Pourtant, il existe un décalage flagrant entre ces ambitions et les réalités décrites dans son Acte constitutif.

Cette lacune est évidente dans l'incapacité de la loi à intégrer des institutions cruciales, telles que celles des droits de l'homme, dans son cadre principal. Bien que 6 des 16 principes de l'UA portent sur les droits de l'homme, les principaux organes responsables de ces principes ne sont pas répertoriés comme organes principaux de l'Union, ce qui réduit leur importance et leur efficacité. Cette surveillance entrave l'interaction entre les droits de l'homme et les processus d'intégration, qui font partie intégrante du succès de chacun. Les processus d'intégration et les droits de l'homme sont profondément liés : l'intégration agit pour élargir et réaliser les droits

de l'homme, tandis que les droits de l'homme guident et régulent le processus d'intégration.

Une réforme significative de l'UA nécessite plus que des ajustements superficiels ; il appelle à une réévaluation fondamentale et à un amendement potentiel de l'Acte constitutif. Par exemple, le processus décisionnel actuel, en particulier à l'Assemblée de l'UA, est lent et repose souvent sur le consensus ou sur une majorité des deux tiers. La réforme devrait introduire des méthodes de prise de décision plus efficaces, adaptées à la nature de la décision à prendre, afin d'accélérer et de renforcer les actions d'intégration.

Le Conseil de paix et de sécurité (CPS) de l'UA, responsable de la gestion des conflits, est entravé par des ressources limitées et par la souveraineté des États membres. Donner au CPS des mandats et des ressources plus solides et réviser ses protocoles d'intervention renforcerait le rôle de l'UA dans le maintien de la paix et de la sécurité. De même, les initiatives économiques telles que la Zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAf) souffrent d'une mise en œuvre incohérente entre les États membres.

L'instabilité financière pose un défi supplémentaire à l'UA avec les contributions irrégulières et inadéquates des États membres. Des méthodes de financement plus fiables, éventuellement par le biais de nouvelles formules de contribution ou de sources alternatives, sont essentielles pour que l'UA puisse atteindre efficacement ses objectifs.

Les réformes doivent également renforcer la volonté collective des États membres de l'UA de s'engager en faveur de l'intégration politique et économique. Actuellement, les biens publics essentiels à l'intégration, tels qu'une zone de libre-échange continentale et les protocoles de libre circulation, ne sont promulgués que par le biais de protocoles subsidiaires qui nécessitent des ratifications distinctes.

Sans dispositions contraignantes dans l'Acte constitutif, ces protocoles ne sont contraignants que pour les États qui les ratifient, compromettant ainsi la cohésion et l'efficacité des efforts d'intégration. Il est tout à fait possible que le diagnostic de Kagame selon lequel, dans le passé, à l'UA, « de graves problèmes aient été identifiés à plusieurs reprises. Des solutions ont été trouvées. Des décisions ont été prises pour appliquer les solutions. Et il ne s'est passé que très peu de choses »¹¹ pourrait malheureusement devenir prédictif du résultat du processus de réforme actuel.

Un examen plus attentif des principes qui soutiennent l'UA et l'UE pourrait rendre ce point plus clair.

¹¹ ^ <https://www.tralac.org/news/article/11228-address-by-president-paul-kagame-at-the-retreat-of-the-au-heads-of-state-and-government.html>

UA	UE
Intergouvernemental	Supranational
<p>Gouvernance et souveraineté :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Égalité souveraine et interdépendance : les États membres ont un statut égal et dépendent les uns des autres lorsqu'ils travaillent au sein de l'UA. ▪ Respect des frontières : L'UA respecte les frontières établies au moment de l'indépendance, renforçant ainsi la souveraineté des États. ▪ Non-ingérence : Il existe un principe de non-ingérence dans les affaires intérieures des États membres, qui respecte la souveraineté nationale. ▪ Interdiction de la force : le recours à la force ou aux menaces entre les États membres est interdit, ce qui favorise des relations pacifiques. ▪ Principes démocratiques et bonne gouvernance : L'UA encourage l'adhésion aux principes démocratiques, à l'État de droit et à la bonne gouvernance. <p>Paix et sécurité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Politique de défense commune : L'UA vise à établir une politique de défense commune pour le continent. ▪ Résolution des conflits : L'UA cherche à résoudre les conflits par les moyens appropriés décidés par la Conférence. ▪ Coexistence pacifique et sécurité : les États membres ont le droit de vivre en paix et en sécurité. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subsidiarité et proportionnalité : les décisions doivent être prises au niveau le plus local possible, et l'action de l'UE ne doit pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs du traité. ▪ Suprématie du droit de l'UE : les lois de l'UE ont préséance sur les lois nationales pour garantir la cohérence dans tous les États membres. ▪ Reconnaissance mutuelle : les produits et services peuvent être vendus dans tous les États membres s'ils sont légalement disponibles dans un seul, soutenant ainsi le marché unique. ▪ Solidarité et cohésion : les États membres se soutiennent mutuellement pendant les crises et l'UE vise à réduire les disparités régionales pour un développement équilibré. ▪ Attribution : L'UE ne peut agir que dans les domaines où les États membres lui ont donné le pouvoir de le faire par le biais des traités. ▪ Loyauté : les États membres devraient soutenir activement les actions et les objectifs de l'UE et éviter les actions qui pourraient nuire à l'Union. ▪ Égalité des États membres : tous les États membres ont une voix égale dans les processus décisionnels de l'UE, dans le respect de la souveraineté de chaque État.

UA	UE
Intergouvernemental	Supranational
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Droits d'intervention : L'UA a le droit d'intervenir dans les États membres en cas de crimes de guerre, de génocide et de crimes contre l'humanité. ▪ Demande d'intervention : les États membres peuvent demander l'aide de l'UA pour rétablir la paix et la sécurité. <p>Développement économique et autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Autonomie : L'UA promeut l'autonomie dans son cadre. ▪ Développement économique : L'accent est mis sur la justice sociale pour assurer un développement économique équilibré à travers le continent. <p>Droits de l'homme et égalité des genres :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Égalité des sexes : La promotion de l'égalité des sexes est un principe fondamental. ▪ Droits de l'homme : Le respect des droits de l'homme est au cœur des principes de l'UA. ▪ Caractère sacré de la vie humaine : L'UA respecte la vie humaine et rejette l'impunité, les assassinats politiques, le terrorisme et les activités subversives. ▪ Rejet des changements anticonstitutionnels de gouvernement : L'UA condamne tout changement anti-constitutionnel de gouvernement. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Libre circulation : les biens, les capitaux, les services et les personnes peuvent circuler librement au sein de l'UE, ce qui est essentiel pour le marché unique.

Certaines des implications immédiates des différences de principes comprennent :

- a) **Gouvernance supranationale contre égalité souveraine** : Le traité de Lisbonne établit une entité supranationale forte dans laquelle le droit de l'UE a la primauté sur les lois nationales, ce qui suggère un niveau plus élevé d'intégration entre les États membres. L'accent mis par l'UA sur l'égalité souveraine et la non-ingérence peut être considéré comme un obstacle à une intégration plus profonde et peut limiter la capacité de l'UA à faire respecter les décisions collectives.
- b) **Résolution des conflits et maintien de la paix** : Alors que les deux traités mettent l'accent sur la résolution pacifique des conflits, l'UE, en vertu du traité de Lisbonne, dispose de la capacité institutionnelle nécessaire pour une politique de défense et de sécurité commune, qui pourrait être plus robuste par rapport aux mécanismes de l'UA qui reposent sur le consentement et la coopération des États membres pour résoudre des conflits.
- c) **L'intégration économique** : Le traité de Lisbonne prévoit un marché intérieur avec la libre circulation des biens, des services, des capitaux et des personnes, qui constitue la pierre angulaire de l'intégration économique. L'Acte constitutif de l'UA manque de mécanismes spécifiques pour une intégration économique aussi profonde, ce qui pourrait entraver la création d'un marché intérieur transparent.
- d) **Principes démocratiques et droits de l'homme** : Les deux cadres défendent la démocratie et les droits de l'homme. Cependant, l'UE a mis en place des cadres juridiques et des institutions étendus pour surveiller et faire respecter la conformité, qui pourraient être plus avancés que ceux de l'UA. Cela inclut la Charte des droits fondamentaux de l'UE, dont l'UA n'a pas d'équivalent.
- e) **Structure institutionnelle** : Le Traité de Lisbonne définit une structure institutionnelle claire et détaillée pour l'UE, comprenant les rôles de la Commission européenne, du Parlement européen et de la Cour de justice européenne. Le cadre institutionnel de l'UA pourrait bénéficier d'une plus grande clarté et d'un renforcement afin d'améliorer sa fonctionnalité et son impact.
- f) **Politique sociale et citoyenneté** : L'UE, dans le cadre du traité de Lisbonne, fait progresser la politique sociale et le sentiment de citoyenneté européenne, ce qui favorise une identité collective entre les États membres. L'Acte constitutif de l'UA se concentre davantage sur les États que sur les individus, ce qui peut limiter le développement d'une identité et d'une citoyenneté panafricaines.

- g) **Contributions financières et solidarité** : L'UE dispose d'un système plus structuré de contributions financières des États membres et de mécanismes de solidarité financière, tels que le mécanisme européen de stabilité. L'UA a été confrontée à des difficultés pour obtenir les contributions de ses membres et mettre en œuvre ses décisions d'autofinancement.

Une réforme de l'UA qui n'inclut pas une révision et un amendement de l'Acte constitutif pour lui donner des facteurs d'attraction et de poussée intégrés en faveur de l'intégration politique et économique ne correspond pas à un programme de réforme ambitieux.

3.1. Réforme des structures

Les processus de leadership et de prise de décision de l'Union africaine (UA) sont principalement dirigés par une structure de direction exécutive. Cette structure n'est pas complétée par les mécanismes de contrôle traditionnels habituellement assurés par un pouvoir législatif et par les fonctions de contrôle d'un pouvoir judiciaire. Les trois principaux organes décisionnels de l'UA - l'Assemblée, le Conseil exécutif et le Conseil de paix et de sécurité - sont composés de membres issus des branches exécutives des gouvernements des États membres. Le Parlement panafricain, quant à lui, fonctionne davantage comme un organe délibérant et consultatif que comme une institution législative pleinement habilitée. De plus, le Protocole qui établirait la Cour de Justice et des Droits de l'Homme de l'UA n'est pas encore entré en vigueur.

Cet arrangement dans lequel la gouvernance de l'UA est fortement orientée vers le pouvoir exécutif a plusieurs implications :

- a. **Manque de contre-pouvoirs** : Sans un corps législatif pleinement opérationnel et un système judiciaire opérationnel, les contrôles sur le pouvoir exécutif sont limités. Cela pourrait conduire à une prise de décision moins scrutée et potentiellement plus sensible à l'influence de quelques États membres ou dirigeants puissants.
- b. **Déficit démocratique** : L'état actuel des institutions de l'UA peut refléter un « déficit démocratique », caractérisé par une représentation insuffisante des diverses voix des citoyens africains. Cela pourrait avoir un impact sur la légitimité et l'acceptation des décisions de l'UA par la population africaine dans son ensemble.
- c. **Potentiel d'inefficacité** : Les organisations dirigées par les dirigeants et dépourvues de mécanismes de contrôle solides peuvent devenir inefficaces au fil du temps. Il pourrait y avoir un manque de responsabilité

quant aux décisions prises et les inefficacités pourraient ne pas être corrigées rapidement.

- d. **Retard dans la justice et la protection des droits humains** : Le fait que la Cour de justice et des droits de l'homme de l'UA ne soit pas encore opérationnelle signifie qu'il n'existe aucun organe judiciaire à l'échelle du continent pour superviser les questions relatives aux droits de l'homme ou interpréter les lois de l'UA, ce qui pourrait laisser des lacunes dans la justice et la protection des droits de l'homme.
- e. **Défis de mise en œuvre des politiques** : Sans un organe législatif fort pour adopter des résolutions ou des lois contraignantes, la mise en œuvre de politiques dans les divers États membres pourrait s'avérer difficile. Les États membres peuvent interpréter et appliquer leurs politiques de manière incohérente, ce qui conduit à une fragmentation dans la manière dont les objectifs de l'UA sont réalisés.

Un processus de réforme de l'UA qui ne parvient pas à relever ces défis structurels risque de ne pas répondre aux attentes.

3.2. Consultation inadéquate

Même si la réforme en cours de l'UA a bénéficié de plusieurs consultations, ces consultations ont été dirigées par les États, centrées sur l'État et axées sur l'État. La nature centrée sur l'État et dirigée par l'État des consultations dans le processus de réforme de l'UA peut avoir des implications significatives, notamment en expliquant pourquoi l'UA peut se retrouver dans un cycle récurrent de réformes nécessaires. Une telle approche consultative pourrait ne pas pleinement prendre en compte les divers points de vue et besoins de la population africaine, y compris la société civile, le secteur privé et d'autres acteurs non étatiques.

Ce déficit pourrait conduire à la création de politiques et de structures qui ne bénéficient pas d'un large soutien ou qui ne parviennent pas à répondre de manière globale aux défis du continent. Lorsque les réformes sont conçues sans la participation d'un large éventail de parties prenantes, elles peuvent manquer de la profondeur et de l'adaptabilité nécessaires, ce qui se traduit par des réformes moins résilientes face aux réalités dynamiques et variées à travers le continent. Par conséquent, cela pourrait nécessiter de fréquentes révisions et restructurations, car chaque cycle de réformes ne peut résoudre que partiellement les problèmes sous-jacents nécessitant une attention particulière.

3.2.1. Participation citoyenne

Même lorsque le processus dirigé par Kagame a tenté de consulter les organisations de la société civile, il n'a pas été suffisamment large et inclusif, et n'a guère abouti à une participation significative. Être consulté sur un processus signifie généralement qu'on lui demande son opinion ou ses commentaires sur une question avant que les décisions ne soient finalisées. La consultation est souvent une interaction à sens unique dans laquelle la partie consultée apporte sa contribution, mais d'autres prennent les décisions finales. Les personnes consultées n'ont pas de contrôle direct sur les résultats ; ils se contentent de conseiller ou de fournir des perspectives que les décideurs peuvent prendre en compte.

En revanche, participer à un processus indique un rôle plus actif et plus concret. Les participants sont directement impliqués dans le processus décisionnel, contribuant au développement, à la planification et à l'exécution des actions. La participation implique un contrôle et souvent une responsabilité partagée du processus et de ses résultats. Il s'agit d'une interaction bidirectionnelle dans laquelle les participants font partie de la force motrice de l'initiative plutôt que de simplement donner des conseils en marge.

L'UA vise à favoriser un partenariat entre les gouvernements et tous les segments de la société civile, y compris les femmes, les jeunes et le secteur privé. Cette initiative vise à renforcer la solidarité et la cohésion entre les peuples africains, en garantissant leur participation active aux activités de l'Union. Cependant, la constitution de l'UA ne facilite pas suffisamment la création d'une union centrée sur les citoyens. Ses structures décisionnelles sont essentiellement centrées sur l'État. De plus, le Conseil économique, social et culturel (ECOSOCC), qui sert de plateforme de la société civile au sein de l'UA, a un rôle statutairement limité qui est exclusivement consultatif.

La configuration actuelle de l'UA, avec son approche centrée sur l'État et le statut purement consultatif de l'ECOSOCC, pourrait avoir plusieurs implications :

- a. **Engagement limité de la société civile** : L'absence d'un mécanisme solide pour la participation de la société civile pourrait aboutir à des politiques qui ne reflètent pas pleinement les divers intérêts et besoins des citoyens africains.
- b. **Potentiel de déconnexion** : La nature centrée sur l'État de l'UA peut conduire à un décalage entre les actions de l'Union et les priorités de la société civile, réduisant potentiellement l'efficacité des initiatives de l'UA.

- c. **Sous-représentation des groupes marginalisés** : Les femmes, les jeunes et d'autres groupes marginalisés pourraient voir leurs préoccupations et leurs points de vue sous-représentés dans le processus d'élaboration des politiques, ce qui pourrait entraver les progrès vers l'inclusivité et l'équité.
- d. **Défi dans la mise en œuvre des politiques** : Sans l'engagement actif et l'adhésion de la société civile, la mise en œuvre des politiques au niveau local pourrait se heurter à des défis importants, compromettant les objectifs de solidarité et de cohésion de l'UA.
- e. **Opportunités d'innovation manquées** : Un partenariat avec le secteur privé est crucial pour l'innovation et la croissance économique. Si le rôle du secteur privé reste périphérique, des opportunités d'innovation et de développement pourraient être manquées.
- f. **Plaidoyer inadéquat en faveur des droits civiques** : Le statut consultatif d'organismes comme l'ECOSOCC suggère que la défense des droits civils et des besoins sociétaux pourrait ne pas se traduire par des politiques concrètes, ce qui pourrait étouffer le développement sociétal et les avancées en matière de droits de l'homme.

Bien que l'ECOSOCC ne soit généralement pas considéré comme faisant partie des mécanismes constituant le système africain des droits de l'homme, son mandat était lié à « la promotion des droits de l'homme, de l'État de droit, de la bonne gouvernance, des principes démocratiques, de l'égalité des sexes et des droits de l'enfant ». ¹² et faciliter l'engagement des OSC auprès de l'UA sont essentiels au fonctionnement du système africain des droits de l'homme.

En outre, la décision de l'Assemblée exécutive demandant à l'ECOSOCC de diriger le processus d'harmonisation des critères d'octroi du statut d'observateur au sein de l'Union a des implications sur l'accès et l'engagement des OSC et des citoyens dans les mécanismes du système africain des droits de l'homme. ¹³ L'harmonisation des critères d'accréditation au sein de l'UA sous la direction de l'ECOSOCC pourrait rationaliser le processus permettant aux OSC d'obtenir le statut d'observateur, ce qui constitue une étape positive vers l'efficacité. Cela pourrait conduire à un processus plus cohérent et transparent, permettant aux OSC de s'engager plus facilement dans les mécanismes de l'UA.

Cependant, le défi consiste à garantir que les critères harmonisés ne deviennent

¹² See article 7(5) of the ECOSOCC Statute [Voir l'article 7(5) du Statut de l'ECOSOCC.]

¹³ Decision on the Criteria for Granting Observer Status and a System of Accreditation within the AU [Décision sur les critères d'octroi du statut d'observateur et un système d'accréditation au sein de l'UA] - Doc. EX.CL/161 (VI) EX.CL/Déc.168(VI)

pas exclusifs, en particulier pour les OSC qui défendent les groupes minoritaires ou sur des questions sensibles comme l'orientation sexuelle, qui peuvent être controversées dans divers États membres. L'harmonisation devrait aboutir à une plus grande inclusivité et à la facilitation d'une voix unifiée de la société civile au sein des processus de l'UA. On craint cependant que, si les critères harmonisés reflètent les valeurs conservatrices prédominantes dans certains États membres, ils risquent par inadvertance de marginaliser les OSC travaillant sur des questions qui ne sont pas largement acceptées à travers le continent, réduisant ainsi au silence les voix vitales qui contribuent à la diversité et la richesse du débat africain sur les droits de l'homme.

4. LA PROCHAINE PHASE DE LA RÉFORME

4.1. Contexte de réforme du système africain des droits de l'homme

L'UA a presque achevé le processus de réforme de la CUA et des méthodes de travail des organes politiques. La prochaine phase du processus de réforme est celle des autres organes de l'UA- le Parlement panafricain, la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples (la Cour), la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples (CADHP), la Comité africain des droits et du bien-être de l'enfant (CAEDBE) et ECOSOCC. Ce document se concentre sur la Cour, la CADHP et le CAEDBE, appelés ici le système africain des droits de l'homme.

L'UA entreprend des réformes du système africain des droits de l'homme alors que le continent se trouve dans un labyrinthe de défis complexes. L'analyse situationnelle du contexte actuel des droits de l'homme en Afrique révèle plusieurs couches que l'UA doit prendre en compte, pour garantir que le système réformé soit pratique et progressif.

- **Environnement géopolitique toxique** : Le paysage géopolitique en Afrique est marqué par l'instabilité, avec des luttes de pouvoir et des conflits affectant la situation des droits de l'homme. Les influences et intérêts extérieurs exacerbent souvent les tensions internes, conduisant à des crises de gouvernance qui portent atteinte aux droits de l'homme.
- **Émergence des forces conservatrices et anti-droits** : La montée d'idéologies et de mouvements politiques conservateurs, certains résistants aux normes universelles des droits de l'homme, menace la protection et la promotion des droits de l'homme. Ces groupes remettent souvent en cause la légitimité des mécanismes des droits de l'homme, créant ainsi un environnement d'hostilité à l'égard des défenseurs et militants des droits de l'homme.
- **Des ressources en diminution** : Les mécanismes des droits de l'homme dépendent souvent de financements internationaux, qui sont en déclin. Cette rareté des ressources limite la capacité de ces mécanismes à fonctionner efficacement et à répondre rapidement et efficacement aux violations des droits de l'homme.
- **Déficits de capacité** : De nombreuses institutions africaines des droits de l'homme sont confrontées à des défis en matière d'expertise, d'infrastructure

et de soutien, qui entravent leur capacité à faire respecter les normes des droits de l'homme et à demander des comptes aux contrevenants.

- **Déficits de légitimité** : Il existe une perception croissante selon laquelle les institutions des droits de l'homme sont soit trop faibles pour faire face à de puissants contrevenants, soit sont utilisées comme outils à des fins politiques, conduisant à une crise de légitimité.
- **Pandémie et impacts économiques** : La pandémie de COVID-19 a non seulement posé des problèmes de santé directs, mais a également exacerbé les inégalités économiques, entraînant une augmentation des violations des droits, tels que le droit à la santé, à l'éducation et à un niveau de vie adéquat.
- **Technologie et droits** : Bien que la technologie offre de nouvelles voies pour promouvoir les droits de l'homme, elle présente également des défis uniques, tels que la surveillance numérique, qui peut porter atteinte à la vie privée et à la liberté d'expression.
- **Problèmes environnementaux** : Le changement climatique et la dégradation de l'environnement constituent des menaces importantes pour les droits à la santé, l'accès à l'eau et les moyens de subsistance, en particulier pour les communautés vulnérables.

En réformant son système des droits de l'homme, l'UA devrait se concentrer sur la création d'un cadre solide capable de résister à ces défis. Le système réformé doit être résistant aux pressions politiques et disposer de mécanismes de financement durables moins dépendants des sources extérieures. Il devrait également investir dans le renforcement des capacités pour garantir que les institutions soient bien équipées des outils et de l'expertise nécessaires pour faire respecter les normes en matière de droits de l'homme.

En outre, l'UA doit veiller à ce que le système réformé soit réactif et proactif, avec la capacité d'anticiper et de répondre aux défis émergents en matière de droits de l'homme, notamment ceux posés par la technologie et les changements environnementaux. Il devrait également œuvrer à renforcer la légitimité des mécanismes des droits de l'homme en garantissant qu'ils sont impartiaux et efficaces pour demander des comptes aux contrevenants.

Enfin, le système réformé doit être inclusif, impliquant la société civile, les défenseurs des droits de l'homme et le grand public pour construire une culture de respect des droits de l'homme à travers le continent. Cette approche aidera le système à être adapté à ses objectifs et tourné vers l'avenir, capable de naviguer dans les complexités du paysage actuel et futur des droits de l'homme en Afrique.

4.2. Le système africain des droits de l'homme et des arguments en faveur d'une réforme

4.2.1. Aperçu du système africain actuel des droits de l'homme

Le système africain des droits de l'homme comprend la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, ses protocoles additionnels et la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples (CADHP), un organe de contrôle. Ce système comprend également la Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant, supervisée par le Comité africain d'experts sur les droits et le bien-être de l'enfant (CAEDBE) et la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples (la Cour).

La Commission et le Comité comptent 11 experts, secrétaires exécutifs et personnel du Secrétariat. La Cour compte 11 juges. Les trois mécanismes ont des mandats similaires en matière de promotion, de protection et d'interprétation des droits de l'homme. La CADHP et le CAEDBE reçoivent et examinent les rapports des États et les communications individuelles et effectuent des visites sur place, exigeant que les États fournissent des mises à jour périodiques. La CADHP, le CAEDBE et la Cour détiennent tous des mandats de protection. Les secrétariats de la CADHP, du CAEDBE et de la Cour sont situés à Banjul, en Gambie ; Maseru, Lesotho ; et Arusha, Tanzanie, respectivement.

Les objectifs du processus de réforme de l'UA consistent à concentrer les interventions de l'UA sur quelques questions politiques de portée continentale, à améliorer l'efficacité et l'efficience opérationnelles, les alignements institutionnels pour réduire le chevauchement des efforts, à garantir un financement durable des efforts de l'UA et à permettre la participation populaire à l'UA et à ses processus. Ces paramètres éclaireront la manière dont l'unité de réforme aborde les défis des droits de l'homme en Afrique et les solutions proposées.

4.2.2. Les défis rencontrés par le système actuel

Le système africain des droits de l'homme est confronté à de nombreux défis lorsqu'il s'agit de résoudre les problèmes complexes et interdépendants des droits de l'homme du continent. Ceux-ci incluent le chevauchement des mandats, la duplication des ressources, une utilisation inefficace et une mauvaise mise en œuvre des recommandations et des décisions des organes conventionnels.¹⁴

¹⁴ Heyns, Christof. "The African regional human rights system: In need of reform." [« Le système régional africain des droits de l'homme : besoin de réforme. »] *Afr. Hum. Rt. LJ* 1 (2001) : 155 ; Bon, Shadrack. *The reform and renewal of the African regional human and peoples' rights system.* ["La réforme et le renouveau du système régional africain des droits de

- a) **Superposition des mandats** : Les organes conventionnels du système ont souvent des responsabilités qui se superpose. Bien que ces organismes s'attaquent à des questions spécifiques liées aux droits de l'homme, leurs mandats et méthodes similaires peuvent conduire à la confusion, à la concurrence et à une coopération limitée, diminuant ainsi leur efficacité.
- b) **Chevauchement des efforts** : Le système voit parfois des efforts chevauchés entre différents organes conventionnels qui promeuvent, protègent et interprètent divers traités relatifs aux droits de l'homme. Cela entraîne un gaspillage de ressources, une concurrence en matière de financement et des incohérences dans la résolution de problèmes similaires en matière de droits de l'homme, aggravés par l'absence d'un mécanisme de coordination centralisé.
- c) **Utilisation inadéquate et inefficace des ressources** : Des ressources limitées, aggravées par des efforts redondants et une mauvaise coordination, freinent souvent le système. L'allocation des ressources financières, techniques et humaines est souvent inefficace, l'aide extérieure des partenaires internationaux ne correspondant pas toujours aux priorités des organes conventionnels.
- d) **Mauvaise mise en œuvre des recommandations** : L'élaboration de nombreuses politiques et cadres est souvent entravée par une mise en œuvre inadéquate, qui peut être attribuée à un manque de volonté politique, à une capacité institutionnelle insuffisante, à des ressources limitées et à la faiblesse des mécanismes d'application.
- e) **Déterminations par les parties souveraines** : L'efficacité du système dépend en grande partie de l'engagement des différents États parties. Cependant, une gouvernance inefficace, la corruption et des priorités concurrentes entravent souvent la mise en œuvre efficace des initiatives régionales et sous-régionales en matière de droits de l'homme.

4.3. Options de réforme : Améliorer l'efficience et l'efficacité du système africain des droits de l'homme

Une réforme du système africain des droits de l'homme pourrait prendre plusieurs formes, notamment : améliorer le statu quo, fusionner différents mécanismes avec

l'homme et des peuples."] Afr. Hum. Rt. LJ 1 (2001) : 175 ; Zouapet, Apollon Koagne. "From 'puzzling' to comprehensible and efficient: Reform proposals to the African human rights framework through a 'system' lens." African Human Rights Law Journal [« Du « déroutant » au compréhensible et efficace : les propositions de réforme du cadre africain des droits de l'homme à travers une lentille « systémique ». Revue africaine des droits de l'homme] 23.1 (2023) : 1-29.

des mandats similaires ou rationaliser les mandats au sein du système. Chaque option présente des avantages et des inconvénients.

4.3.1. Option 1 : Améliorer le statu quo

La vision, la mission et le mandat du système africain des droits de l'homme restent aussi pertinents qu'au moment de sa création par l'OUA. Les mandats, structures, organisations et compositions existants des organes conventionnels offrent à l'Afrique des services uniques en matière de droits de l'homme.

- a) **Accent sur le contexte et les valeurs africaines** : Les traités africains relatifs aux droits de l'homme sont adaptés aux contextes historiques, sociaux, culturels et politiques uniques de la région, intégrant les droits et responsabilités individuels et collectifs qui reflètent les valeurs et les principes des sociétés africaines.
- b) **Mandat global** : Le mandat du système africain des droits de l'homme est vaste, englobant la promotion, la protection et l'interprétation d'un large éventail de droits de l'homme. Cela permet aux organes conventionnels d'aborder diverses questions liées aux droits de l'homme de manière globale.
- c) **Mécanisme de plainte accessible** : Le système africain des droits de l'homme, dans sa forme actuelle, offre aux individus et aux ONG un moyen accessible de demander réparation en cas de violations des droits de l'homme, principalement lorsque les recours nationaux sont inefficaces ou inexistantes.
- d) **Flexibilité et informalité** : Les procédures et méthodes du système africain des droits de l'homme sont moins formelles et plus adaptables que celles des tribunaux internationaux et nationaux, facilitant ainsi un environnement plus accessible pour les plaignants et les parties prenantes.
- e) **Promotion de la coopération et de l'intégration régionales** : La CADHP et le CAEDBE favorisent le dialogue et la coopération entre les États membres, contribuant ainsi à l'harmonisation des normes et pratiques régionales en matière de droits de l'homme.
- f) **Engagement avec la société civile** : L'engagement actif de la CADHP et du CAEDBE auprès de la société civile permet une participation diversifiée des parties prenantes, améliorant ainsi la réactivité aux besoins et aux préoccupations du continent.
- g) **Mécanismes spéciaux et rapporteurs** : La CADHP et le CAEDBE ont établi des mécanismes axés sur des questions spécifiques liées aux droits de l'homme

ou sur des groupes vulnérables, permettant des recherches approfondies et un engagement politique avec les États membres sur des sujets thématiques.

Selon cette option, le processus de réforme devrait viser à affiner les défis structurels, institutionnels et organisationnels existants inhérents au système africain des droits de l'homme. Ces défis comprennent :

- a) **Manque d'autonomie fonctionnelle** : L'ingérence politique des organes politiques de l'UA remet en question l'indépendance et l'impartialité du système africain des droits de l'homme. Pour remédier à cela, l'UA doit délimiter les fonctions autonomes du système africain des droits de l'homme, lui permettant de fonctionner sans ingérence politique. En outre, l'UA devrait établir des critères de sélection qui définissent l'expertise en matière de droits de l'homme et des normes morales élevées et mettre en place un comité de sélection inclusif et transparent pour recommander aux élections les membres qui serviront dans les mécanismes du système africain des droits de l'homme. Ce comité, impliquant des organisations de la société civile et d'autres parties prenantes, présélectionnerait et approuverait les candidats à l'élection aux organes délibérants de l'UA.
- b) **Président et vice-président à temps plein** : La CADHP et le CAEDBE ont besoin d'un président et d'un vice-président permanents pour fonctionner efficacement. Un bureau permanent assurerait les fonctions suivantes :
 - **Une direction dévouée** : Un bureau à plein temps se concentrera entièrement sur le but et les objectifs de la CADHP et du CAEDBE, améliorant ainsi la prise de décision, la coordination et l'orientation stratégique.
 - **Visibilité et représentation** : Un bureau à plein temps rehaussera la visibilité de la CADHP et du CAEDBE lors de réunions et de conférences de haut niveau, approfondissant ainsi son engagement avec les principales parties prenantes et élargissant son impact sur les questions de droits de l'homme en Afrique et à l'échelle internationale.
 - **Coordination et collaboration** : Une meilleure interaction avec les entités régionales et internationales des droits de l'homme, les institutions nationales et les organisations de la société civile résultera d'un bureau à plein temps, bénéficiant aux activités et à l'influence de la CADHP et du CAEDBE grâce à une coopération et un échange d'informations renforcés.
 - **Plaidoyer et diplomatie** : Un bureau permanent jouera un rôle déterminant dans la promotion des recommandations et des décisions

de la CADHP et du CAEDBE auprès des États membres et des partenaires internationaux, recueillant ainsi un soutien de haut niveau pour les initiatives de la Commission.

- **Responsabilité et transparence** : Un bureau à plein temps pourrait surveiller plus efficacement les décisions et recommandations de la CADHP et du CAEDBE, en tenant les États membres responsables de leurs engagements en matière de droits de l'homme et en améliorant la transparence du suivi des droits de l'homme en Afrique.
 - **Capacité organisationnelle et efficacité** : Un bureau à plein temps renforcerait les processus internes et la capacité organisationnelle de la CADHP et du CAEDBE, obtenant potentiellement plus de financement, optimisant les opérations de la Commission et constituant une équipe plus solide.
 - **Réactivité** : Avec un bureau à plein temps, la CADHP et le CAEDBE pourraient répondre plus efficacement aux problèmes et crises émergents en matière de droits de l'homme, permettant ainsi le développement d'initiatives spécifiques visant à promouvoir et à sauvegarder les droits de l'homme à travers le continent.
- c) **Ressources insuffisantes** : Le système africain des droits de l'homme est souvent confronté à des contraintes dues à l'insuffisance des ressources financières et humaines, limitant sa capacité à promouvoir et protéger efficacement les droits de l'homme. Pour résoudre ce problème, il est crucial d'augmenter le financement des États membres de l'UA et d'autres sources et de renforcer les capacités des ressources humaines. En outre, l'UA devrait créer un fonds volontaire pour les droits de l'homme afin de permettre des contributions supplémentaires pour soutenir les initiatives du système africain des droits de l'homme.
- d) **Mécanisme de plainte inefficace** : La CADHP et le processus de plainte du CAEDBE sont complexes et longs, ce qui remet en question l'efficacité de l'organisme et l'accès rapide à la justice pour les victimes de violations des droits humains. Si la CADHP veut maintenir son mandat de protection, elle doit s'attaquer aux violations massives, systémiques et flagrantes des droits de l'homme, en laissant les plaintes individuelles devant la Cour africaine.
- e) **Faible application des décisions et recommandations** : Le système africain des droits de l'homme a souvent du mal à garantir le respect par les États membres de ses directives. La mise en place d'un mécanisme de suivi robuste est nécessaire pour suivre l'adhésion et impliquer efficacement les États.

Les violations importantes identifiées par la CADHP, le CAEDBE et la Cour devraient activer l'article 23 (1) et (2) de l'Acte constitutif.

- f) **Système de mécanisme spécial** : Le système actuel, dans lequel les commissaires et les experts servent également de mécanismes spéciaux, présente des inconvénients notables, notamment des capacités limitées et des conflits d'intérêts potentiels. Un nouveau système devrait impliquer un nombre limité d'experts indépendants, nommés sur la base de leur expertise et recommandés par un comité de sélection, pour améliorer le travail de la CADHP et du CAEDBE en fournissant une légitimité, en augmentant la concentration et en évitant les conflits d'intérêts, étendant ainsi la CADHP et la Portée du CAEDBE.
- g) **Renforcer et restructurer les secrétariats de la CADHP, de la Cour et du CAEDBE** : Les Secrétariats nécessitent une restructuration et des ressources comme proposé dans les différentes structures proposées. Pour s'aligner sur les décisions politiques et refléter le statut et la charge de travail de la CADHP, le poste de Secrétaire exécutif devrait être reclassé au niveau D1.

4.3.2. Option 2 : Consolidation des organes de défense des droits de l'homme : fusionner la CADHP et la CAEDBE en une seule entité

Cette option propose la fusion de la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples (CADHP), du Comité africain d'experts sur les droits et le bien-être de l'enfant (CAEDBE) et potentiellement de la Commission de l'Union africaine sur le droit international (CUADI) en un organisme unique dédié au droit international, aux droits de l'homme et à la promotion des droits de l'enfant.¹⁵ Les mandats de protection de la CADHP et du CAEDBE devraient être délégués à la Cour.

Des amendements à l'article 34(6) du Protocole de la Cour seraient nécessaires pour aligner les exigences d'accès et de qualité de la Cour avec celles qui ont précédé la CADHP et le CAEDBE, permettant ainsi à la Cour d'exercer efficacement son mandat de protection.

L'organe conventionnel fusionné serait composé d'un nombre X de commissaires, y compris des représentations régionales et de genre, d'un président et d'un vice-président permanents (Bureau) et de commissaires rapporteurs pour les droits de l'enfant et les droits des femmes. Des rapporteurs spéciaux nommés par les organes de l'UA renforceraient cet organe.

¹⁵ Veuillez noter que cette option a été rejetée par les États membres lors d'un séminaire-retraite à Kigali.

Les avantages de la consolidation comprennent :

- a. **Mécanisme rationalisé des droits de l'homme** : Une entité consolidée simplifierait le cadre des droits de l'homme en Afrique, le rendant plus compréhensible et accessible au redressement.
- b. **Secrétariat unifié** : Un secrétariat unique pour la CADHP, le CAEDBE et la CUADI améliorerait la coordination et la communication, rationaliserait les rapports et le suivi, et permettrait un renforcement des capacités et une assistance technique intégrés.
- c. **Coopération renforcée** : La consolidation favoriserait une meilleure coordination et coopération entre les différentes institutions des droits de l'homme pour une approche unifiée des violations des droits de l'homme.
- d. **Ressources optimisées** : La fusion des organismes conduirait à un fonctionnement plus efficace et efficient, allégeant le fardeau administratif et financier des pays africains.
- e. **Visibilité et impact accrus** : Une entité consolidée aurait probablement une présence régionale et internationale plus solide, renforçant la mobilisation des ressources pour relever les défis en matière de droits de l'homme.
- f. **Conformité et application améliorées** : un système unique pourrait mieux surveiller et faire respecter les obligations en matière de droits de l'homme à travers le continent.
- g. **Charge réduite de l'État partie** : La fusion rationaliserait les obligations de rapport, un suivi coordonné, une prise de décision cohérente, un engagement simplifié de la société civile et une utilisation efficace des ressources.

Inconvénients potentiels à considérer :

- a) **Perte de concentration spécialisée** : Un organe unique pourrait diluer l'attention accordée aux droits des enfants à mesure qu'il élargirait son champ d'action pour aborder davantage de questions liées aux droits de l'homme.
- b) **Défis bureaucratiques** : L'intégration de divers organismes dotés de mandats et de procédures distincts pourrait entraîner des inefficacités et des retards.
- c) **Des priorités contradictoires** : Équilibrer les diverses priorités des entités fusionnées pourrait conduire à un manque de concentration sur des questions spécifiques.
- d) **Mandat surchargé** : L'organisme combiné pourrait avoir du mal à traiter efficacement toutes les questions liées aux droits de l'homme en raison d'un mandat élargi.

- e) **Perte de savoir-faire** : La fusion pourrait entraîner une perte d'expertise spécialisée, notamment dans le domaine des droits de l'enfant.
- f) **Résistance des parties prenantes** : La résistance de diverses parties prenantes pourrait poser des problèmes de mise en œuvre.

4.3.3. Option 3 : Rationaliser les mandats de promotion et de protection

La troisième option consiste à délimiter les rôles et responsabilités entre la CADHP, le CAEDBE et la Cour.

Méthodes de répartition de mandat :

- a) Clarification du mandat :
 - CADHP : Mettre l'accent sur la promotion et la protection généralisées des droits de l'homme, l'interprétation de la Charte africaine et les évaluations des rapports des États.
 - CAEDBE : se concentrer sur la promotion et la protection des droits de l'enfant, sur l'interprétation de la Charte des enfants et sur le contrôle du respect par l'État.
 - Cour : gérer les litiges liés aux fonctions judiciaires et rendre des jugements contraignants sur les droits de l'homme et des enfants.
- b) Mécanismes de renvoi : Établir des procédures de renvoi des affaires à la Cour, en veillant à ce que toutes les mesures de protection et de promotion soient épuisées avant le litige.
- c) Complémentarité : Reconnaître l'expertise de chaque institution et collaborer si nécessaire.
- d) Rapports coordonnés : harmoniser les exigences en matière de rapports et coordonner les recommandations avec la Cour par souci de cohérence.
- e) Communication : Des réunions régulières et des groupes de travail conjoints devraient être établis entre la CADHP, le CAEDBE et la Cour.

Avantages d'une répartition claire des mandats :

- a. Attention spécialisée : chaque institution peut se concentrer sur son expertise pour des réponses ciblées.
- b. Compétence claire : des mandats bien définis réduisent les chevauchements et la confusion.

- c. Allocation efficace des ressources : des mandats distincts permettent une utilisation efficace des ressources.
- d. Accompagnement sur mesure : le renforcement des capacités et l'assistance technique peuvent être plus spécifiques à l'expertise de chaque organisme.
- e. Approche complémentaire : des rôles clairs peuvent conduire à une meilleure collaboration et à une stratégie globale de protection des droits de l'homme.

Les inconvénients pourraient inclure :

- Fragmentation potentielle : la division des mandats entre plusieurs institutions peut conduire à un système de droits de l'homme fragmenté, rendant plus difficile la navigation pour les États parties et la société civile et pouvant entraîner des lacunes dans la protection des droits de l'homme.
- Chevauchement des efforts : Malgré les efforts visant à diviser les mandats, il peut encore y avoir des chevauchements dans les travaux de la CADHP, du CAEDBE et de la Cour, conduisant à une duplication des efforts et à une utilisation inefficace des ressources.
- Obstacles à la communication : le fait d'avoir des mandats distincts peut entraver la communication et la collaboration entre les institutions, dans la mesure où chaque organe peut se concentrer davantage sur son rôle spécifique plutôt que de favoriser la coopération.
- Interprétation et application incohérentes : La division des mandats pourrait entraîner des interprétations et des applications variables des normes relatives aux droits de l'homme, conduisant à une confusion et à une incohérence dans la promotion et la protection des droits de l'homme en Afrique.
- La charge qui pèse sur les États parties : plusieurs institutions dotées de mandats distincts peuvent imposer une charge plus importante aux États parties en ce qui concerne les obligations de rapport, l'engagement et l'allocation des ressources.

5. PROPOSITION DES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE POUR LA RÉFORME DU SYSTÈME AFRICAIN DES DROITS DE L'HOMME

En tant qu'organisation continentale prééminente représentant les intérêts collectifs des nations africaines, l'UA a toujours défendu les droits et le bien-être de ses citoyens. Ses efforts récents pour réformer le système africain des droits de l'homme perpétuent cet héritage d'innovation dans la promotion et la protection des droits de l'homme et des peuples, repoussant les frontières de la connaissance et de la politique. La réforme en cours ne peut pas être uniquement administrative ; il doit incarner l'engagement de l'UA à garantir la dignité, la justice et la liberté pour chacun, indépendamment de son origine ou de son statut.

Les organisations de la société civile, y compris la nôtre, ont toujours mené la défense des droits humains, agissant en tant que chiens de garde, éducateurs et défenseurs des personnes marginalisées. Nous reconnaissons les subtilités de la réforme d'un système qui s'adresse à des nations aux antécédents culturels, politiques et socio-économiques variés. Pourtant, cette diversité souligne la nécessité d'un cadre de droits humains résilient et inclusif.

L'UA, dont les racines sont la lutte contre la colonisation, la victoire sur l'apartheid et la construction d'une démocratie fondée sur la justice et l'égalité, doit utiliser le processus de réforme pour renforcer plutôt que d'affaiblir son architecture des droits de l'homme. Le leadership de l'UA et son engagement envers son système régional des droits de l'homme créent souvent un précédent pour d'autres systèmes régionaux des droits de l'homme.

Les propositions des OSC visent à s'engager de manière constructive avec l'unité de réforme et les différents États membres de l'UA avec deux objectifs :

- a) Mettre l'accent sur les nuances procédurales qui garantissent que le processus de réforme est transparent, inclusif et en résonance avec les diverses perspectives du continent.
- b) Souligner les améliorations cruciales qui pourraient rendre le système africain des droits de l'homme plus efficace, plus agile et plus aligné sur les références internationales.

Dans leur engagement dans le processus de réforme, les OSC voudraient mettre l'accent et chercher à atteindre six résultats clés du processus de réforme du système

africain des droits de l'homme. En tant qu'organisations de la société civile, nous espérons que la réforme du système africain des droits de l'homme abordera trois aspects principaux et interdépendants :

- 1) La réforme devrait aboutir à une promotion et une protection renforcée des droits de l'homme et des peuples plutôt qu'à une protection diminuée.
- 2) La réforme devrait renforcer l'indépendance, la complémentarité, la collaboration et la coordination au sein des normes et mécanismes du système africain des droits de l'homme.
- 3) La réforme Renforce la capacité et la crédibilité du système africain des droits de l'homme (ressources et compétences).
- 4) La réforme devrait élargir l'accès des citoyens africains et des OSC aux mécanismes du système africain des droits de l'homme (debout).
- 5) La réforme devrait renforcer davantage la capacité et les ressources de l'Union pour mettre en œuvre et faire respecter les normes, décisions et recommandations du système africain des droits de l'homme.
- 6) La réforme devrait accroître la transparence des processus décisionnels et des procédures opérationnelles des mécanismes du système africain des droits de l'homme.
- 7) Le processus de réforme devrait permettre un accès, un engagement et une participation significative des OSC aux processus de l'UA.

5.1. Plus et pas moins de protection

La réforme du système africain des droits de l'homme présente un immense potentiel de résultats positifs et négatifs. L'une des principales préoccupations est le risque que le processus de réforme puisse être utilisé pour saper le solide cadre normatif du système africain des droits de l'homme. Il est crucial que le processus de réforme non seulement préserve mais renforce également les protections offertes par le système africain des droits de l'homme :

- a) **Les droits de l'homme comme norme universelle** : Les droits de l'homme sont fondés sur une applicabilité universelle. Ces droits sont inhérents à tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur sexe, leur nationalité, leur appartenance ethnique, leur langue, leur religion ou tout autre statut. La réforme doit préserver cette universalité, en garantissant qu'aucun groupe ne soit victime de discrimination.

- b) **Concrétisation progressive des droits** : Le système africain des droits de l'homme a fait des progrès significatifs dans la reconnaissance et la protection de divers droits. Réduire ces droits au nom de la réforme serait une mesure régressive. Les réformes devraient plutôt viser à la réalisation progressive des droits, en élargissant et en renforçant continuellement la portée des protections.
- c) **L'inclusivité et diversité** : La force de l'Afrique réside dans sa diversité. Un système de droits de l'homme réformé devrait refléter cette diversité, en respectant et en protégeant les droits de tous les individus, y compris ceux issus des communautés marginalisées. Cette inclusivité est essentielle pour favoriser la cohésion sociale et l'unité nationale.
- d) **Obligations internationales et réputation** : De nombreux pays africains sont signataires de traités internationaux relatifs aux droits de l'homme. Revenir sur les engagements en matière de droits de l'homme à travers le processus de réforme pourrait nuire à la position de l'Afrique au sein de la communauté mondiale. L'UA doit aligner ses réformes sur les normes internationales en matière de droits de l'homme.
- e) **Développement économique et social** : Il existe un lien étroit entre la protection des droits de l'homme et le développement socio-économique. Un système qui protège solidement les droits de l'homme encourage l'investissement, favorise la stabilité sociale et favorise le développement. Les réformes qui affaiblissent la protection des droits de l'homme pourraient avoir des conséquences économiques et sociales négatives.
- f) **Héritage et générations futures** : Les décisions d'aujourd'hui façonneront l'héritage laissé aux générations futures. Le processus de réforme doit renforcer, plutôt que diminuer, le cadre des droits de l'homme, garantissant une société juste et équitable pour les futurs Africains.

En résumé, la réforme du système africain des droits de l'homme devrait être abordée de manière à renforcer et à améliorer le cadre existant. Cela garantit la protection des droits de l'homme universels, favorise l'inclusion, s'aligne sur les normes internationales, soutient le développement socio-économique et garantit un héritage juste pour les générations futures.

5.2. Renforcer l'indépendance, la complémentarité, la collaboration et la coordination au sein des normes et mécanismes du système africain des droits de l'homme : garantir la complémentarité et la subsidiarité horizontales et verticales.

Le cadre africain des droits de l'homme se trouve à la croisée des chemins, nécessitant une ré-imagination et une réforme pour améliorer sa pertinence, sa cohérence, son efficacité et son efficacité. La Charte africaine a initialement préparé le terrain pour ce cadre, mais n'a pas prévu l'architecture complexe qu'il nécessiterait. Le résultat a été un développement organique et inégal, conduisant à un ensemble complexe d'institutions et de normes qui nécessitent une refonte systématique.

Au cœur du problème se trouve la nécessité d'une réforme institutionnelle et méthodologique pour construire un système africain des droits de l'homme cohérent, efficace et efficient. Les rédacteurs de la Charte africaine n'ont pas cherché à établir un système de promotion et de protection des droits de l'homme. Si effectivement un système africain des droits de l'homme a émergé de la Charte africaine, c'est de manière sporadique, façonné davantage par le flux et le reflux des événements historiques que par une conception délibérée et cohérente.

Historiquement, la Commission africaine était le principal organe de promotion et de protection des droits de l'homme en vertu de la Charte africaine. Cependant, de nouvelles institutions ont émergé sans mandat clair pour assurer la complémentarité et la subsidiarité horizontales et verticales entre les composantes existantes et nouvelles du système des droits de l'homme ou la cohérence dans l'élaboration des nouvelles normes et mécanismes à mesure que le système s'étendait, ce qui a conduit à une architecture disjointe.

Le résultat est double : il y a eu une augmentation marquée de la densité des instruments normatifs pour la protection des droits de l'homme et une prolifération de mécanismes institutionnels aux niveaux national, régional et continental chargés de réaliser ou de sauvegarder ces droits. Cette abondance et cette variété nécessitent un environnement plus ordonné, cohérent et mieux articulé pour honorer plus efficacement la dignité de tous les individus en Afrique.

Le cadre actuel est un ensemble diversifié d'institutions et de normes relatives aux droits de l'homme qui ne constituent un système que lorsqu'on l'envisage dans une perspective axée sur un objectif précis. Ainsi, si la structure des droits de l'homme initiée par la Charte africaine doit évoluer vers un véritable système dédié à la protection et à la promotion des droits de l'homme, il doit y avoir un effort délibéré pour réenvisager les différentes normes et mécanismes comme un système cohérent et réformé pour améliorer sa pertinence, sa cohérence, son

efficience et son efficacité dans la sauvegarde des droits fondamentaux. Une telle réforme minimisera la tendance naturelle de chaque mécanisme des droits de l'homme en Afrique à s'affirmer comme autonome et, dans le cas des relations entre mécanismes, supérieur aux autres.

Un système est défini par son ordre ; ses éléments sont interconnectés et ne peuvent être isolés sans fausser leur analyse. Un système régional de protection des droits de l'homme se caractérise par quatre éléments : une déclaration normative des droits à garantir, une architecture institutionnelle dédiée, une articulation cohérente des éléments normatifs et institutionnels et la capacité du système à fonctionner de manière autonome mais complémentaire avec d'autres mécanismes internationaux.

Pour faire avancer ce système, il est essentiel d'organiser les relations entre les différents sous-systèmes pour établir une synergie opérationnelle et articuler efficacement les niveaux continental et régional. Il s'agit notamment de surmonter la tendance naturelle des ordres juridiques à affirmer leur souveraineté et, au contraire, de favoriser davantage de complémentarité et moins de concurrence.

Une répartition claire des tâches est également cruciale. Les organes politiques devraient conserver des pouvoirs d'orientation générale, d'adoption de normes, de coordination des politiques africaines en matière de droits de l'homme, de prise de décision opérationnelle, de suivi et de sanction. Les organismes techniques devraient se concentrer sur l'élaboration de normes en vue de leur adoption par les organes politiques et du contrôle/sanction juridictionnel des obligations.

Une complémentarité efficace entre les juridictions nationales, régionales et continentales et entre les mécanismes au sein des juridictions continentales devrait être davantage renforcée afin d'éviter les risques de concurrence et le chevauchement. Ceci peut être réalisé en rationalisant les organes, en tenant compte des ressources limitées de l'UA, et éventuellement en introduisant un principe de subsidiarité pour répartir les rôles institutionnels en fonction de la capacité à les exécuter efficacement.

5.3. Renforcer la capacité et la crédibilité du système africain des droits de l'homme : augmenter les ressources et améliorer les compétences

5.3.1. Contraintes en matière de ressources humaines et financières

En 2022, le budget opérationnel et programmatique combiné de la Commission africaine, de la Cour africaine et du Comité africain de l'enfance dépassait à peine 20 millions de dollars américains. Un budget aussi modeste entrave considérablement

le fonctionnement efficace de ces organes. Cela limite leur capacité à mettre pleinement en œuvre les programmes, limite leur portée et leur réactivité aux questions relatives aux droits de l'homme et entrave leur capacité de surveillance et d'application. Ce niveau de financement est insuffisant pour soutenir le mandat étendu de ces institutions dans un continent confronté à des défis nombreux et complexes en matière de droits de l'homme.

Au cours de la même période, ces institutions employaient collectivement moins de 150 membres du personnel professionnel, dont la plupart occupent des postes techniques de niveau inférieur et travaillent depuis des années sans possibilité de formation ou d'études complémentaires. Cette situation affecte gravement le fonctionnement de ces mécanismes ; cela limite leur capacité à traiter efficacement des questions complexes liées aux droits de l'homme et limite leur capacité à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies. Le manque de formation avancée et d'opportunités d'éducation entrave le développement du personnel, crucial pour l'évolution progressive de l'expertise institutionnelle et l'amélioration globale de l'efficacité institutionnelle.

Fonds pour les droits de l'homme et la gouvernance : l'unité de réforme devrait recommander la création d'un fonds volontaire pour les droits de l'homme au sein du Fonds pour la paix ou d'un mécanisme autonome. Ce fonds permettrait aux États membres et aux partenaires volontaires de soutenir financièrement les opérations des organes conventionnels des droits de l'homme, améliorant ainsi leur efficacité et leur durabilité. Un système transparent de rapport et d'audit devrait être inclus pour garantir la responsabilité.

5.3.2. *Qualité et compétence des titulaires de mandat*

La Commission, la Cour et le Comité, qui constituent les mécanismes de contrôle au sein du système africain des droits de l'homme, comprennent 33 titulaires de mandat élus. Ces personnes, dont 11 juges, 11 commissaires et 11 experts venus de toute l'Afrique, se voient confier la compétence en matière de droits de l'homme et les normes morales les plus élevées. Leur rôle crucial est de promouvoir et de protéger les droits de l'homme et des peuples en surveillant la mise en œuvre des traités relatifs aux droits de l'homme, en rendant une jurisprudence faisant autorité et de haute qualité et en interprétant les dispositions des traités relatifs aux droits de l'homme, renforçant ainsi la promotion et la protection des droits de l'homme.

Le calibre des commissaires, des juges et des experts élus aux mécanismes de surveillance des traités est crucial pour la performance, l'efficacité et l'efficacité des

mécanismes de surveillance du système africain des droits de l'homme. C'est un élément fondamental de sa crédibilité et de son succès à long terme.

Cependant, malgré les qualifications juridiques claires des candidats définis par la Charte de Banjul, le Protocole judiciaire et la Charte des enfants, des facteurs politiques au cours des processus de nomination nationale et des phases électorales ultérieures ont entravé la transparence, l'équité et la méritocratie du processus de sélection. Cela a parfois abouti à ce que le système africain des droits de l'homme soit privé de juges, de commissaires et d'experts qualifiés, impartiaux et compétents, capables de faire respecter les normes et principes énoncés dans les traités des droits de l'homme.

Par conséquent, l'un des principaux objectifs du processus de réforme du système africain des droits de l'homme devrait être d'établir de solides procédures de nomination, de vérification et de sélection aux niveaux continental et national. Cela garantira que seuls les candidats (juges, commissaires ou experts) possédant la plus haute compétence et la plus grande intégrité morale seront présentés sur le bulletin de vote pour l'élection par les organes politiques de l'UA.¹⁶

La qualité du personnel des secrétariats des organes conventionnels africains des droits de l'homme est tout aussi cruciale que la compétence et la moralité des titulaires de mandat élus. Le personnel du secrétariat constitue l'épine dorsale de ces institutions, fournissant le soutien administratif et technique nécessaire pour permettre aux organes conventionnels de fonctionner efficacement. Ils sont responsables des opérations quotidiennes, qui comprennent la préparation des séances, la facilitation de la communication entre les parties prenantes, la gestion des dossiers et le suivi des décisions et recommandations.

Le personnel hautement compétent du Secrétariat veille au bon fonctionnement et à l'efficacité des mécanismes du système africain des droits de l'homme. Leurs capacités professionnelles sont essentielles au maintien d'un niveau de travail élevé, depuis la rédaction de rapports précis et ponctuels jusqu'à l'examen approfondi des questions liées aux droits de l'homme. De plus, leurs compétences techniques sont essentielles pour gérer les tâches de plus en plus complexes de surveillance et de respect des droits de l'homme dans divers contextes juridiques et culturels.

Les valeurs et vertus des droits de l'homme défendues par le personnel du Secrétariat sont tout aussi importantes. Les membres du personnel qui incarnent

¹⁶ Pour les bonnes pratiques, voir : National Nomination of Judicial Candidates for the International Criminal Court : A Handbook by Parliamentarians for Global Action, [Nomination nationale des candidats judiciaires à la Cour pénale internationale : Un manuel des parlementaires pour une action mondiale], 2023 ; Al-Khudayri, Yassir. Raising the bar: improving the nomination and election of judges to the International Criminal Court. Open Society Foundations [Relèver la barre : améliorer la nomination et l'élection des juges à la Cour pénale internationale. Fondations de la société ouverte], 2019.

ces principes peuvent renforcer l'intégrité du système des droits de l'homme et favoriser la confiance entre les États membres, la société civile et les individus en quête de justice. Ils servent de modèles, démontrant un engagement envers les droits de l'homme dans leur conduite professionnelle.

Le renforcement des compétences professionnelles et techniques du personnel du Secrétariat au cours du processus de réforme doit être une priorité.

L'amélioration de la qualité des titulaires de mandat devrait commencer par l'amélioration du processus de nomination et de sélection des candidats à l'élection dans le système africain des droits de l'homme aux niveaux national et continental. Il est extrêmement important de garantir la qualité et la compétence. Pour y parvenir, les OSC proposent les recommandations suivantes à l'UA et à ses États membres :

1. **Processus de nomination :**

- a) *Appel public à candidatures* : annoncez publiquement les candidatures, en détaillant les conditions d'éligibilité et en diffusant l'appel sur divers réseaux pour atteindre un bassin diversifié de candidats.
- b) *Critères de sélection transparents* : élaborer et publier des critères décrivant les qualifications professionnelles, l'expérience en droit international et la haute moralité.
- c) *Consultation et implication* : collaborer avec des entités juridiques nationales telles que les plus hauts tribunaux et les académies de droit pour désigner des candidats.
- d) *Période de commentaires publics* : prévoir une période pendant laquelle le public et la société civile peuvent soumettre leurs commentaires sur les candidats.

2. **Mécanismes de sélection :**

- a) *Comités de sélection indépendants* : établir des comités de sélection nationaux et continentaux composés de professionnels du droit et de représentants de la société civile, chargés d'examiner les candidatures et de mener des entretiens.
- b) *Vérification des antécédents et allégations de mauvaise conduite* : mettre en œuvre un cadre de diligence raisonnable pour des vérifications approfondies des antécédents et un canal confidentiel pour les allégations de mauvaise conduite.
- c) *Transparence opérationnelle* : garantir que le processus de contrôle est transparent, avec des procédures claires et des protocoles de confidentialité.

3. **Processus de diligence raisonnable :**
 - a) *Cadre standardisé* : créer un cadre de diligence raisonnable standardisé, comprenant une liste de contrôle pour les vérifications d'antécédents nécessaires.
 - b) *Mécanisme de signalement confidentiel* : développer un canal sécurisé pour les allégations de mauvaise conduite.
 - c) *Vérifications complètes des antécédents* : exigez une vérification approfondie des antécédents, notamment en contactant les employeurs précédents et les organismes concernés.
4. **Opérations du comité de sélection :**
 - a) *Mise en place et Formation* : créer des comités de contrôle de composition diversifiée et offrir une formation spécialisée sur les techniques d'enquête et le droit international des droits de l'homme.
 - b) *Responsabilité et rapports* : introduire des mesures de responsabilisation pour les comités de contrôle, exigeant une documentation et une justification des décisions.
 - c) *Processus de retour d'information et d'appel* : établir un mécanisme de retour d'information pour les candidats non retenus et un processus d'appel pour ceux qui contestent les résultats de la sélection.
5. **Résultat et rapports :**
 - a) *Communication des résultats* : publier les résultats de la sélection, y compris la justification de la sélection ou du rejet des candidats.
 - b) *Élections fondées sur le mérite* : plaidez pour des élections fondées sur le mérite, sans échange de voix.
 - c) *Parité de genre et diversité* : S'engager à atteindre la parité de genre et la diversité dans les nominations.
 - d) *Surveillance et amélioration continue* : mettre en place des mécanismes de surveillance continue des performances des candidats et un examen régulier du processus de sélection.
6. **Annnonce de postes vacants et engagement des parties prenantes :**
 - a) *Appels ouverts et mises à jour régulières* : Diffuser les appels à candidatures via divers canaux et fournissez des mises à jour régulières sur les progrès de la nomination et de la vérification.
 - b) *Offres d'emploi inclusives et panels équilibrés* : Veiller à ce que les

offres d'emploi soient inclusives et que les panels de sélection soient démographiquement équilibrés.

- c) Rapports sur les mesures de diversité et engagement des parties prenantes : Publier des rapports sur les mesures de diversité et impliquer les parties prenantes dans le processus de nomination.
 - d) Cadre juridique national et rapports : Établir un cadre juridique national pour les nominations, garantissant la transparence et les sélections fondées sur le mérite, et exiger des rapports réguliers de la part des autorités nationales.
7. **Comité consultatif sur les nominations** : Les États membres de l'UA devraient établir des comités consultatifs formels sur les nominations. Les rôles de ces comités comprennent des examens approfondis des qualifications des candidats et de la transparence du processus de nomination, avec pour mandat de produire des rapports publics complets.

5.4. Élargir l'accès au système africain des droits de l'homme : accès et habilitation

L'accès à la justice au sein du système africain des droits de l'homme se heurte à plusieurs défis que le processus de réforme doit relever pour garantir que les individus et les institutions puissent effectivement demander réparation en cas de violations de leurs droits.

- *Statut limité* : Les critères restrictifs pour l'accès direct à la Cour africaine, en particulier l'obligation pour un État de faire une déclaration au titre de l'article 34(6), limitent considérablement la capacité des individus et des ONG à porter des affaires devant la Cour. Cette restriction signifie que de nombreuses personnes victimes de violations des droits humains n'ont aucun recours au niveau régional si leur État n'a pas fait une telle déclaration.
- *Barrières géographiques* : La distance physique entre les mécanismes et les citoyens, en particulier ceux des zones reculées, peut constituer un formidable obstacle à l'accès. Cet éloignement géographique peut décourager, voire carrément empêcher les individus de demander justice.
- *La complexité des procédures juridiques* : Les procédures et les lignes directrices pour accéder aux mécanismes des droits de l'homme sont souvent complexes et techniques, ce qui rend difficile pour une personne moyenne, qui peut manquer d'expertise juridique, de comprendre et de s'y retrouver dans le système.

- *Inconscient* : Il existe un manque généralisé de sensibilisation à l'existence de ces organismes et à la manière d'y accéder, ce qui est aggravé par la rareté des informations dans les langues locales et dans les formats accessibles aux personnes handicapées.

Comment le processus de réforme peut résoudre ces problèmes :

Pour garantir que le processus de réforme élargisse l'accès à la justice, les OSC proposent les recommandations suivantes :

- a) Les OSC proposent plusieurs réformes pour améliorer l'accès à la justice en Afrique. Premièrement, ils suggèrent d'élargir le mandat de la Cour africaine en modifiant l'article 34(6) pour permettre aux individus et aux ONG d'y accéder directement, quelle que soit la déclaration de leur État. Ce changement permettrait à davantage de personnes touchées par des violations des droits humains de demander justice. En outre, il est nécessaire de lever l'ambiguïté de l'article 4 du Protocole établissant la Cour, en particulier en ce qui concerne les critères permettant aux OSC d'obtenir une « reconnaissance » et d'accéder à la Cour pour obtenir des avis consultatifs. Le manque de clarté et les interprétations restrictives entravent la participation et l'efficacité des OSC dans la défense des droits de l'homme. La réforme devrait clarifier la définition de la « reconnaissance », rendre transparents les critères et les processus pour l'obtenir et créer des politiques permettant à un plus large éventail d'OSC, y compris celles qui défendent les droits des minorités, de contribuer au dialogue sur les droits de l'homme en Afrique.
- b) D'autres recommandations incluent la mise en œuvre du Fonds d'aide juridique de l'UA pour fournir une aide financière pour les frais de litige, en bénéficiant en particulier aux groupes marginalisés. Il est également crucial de simplifier les procédures d'accès aux mécanismes des droits de l'homme, en impliquant un langage clair et non technique et des traductions dans les langues locales pour une meilleure compréhension et une portée plus large. Renforcer la mobilité des mécanismes des droits de l'homme à travers le continent rendrait la justice plus accessible. Enfin, la réforme devrait renforcer les partenariats entre les organismes africains de défense des droits de l'homme, les OSC locales et les ONG. Ces organisations peuvent servir d'intermédiaires, aidant les individus et les communautés à comprendre et naviguer efficacement dans le système des droits de l'homme.
- c) Simplifier les procédures d'accès : Recommander de simplifier les processus juridiques et les lignes directrices pour accéder aux mécanismes des droits de l'homme. Un langage clair et non technique doit être utilisé, et ces lignes

directrices doivent être traduites dans plusieurs langues locales pour garantir leur compréhensibilité et leur portée plus large.

- d) Améliorer la mobilité des mécanismes : Soutenir et financer la mobilité des mécanismes des droits de l'homme, en permettant à ces mécanismes de tenir des sessions et des audiences dans divers endroits du continent. Cela rendrait non seulement la justice plus accessible, mais sensibiliserait également à l'existence et aux fonctions du système.
- e) Partenariats avec les OSC et ONG locales : Le mécanisme de réforme devrait renforcer et formaliser davantage les partenariats entre les mécanismes africains des droits de l'homme et les OSC et ONG locales. Ces organisations peuvent agir comme intermédiaires, aidant les individus et les communautés à comprendre et à s'orienter dans le système des droits de la personne.

5.5. Qualité et compétence des titulaires de mandat

Le processus de nomination et de sélection des candidats à l'élection dans le système africain des droits de l'homme aux niveaux national et continental est extrêmement important pour garantir la qualité et la compétence. Pour y parvenir, les OSC proposent les recommandations suivantes à l'UA et à ses États membres :

8. Processus de nomination :

- *Appel public à candidatures* : Annoncer publiquement les candidatures, en détaillant les conditions d'éligibilité et en diffusant l'appel sur divers réseaux pour atteindre un bassin diversifié de candidats.
- *Critères de sélection transparents* : Élaborer et publier des critères décrivant les qualifications professionnelles, l'expérience en droit international et la haute moralité.
- *Consultation et implication* : Collaborer avec les entités juridiques nationales telles que les plus hautes juridictions et les académies de droit pour désigner des candidats.
- *Période de commentaires publics* : Prévoir une période pendant laquelle le public et la société civile peuvent soumettre leurs commentaires sur les candidats.

9. Mécanismes de sélections :

- *Comités de sélection indépendants* : Mettre en place des comités de sélection nationaux et continentaux composés de professionnels du

droit et de représentants de la société civile, chargés d'examiner les candidatures et de mener des entretiens.

- *Vérification des antécédents et allégations de mauvaise conduite* : Mettre en œuvre un cadre de diligence raisonnable pour des vérifications approfondies des antécédents et un canal confidentiel pour les allégations de mauvaise conduite.
- *Transparence opérationnelle* : Veiller à ce que le processus de vérification soit transparent, avec des procédures claires et des protocoles de confidentialité.

10. **Processus de diligence raisonnable :**

- *Cadre standardisé* : Créer un cadre de diligence raisonnable standardisé, comprenant une liste de contrôle pour les vérifications d'antécédents nécessaires.
- *Mécanisme de signalement confidentiel* : Développer un canal sécurisé pour les allégations de mauvaise conduite.
- *Vérifications complètes des antécédents* : Exigez une vérification approfondie des antécédents, notamment en contactant les employeurs précédents et les organismes concernés.

11. **Opérations du comité de vérification :**

- *Mise en place et Formation* : Former des comités de contrôle de composition diversifiée et fournir une formation spécialisée dans les techniques d'enquête et le droit international des droits de l'homme.
- *Responsabilité et rapports* : Introduire des mesures de responsabilisation pour les comités de contrôle, exigeant une documentation et une justification des décisions.
- *Processus de retour d'information et d'appel* : Établir un mécanisme de retour d'information pour les candidats non retenus et une procédure d'appel pour ceux qui contestent les résultats de la sélection.

12. **Résultat et rapports :**

- *Communication des résultats* : Publier les résultats de la sélection, y compris la justification de la sélection ou du rejet des candidats.
- *Élections basées sur le mérite* : Plaidez pour des élections fondées sur le mérite, sans échange de voix.
- *Parité de genre et diversité* : S'engager à atteindre la parité des sexes et la diversité dans les nominations.

- *Suivi et amélioration continue* : Mettre en place des mécanismes de suivi continu des performances des candidats et un examen régulier du processus de sélection.

13. **Annnonce de postes vacants et engagement des parties prenantes :**

- *Appels ouverts et mises à jour régulières* : Diffuser les appels à candidatures via différents canaux et fournir des mises à jour régulières sur les progrès de la nomination et de la vérification.
- *Offres d'emploi inclusives et panels équilibrés* : Veiller à ce que les offres d'emploi soient inclusives et que les panels de sélection soient démographiquement équilibrés.
- *Rapports sur les mesures de diversité et engagement des parties prenantes* : Publier des rapports sur les mesures de diversité et impliquer les parties prenantes dans le processus de nomination.
- *Cadre juridique national et rapports* : Établir un cadre juridique national pour les nominations, garantissant la transparence et les sélections fondées sur le mérite, et exiger des rapports réguliers de la part des autorités nationales.

14. **Comité consultatif sur les candidatures :**

- *Formalisation des rôles* : Officialiser le rôle du Comité consultatif pour inclure des examens approfondis des qualifications des candidats et de la transparence du processus de nomination, avec pour mandat de produire des rapports publics complets.
- a) Réformer et renforcer les mécanismes tels qu'ils existent : La Coalition des OSC propose une option de réforme qui soutient les mandats, l'efficacité institutionnelle et opérationnelle et l'efficacité de la CADHP, de la Cour et du CAEDBE. Une telle proposition de réforme devrait inclure :
 - *Restructuration du Secrétariat* : Le processus de réforme devrait créer un secrétariat solide et doté de ressources suffisantes pour chacun des mécanismes du système africain des droits de l'homme. La proposition d'une telle nouvelle structure pour les secrétariats devrait être éclairée par une évaluation approfondie de la structure actuelle des secrétariats, qui devrait donner la priorité au recrutement d'experts en droit des droits de l'homme, en plaidoyer et en élaboration de politiques.
 - *Bureau à temps plein pour les mécanismes des droits de l'homme*

: La proposition de réforme devrait approuver et harmoniser la création d'un bureau à plein temps pour les organes conventionnels qui en manquent. Cela garantirait une gestion et une surveillance dédiées. La proposition doit détailler les rôles, les responsabilités et les allocations budgétaires du bureau.

- *Mécanismes indépendants des droits de l'homme au sein de l'UA* : La réforme devrait inclure la création de mécanismes spéciaux indépendants au sein des organes conventionnels et de l'Union pour mener des fonctions liées aux droits de l'homme telles que la recherche, le suivi et le plaidoyer, garantissant un fonctionnement autonome et exempt de préjugés politiques.
- *Mécanisme de coordination des organismes de défense des droits de l'homme* : L'unité de réforme devrait recommander la création d'une unité de coordination au sein de la CUA pour les droits de l'homme. Cette unité de coordination servira de point focal pour les organes conventionnels des droits de l'homme au sein de la CUA. Cela rationaliserait les opérations, réduirait la redondance et favoriserait la collaboration.

5.6. Mettre en place un mécanisme de suivi et d'application des décisions et recommandations du système africain des droits de l'homme.

L'UA a du mal à faire appliquer les décisions et recommandations de ses organes de défense des droits de l'homme, ce qui porte gravement atteinte au système des droits de l'homme en Afrique. Ce défi provient du manque de conformité des États membres, souvent dû à une volonté politique ou à des ressources limitées, et à leur réticence à accepter des décisions qu'ils perçoivent comme des menaces pour leur souveraineté ou leurs intérêts nationaux. La faiblesse des mécanismes d'application au sein de l'UA complique encore la situation. Cette crise mine la légitimité et la crédibilité du système africain des droits de l'homme, entraînant une perte de confiance tant au sein de la population africaine qu'au sein de la communauté internationale. La mise en œuvre inefficace des décisions peut désillusionner les victimes de violations des droits de l'homme et les organisations de la société civile, favorisant potentiellement une culture d'impunité et soulevant des questions sur l'autorité des institutions de défense des droits de l'homme de l'UA. Pour faire face à cette crise, un effort coordonné est nécessaire pour renforcer les capacités d'application de l'UA, accroître l'engagement politique et renforcer les capacités au sein des États membres pour mettre en œuvre efficacement les décisions relatives

aux droits de l'homme. Sans ces actions, le système des droits de l'homme en Afrique risque de devenir inefficace, posant des défis à long terme pour la protection des droits de l'homme sur le continent.

Pour que l'UA puisse renforcer sa capacité à mettre en œuvre et à faire respecter les normes, décisions et recommandations en matière de droits de l'homme, elle pourrait établir un mécanisme de conformité et de suivi relevant des pouvoirs de la Conférence et directement lié à l'article 23 de la Constitution. Cette unité au sein de la CUA pourrait être chargée de surveiller la mise en œuvre des décisions et des recommandations, de publier des rapports réguliers sur la conformité des États membres et de fournir une assistance technique pour garantir leur mise en œuvre.

Un comité interministériel devrait être créé au sein du Conseil exécutif avec pour mandat d'assurer le suivi et la mise en œuvre efficaces des recommandations et des décisions du système africain des droits de l'homme. Ce comité devrait être tenu de faire rapport régulièrement à l'Assemblée et de recommander des actions à considérer par l'Assemblée, pour garantir le respect des décisions et recommandations des mécanismes du système.

6. LE PROCESSUS DE RÉFORME DEVRAIT PERMETTRE UN ACCÈS, UN ENGAGEMENT ET UNE PARTICIPATION SIGNIFICATIFS DES OSC AUX PROCESSUS DE L'UA.

L'UA est de plus en plus critiquée pour avoir restreint les organisations de la société civile (OSC) et l'engagement des citoyens, malgré son Acte constitutif qui met l'accent sur l'intégration centrée sur les citoyens. Cette tendance émerge à travers diverses décisions et interprétations des organes politiques et des organes conventionnels de l'UA, qui entravent collectivement la participation active et l'accès des OSC au cadre de l'UA.

- a) **Décisions d'organe politique** : Plusieurs décisions des organes politiques de l'UA imposent des restrictions strictes quant à savoir si les OSC devraient ou non être autorisées à participer au processus des droits de l'homme de l'UA. Imposer des critères stricts ou des obstacles procéduraux limite la capacité des OSC à contribuer efficacement au programme de l'UA.
- b) **Critères d'adhésion restrictifs à l'ECOSOCC** : L'ECOSOCC de l'UA, censé être une plateforme d'engagement de la société civile, a été entravé par des critères d'adhésion restrictifs. Ces limitations empêchent diverses OSC d'apporter leurs points de vue et leur expertise.
- c) **Interprétation de l'article 59(3) de la Charte de Banjul** : L'interprétation de cette disposition par la CADHP comme signifiant le secret total des procédures de plainte conduit effectivement à une interruption des processus, limitant la capacité des OSC à accéder à d'importants mécanismes de protection et de plaider des droits de l'homme au sein du système de l'UA.

Cette tendance est problématique car elle contredit les principes fondamentaux de l'UA en matière de gouvernance centrée sur les citoyens et compromet l'efficacité de son système de droits de l'homme. La société civile joue un rôle crucial en représentant divers intérêts, en assurant l'équilibre des pouvoirs et en garantissant que les politiques et les actions de l'UA sont ancrées dans les réalités de ses citoyens.

Plusieurs recommandations clés sont proposées pour lutter contre la tendance à restreindre les OSC au sein de l'UA. Premièrement, les organes politiques de l'UA devraient faciliter la participation des OSC en simplifiant les processus de candidature et les critères d'obtention du statut d'observateur qui soient inclusifs. Deuxièmement, il devrait y avoir une réforme des critères d'adhésion à l'ECOSOCC

pour permettre à un plus large éventail d'OSC de participer, garantissant une représentation diversifiée. Troisièmement, les dispositions des traités telles que l'article 59(3) de la Charte de Banjul nécessitent une interprétation libérale pour améliorer la transparence et la crédibilité du mécanisme de plainte et faciliter l'engagement des OSC dans les processus de droits de l'homme. Enfin, l'UA devrait mettre en œuvre des mesures de transparence et de responsabilité pour permettre aux OSC de suivre et d'évaluer efficacement la mise en œuvre des politiques, en garantissant que les actions de l'organisation soient conformes à ses principes et objectifs fondamentaux.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Kagame, P. (2017). The imperative to strengthen our union: Report on the proposed recommendations for the institutional reform of the African Union. [L'impératif du renforcement de notre union : Rapport sur les recommandations proposées pour la réforme institutionnelle de l'Union africaine].

Chekol, GY (2020). African Union institutional reform: Rationales, challenges, and prospects. *Insight on Africa*, [Réforme institutionnelle de l'Union africaine : justifications, défis et perspectives. *Aperçu sur l'Afrique*], 12(1), 29-44.

African Union. (2007). *Audit of the African Union* [Union africaine. (2007). *Audit de l'Union africaine.*] Addis-Abeba, 1.

Heyns, C. (2001). The reform and renewal of the African regional human and peoples' rights system. *African Human Rights Law Journal* [Le système régional africain des droits de l'homme : nécessite une réforme. *Revue africaine des droits de l'homme*], 1, 155.

Gutto, S. (2001). The reform and renewal of the African regional human and peoples' rights system. *African Human Rights Law Journal* [La réforme et le renouvellement du système régional africain des droits de l'homme et des peuples. *Revue africaine des droits de l'homme*], 1, 175.

Zouapet, AK (2023). From 'puzzling' to comprehensible and efficient: Reform proposals to the African human rights framework through a 'system' lens. *African Human Rights Law Journal* [De « déroutant » à compréhensible et efficace : propositions de réforme du cadre africain des droits de l'homme à travers une optique « systémique ». *Revue africaine des droits de l'homme*], 23(1), 1-29.

Parliamentarians for Global Action. (2023). *National nomination of judicial candidates for the International Criminal Court: A handbook*. [Parlementaires pour une action mondiale. (2023). *Nomination nationale des candidats judiciaires à la Cour pénale internationale : un manuel.*]

Al-Khudayri, Y. (2019). *Raising the bar: Improving the nomination and election of judges to the International Criminal Court*. Open Society Foundations. [Relever la barre : améliorer la nomination et l'élection des juges à la Cour pénale internationale. Fondations pour une société ouverte.]



**African Union
Reforms Engagements**

