Commission de l'application des normes

Date: 15 mai 2026

Les gouvernements figurant sur la liste des cas individuels ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de présenter à la commission des informations écrites.

▶ Informations sur l'application de conventions ratifiées fournies par les gouvernements inscrits sur la liste des cas individuels

Afrique du Sud (ratification: 1997)

Convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après, ainsi que les documents suivants: le rapport annuel 2024-2025 de la 25e Commission sur l'équité en matière d'emploi; la loi portant modification de la loi sur l'équité dans l'emploi, 2022; les règlements administratifs généraux sur l'équité en matière d'emploi; le règlement relatif aux objectifs sectoriels d'équité en matière d'emploi sur cinq ans; l'arrêt dans l'affaire nº JS1030/17; ainsi que les commentaires du Congrès des syndicats sud-africains (COSATU).

La commission d'experts a demandé au gouvernement de redoubler d'efforts pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession de tous les groupes désignés, et de communiquer des informations sur les points suivants:

i) Résultats obtenus en termes d'évolution du marché du travail vers une représentation plus équitable des groupes désignés

Le droit au respect de la dignité de la personne et la réalisation de l'égalité des chances sont des valeurs essentielles inscrites dans la Constitution de la République d'Afrique du Sud, 1996, la loi suprême du pays. Pour garantir le respect du droit à l'égalité dans l'emploi, la loi sur l'équité en matière d'emploi (nº 55) a été promulguée en 1998. Son objectif est d'instaurer l'équité et l'égalité sur le lieu de travail en faisant la promotion de l'égalité des chances et de traitement, en éliminant la discrimination injuste et en mettant en œuvre des mesures d'action positives. Ces mesures visent à remédier à tout préjudice historiquement subi par des groupes désignés, à savoir les Noirs, les femmes et les personnes en situation de handicap, afin de garantir leur représentation équitable à tous les niveaux professionnels.

Pour montrer son adhésion aux objectifs de la loi sur l'équité en matière d'emploi, le gouvernement continue de renforcer ses mécanismes d'évaluation et de contrôle de la conformité, en suivant les progrès réalisés dans la transformation des lieux de travail et en faisant la promotion d'environnements inclusifs et exempts de discrimination. Bien que

certains progrès aient été observés, il ressort de l'analyse des données sur l'équité en matière d'emploi du cycle de présentation des rapports de 2024 (présentés par les employeurs désignés, à savoir les entreprises comptant 50 salariés ou plus, ou moins de 50 salariés mais dont le chiffre d'affaires annuel atteint un certain seuil) que le marché du travail de l'Afrique du Sud présente encore d'importantes disparités liées à la race, au genre et au handicap.

S'agissant de la représentation de la main-d'œuvre, les tendances reflètent une structure de marché du travail qui reste hiérarchisée, d'abord selon la race, puis selon le genre et enfin selon le handicap. Les deux plus hauts échelons de la prise de décision stratégique, à savoir les cadres supérieurs et la direction, restent marqués par des disparités raciales et de genre, les personnes de race blanche et les hommes y occupant une place prépondérante. En ce qui concerne la direction, les Blancs occupent 61,1 pour cent des postes et 72,5 pour cent sont des hommes, tandis que les personnes en situation de handicap n'occupent que 1,9 pour cent des postes. S'agissant des fonctions de cadres supérieurs, les Blancs occupent 47,3 pour cent des postes et les hommes 61,7 pour cent, tandis que les personnes en situation de handicap occupent seulement 1,4 pour cent des postes.

La plupart des groupes désignés, en particulier les femmes blanches et les personnes en situation de handicap, restent surtout concentrés aux niveaux moyens et inférieurs. Par exemple, au niveau du personnel qualifié et des cadres moyens, les femmes blanches (de population africaine, couleur, indienne) occupent 35,6 pour cent des postes, tandis que les personnes en situation de handicap n'occupent que 1,2 pour cent des postes. Au niveau des postes semi-qualifiés, les femmes noires occupent 42,9 pour cent des postes, alors que les personnes en situation de handicap n'en occupent de 1,0 pour cent. Bien que la représentation des femmes dans la catégorie des cadres subalternes et intermédiaires ait augmenté de manière encourageante, cette tendance à la hausse ne s'est pas encore traduite par des augmentations significatives au niveau des postes de direction et de cadres supérieurs. Pour de plus amples détails, voir le rapport annuel 2024-2025 de la Commission sur l'équité en matière d'emploi (25e rapport annuel de la Commission sur l'équité en matière d'emploi).

ii) Évaluation des mesures d'action positive (en particulier les objectifs sectoriels chiffrés sur cinq ans pour les employeurs désignés, introduits par la loi portant modification de la loi nº 4 sur l'équité en matière d'emploi, 2022) afin de déterminer si elles sont toujours efficaces et conformes au principe de non-discrimination

La date d'entrée en vigueur de la loi nº 4 sur l'équité en matière d'emploi, 2022, a été proclamée par le Président dans le Journal officiel nº 51684 du 28 novembre 2024. La loi est entrée en vigueur le 1er janvier 2025. Elle vise principalement à permettre au ministre de fixer des objectifs chiffrés spécifiques à chaque secteur, dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, afin de garantir une représentation équitable des personnes qualifiées issues des groupes désignés, de réduire la charge réglementaire sur les petites entreprises (celles qui emploient 1 à 49 personnes), de promouvoir l'article 53 de la loi sur l'équité en matière d'emploi qui prévoit que le certificat de conformité en matière d'équité dans l'emploi soit une condition préalable pour accéder aux contrats publics et établir toute relation commerciale avec un organisme de l'État.

Le 15 avril 2025, suivant l'avis de la Commission sur l'équité en matière d'emploi, le ministre a publié deux réglementations sur ce sujet: le règlement administratif général (GG nº 52515) et le règlement fixant des objectifs sectoriels chiffrés sur cinq ans dans le domaine de l'équité en matière d'emploi (GG nº 52514). Ces règlements visent à fournir aux employeurs et aux travailleurs des directives essentielles pour interpréter et mettre en œuvre les dispositions de la

loi portant modification de la loi sur l'équité dans l'emploi, 2022, y compris les objectifs sectoriels sur cinq ans en matière d'équité dans l'emploi, au niveau du lieu de travail.

Ces règlements permettent une certaine souplesse dans la mise en œuvre de ces objectifs, en imposant aux employeurs désignés (comptant 50 salariés ou plus), après consultation des représentants des salariés ou des syndicats enregistrés, d'analyser la composition actuelle de leur main-d'œuvre, de réexaminer les objectifs annuels d'équité en matière d'emploi qu'ils s'étaient eux-mêmes fixés, et d'aligner leurs plans d'équité en matière d'emploi sur les objectifs sectoriels applicables sur cinq ans. Les nouveaux plans d'équité en matière d'emploi sont entrés en vigueur le 1er septembre 2025.

Tous les employeurs désignés ont donc été tenus de présenter des rapports de référence sur l'équité en matière d'emploi, incluant leurs objectifs annuels pour la première année dans le cadre des objectifs sectoriels sur cinq ans, au cours de la période considérée (1er septembre 2025 au 15 janvier 2026). Par conséquent, la première évaluation de la conformité des objectifs de la première année dans l'ensemble des 18 secteurs économiques sera réalisée uniquement au cours du cycle de présentation des rapports de 2026, après que les employeurs désignés auront présenté les rapports ultérieurs (1er septembre 2026 au 15 janvier 2027). Dès que l'analyse des données de 2026 sera terminée, la Commission sur l'équité en matière d'emploi publiera le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2026-2027 sur la situation du marché du travail en Afrique du Sud.

iii) Impact de la mise en œuvre de l'article 53 de la loi sur l'équité en matière d'emploi, telle que modifiée (mesures mises en place afin d'évaluer les critères d'évaluation pour la délivrance des certificats de conformité et nombre de certificats refusés sur la base de cette évaluation)

Les règlements administratifs généraux sur l'équité en matière d'emploi prévoient des critères d'évaluation pour la délivrance des certificats de conformité conformément à l'article 53 de la loi portant modification de la loi sur l'équité en matière d'emploi, 2022. Ces règlements incluent le règlement 16(4), les formulaires de rapport sur l'équité en matière d'emploi EEA2 et EEA15 et deux modèles différents de certificats de conformité en matière d'équité dans l'emploi (EEA16A et EEA16B), qui définissent des critères de conformité différents pour les employeurs désignés et les employeurs non désignés.

Pour les employeurs non désignés, ces critères incluent le respect de la loi nationale sur le salaire minimum, 2018, et du chapitre II de la loi sur l'équité en matière d'emploi (interdiction de la discrimination injuste) pendant les douze mois précédents. Pour les employeurs désignés, les critères d'évaluation requièrent en outre la présentation du rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi, l'atteinte des objectifs annuels d'équité en matière d'emploi (en invoquant des motifs valables pour tout manquement) et l'observance continuelle de la loi nationale sur le salaire minimum et le chapitre II de la loi sur l'équité en matière d'emploi au cours de la même période.

Le processus d'évaluation de la conformité et de délivrance des certificats est totalement automatisé dans le système d'équité en matière d'emploi accessible sur la plateforme de services en ligne du ministère de l'Emploi et du Travail (www.labour.gov.za). L'automatisation améliore l'intégrité des données, leur accessibilité, l'efficacité et la convivialité du libre-service, tout en réduisant les délais de traitement et en limitant les risques de fraude. L'émission manuelle de certificats de conformité d'équité en matière d'emploi est interdite.

Les premiers certificats ont été émis le 1er septembre 2025. Au 15 janvier 2026, un total de 25 913 certificats de conformité avait été délivré: 11 694 à des employeurs non désignés et

14 219 à des employeurs désignés. À ce jour, aucun employeur ne s'est vu refuser un certificat. Il convient de noter que les employeurs ne sont tenus de présenter le certificat de conformité sur l'équité en matière d'emploi que comme condition préalable à l'accès aux marchés publics et à toute relation commerciale avec un organisme de l'État. Il est donc encore trop tôt pour évaluer pleinement l'impact de l'article 53 de la loi sur l'équité en matière d'emploi telle que modifiée.

iv) Mesures prises dans le cadre du Plan d'action national contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (2019-2024), y compris les obstacles identifiés et les résultats obtenus

La Constitution de l'Afrique du Sud protège les droits à la dignité, à l'égalité et aux pratiques de travail équitables en vertu de la Déclaration des droits. L'Afrique du Sud s'engage à éliminer, à prévenir et à gérer toute forme de discrimination directe ou indirecte sur le lieu de travail, dans le but de créer des environnements sûrs et exempts de toute discrimination injuste.

La loi sur l'équité en matière d'emploi régit l'équité sur le lieu de travail. Son article 6, paragraphe 1, interdit toute discrimination injuste directe ou indirecte à l'encontre d'un employé dans toute politique ou pratique en matière d'emploi pour des motifs tels que la race, le genre, le sexe, la situation de grossesse, la situation matrimoniale, les responsabilités familiales, l'origine ethnique ou sociale, la couleur, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la religion, la séropositivité, la conscience, la croyance, l'opinion politique, la culture, la langue, la naissance ou tout autre motif arbitraire. L'article 5 impose à tous les employeurs de prendre des mesures pour éliminer les politiques et les pratiques discriminatoires injustes qui sont à l'origine d'inégalités sur le lieu de travail. L'article 54 prévoit que le ministre de l'Emploi et du Travail peut publier des codes de bonnes pratiques sur les avis de la Commission sur l'équité en matière d'emploi.

Conformément à l'article 54, l'Afrique du Sud a publié un code de bonnes pratiques sur la prévention et l'élimination du harcèlement au travail (code sur le harcèlement) le 18 mars 2022. Ce code traite de la prévention, de l'élimination et de la gestion de toutes les formes de harcèlement, y compris de la discrimination et du harcèlement fondés sur la race qui envahissent le lieu de travail. L'Afrique du Sud considère que toutes les formes de harcèlement constituent une discrimination injuste, qui fait obstacle à l'équité et à l'égalité sur le lieu de travail. De même, toutes les formes de harcèlement, de harcèlement sexuel, de violence et de harcèlement fondés sur le genre, de brimades, de harcèlement fondé sur la race, l'origine ethnique ou sociale doivent être éliminées. Le harcèlement peut inclure la violence physique, psychologique, émotionnelle ou sexuelle.

Le code sur le harcèlement prévoit la protection contre la discrimination ou le harcèlement racial. L'article 10 de la loi sur l'équité en matière d'emploi permet à la Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage (CCMA) et aux tribunaux du travail de mettre en place des mécanismes de règlement des litiges et des voies de recours en matière de discrimination raciale sur le lieu de travail. Conformément à l'article 50, paragraphe 2, de la loi sur l'équité en matière d'emploi, la CCMA et le tribunal du travail peuvent rendre toute décision appropriée, juste et équitable, incluant:

a) le versement d'une indemnisation et/ou de dommages-intérêts par l'employeur au salarié;

b) une ordonnance enjoignant à l'employeur de prendre des mesures pour empêcher toute discrimination injuste ou toute pratique similaire susceptible d'avoir une incidence sur d'autres salariés à l'avenir;

c) une ordonnance enjoignant à un employeur (autre qu'un employeur désigné) de se conformer au chapitre 3 comme s'il s'agissait d'un employeur désigné, ordonnant la radiation du nom d'un employeur du registre visé à l'article 41, ou ordonnant la publication d'une décision du tribunal.

Le tribunal du travail a déjà prononcé des mesures de réparation pour des cas de discrimination raciale et de harcèlement en s'appuyant sur le code sur le harcèlement, comme l'illustre l'affaire *Solidarity obo Oosthuizen contre le Service de police africain et autres* [(JS1030/17) [2023] ZALCJHB 4; [2023] 3 BLLR 258 (LC)]. Par ailleurs, des campagnes de sensibilisation à l'équité en matière d'emploi sont actuellement menées à l'échelle nationale pour sensibiliser et informer les acteurs du marché du travail, notamment les employeurs, les organisations d'employeurs, les salariés, les syndicats, les responsables et les professionnels des ressources humaines, les universitaires et la société civile sur la loi sur l'équité en matière d'emploi et toutes les formes de harcèlement, y compris la discrimination raciale.