

Commission de l'application des normes

Date: 20 mai 2021

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

Namibie (ratification: 2001)

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après.

S'agissant de l'application de l'article 1, paragraphe 1 *b*), de la convention traitant des autres motifs, notamment le statut VIH, la commission a prié le gouvernement d'adopter des mesures spécifiques pour garantir que les travailleurs victimes de discrimination fondée sur le statut VIH (réel ou supposé) ont un accès effectif à des voies de recours juridique.

La Namibie est parfaitement consciente que les informations demandées sont de nature purement volontaire et qu'elle ne doit se préoccuper que des faits nouveaux.

Le gouvernement de la Namibie est déterminé à éradiquer le VIH/sida, comme l'a noté la commission d'experts dans son rapport en écrivant que la Namibie est devenue le premier pays d'Afrique dont plus des trois quarts de la population touchée par le VIH ont une charge virale indétectable.

La loi sur le travail n° 11 de 2007 prévoit un mécanisme de règlement des conflits pour tous les litiges portant sur les droits fondamentaux et leur protection, y compris pour les litiges relatifs à des décisions en matière d'emploi fondées sur le statut VIH. Ces recours juridiques consistent soit à soumettre le conflit à l'arbitrage du commissaire au travail, soit à demander à la juridiction du travail d'imposer le respect de droits supposément violés, d'apporter sa protection ou d'entamer une autre voie de recours appropriée. Nous avons la conviction que les recours juridiques existants sont efficaces et accessibles aux victimes de discrimination fondée sur le statut VIH (réel ou supposé).

La commission a aussi demandé de fournir des informations sur le nombre de cas de discrimination fondée sur le statut VIH et sur leurs résultats.

En 2019, le bureau de l'ombudsman a reçu une plainte contre la Force de défense namibienne (NDF). Le plaignant allègue que la NDF a refusé de l'employer en raison de son statut VIH. Il a été contacté par le bureau de l'ombudsman pour fournir un

complément d'information, ce qu'il doit encore faire. L'enquête démarrera à la réception de ces informations.

La commission prie le gouvernement, dans le cadre des articles 2 et 5 relatifs à la mise en œuvre de la politique nationale d'égalité et à l'action positive, de fournir des informations détaillées sur les mesures concrètes adoptées pour mettre en œuvre le Plan d'action national en faveur des droits de l'homme 2015-2019, en particulier l'examen du cadre législatif et réglementaire, ainsi que des informations sur toute recherche entreprise, les obstacles rencontrés et les résultats obtenus à cet égard. Elle prie en outre le gouvernement d'indiquer les suites données aux recommandations du rapport spécial du bureau de l'ombudsman sur le racisme et la discrimination et les mesures concrètes prises pour lutter contre cette forme de discrimination.

Voici les mesures concrètes adoptées pour la mise en œuvre du Plan d'action national en faveur des droits de l'homme 2015-2019:

- La Commission sur la réforme de la loi et le développement (LRDC) a entamé un projet sur les lois obsolètes qui a débouché sur la loi sur l'abrogation des lois obsolètes (loi n° 21 de 2018). Certaines lois abrogées avaient un caractère discriminatoire.
- Le deuxième volet du projet, qui recherche d'autres lois obsolètes et discriminatoires, est achevé, et son rapport a été remis au ministère de la Justice, qui doit y donner suite. Le projet de loi sur l'interdiction de la discrimination illégitime, les propos haineux et le harcèlement a été diffusé aux parties prenantes pour commentaires et propositions, et une réunion de consultation des parties prenantes est prévue pour le 28 mai 2021. Le projet de loi abroge la loi sur l'interdiction de la discrimination raciale (loi n° 26 de 1991) et ses amendements.

Les informations sur toute recherche entreprise sont les suivantes:

- L'ombudsman a étudié les raisons pour lesquelles le racisme, la discrimination raciale et ses autres formes persistent après vingt-sept ans d'indépendance du pays et il a formulé de nombreuses recommandations dans son rapport sur l'enquête nationale sur le racisme, la discrimination raciale et d'autres formes de discrimination et le tribalisme. Ce rapport a été déposé à l'Assemblée nationale en octobre 2017.
- Après les travaux de recherche et les consultations des parties intéressées, la rédaction du Livre blanc sur les droits des peuples autochtones en Namibie est terminée. Il doit maintenant être soumis à l'approbation du cabinet et à l'adoption par l'Assemblée nationale.
- La LRDC, en collaboration avec le Département des questions de handicap des services de la vice-présidence, a entrepris une première analyse critique du Cadre légal national du handicap actuellement en vigueur. La LRDC contribuera au réexamen de la loi de 2004 sur le Conseil du handicap, maintenant dépassée, avec sa Politique nationale sur le handicap de 1997 et l'intégration dans la législation nationale de la convention sur les droits des personnes handicapées.

S'agissant des groupes désignés, la commission a prié le gouvernement de continuer: à intensifier ses efforts pour promouvoir l'accès des groupes désignés aux possibilités de formation et d'emploi et à examiner régulièrement les mesures d'action positive afin d'évaluer leur pertinence et leur impact, et de fournir des informations sur toute mesure prise à cet égard et sur les résultats obtenus.

La loi n° 29 sur l'action positive (emploi) de 1998, modifiée par la loi n° 6 amendant l'action positive (emploi) de 2007, comporte des dispositions exigeant des employeurs

qu'ils prennent des mesures positives pour promouvoir l'emploi des personnes des groupes désignés. Ces mesures peuvent consister en des possibilités de formation et à accorder un traitement préférentiel en matière d'embauche pour des personnes suffisamment qualifiées issues de groupes désignés pour faire en sorte qu'elles soient équitablement représentées dans le personnel.

L'article 17(3)(a) et (b) habilite en outre sur ce point la Commission pour l'équité dans l'emploi à déterminer si un groupe désigné est représenté de manière équitable dans les différents postes offerts par un employeur concerne afin de prendre en compte, en plus des autres facteurs qu'il peut retenir:

- a) la disponibilité de personnes suffisamment qualifiées dans ce groupe désigné pour les postes en question; et
- b) la disponibilité, dans les groupes désignés, de personnes qui sont aptes et disposées, moyennant des programmes de formation appropriés, à acquérir les compétences et qualifications nécessaires pour les postes en question.

Ce texte est le cadre législatif auquel la commission se réfère sur la question de l'accès à la formation et aux possibilités d'emploi pour les groupes désignés.

Le gouvernement est prié de fournir des informations sur toute suite donnée aux travaux de la Commission sur l'équité en matière d'emploi (EEC) liés à la révision de la loi de 1998 sur l'action positive (emploi), et sur les activités de l'EEC.

Amendements à la loi

Les modifications ont déjà été mises en forme et communiquées au Conseil consultatif du travail (LAC), un organe tripartite qui, à son tour, a formulé certaines remarques et renvoyé la loi pour qu'elles y soient incorporées. L'EEC a constitué un groupe de travail pour s'occuper des amendements, et le projet de version finale de la loi amendée par le groupe de travail a été communiqué au Commissariat de l'équité en matière d'emploi le 11 mai 2021. Le commissariat procède maintenant à une étude sur dossier pour évaluer les possibilités d'intégration et de mise en conformité avec la législation internationale et les meilleures pratiques en rapport avec: a) la formation et la mise en valeur des ressources humaines; b) les transferts de compétences entre expatriés et remplaçants; et c) l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Abaissement des seuils de déclaration – Augmentation du nombre des employeurs concernés

S'agissant de l'article 20 de la loi et de ses règlements d'application, à l'heure actuelle les employeurs occupant 25 salariés et plus sont considérés comme des employeurs concernés et visés par la loi sur l'action positive (emploi). Le seuil actuel a été fixé en 2007, mais depuis 1999 il était de 50 salariés et plus. La commission estime qu'il est temps d'abaisser encore le seuil pour couvrir davantage d'employeurs et, par conséquent, de salariés, puisque l'Enquête sur la main-d'œuvre en Namibie de 2018 indiquait que le nombre d'employeurs et de salariés couverts est actuellement trop faible en raison de ce seuil.

Activités de la commission

La commission a réexaminé le contenu et les orientations structurelles de son modèle de rapport standard vieux de 20 ans pour mettre l'accent, entre autres, sur l'accès à la formation. Les nouvelles lignes directrices et nouveaux formulaires exigent de faire état des formations qualifiantes ainsi que des formations non qualifiantes et imposent aux employeurs de mettre en place des mesures de formation accompagnées

des dotations budgétaires nécessaires pour une formation en interne, des bourses d'études et une planification des ressources humaines de type gestion des talents, planification de la succession, promotions, etc.

À côté du formulaire de rapport nouvellement adopté, un nouveau cadre d'examen, baptisé Tableau d'examen intégré (IRSC), a aussi été mis au point. Il s'agit d'un outil interne servant à orienter l'examen des plans et comptes rendus d'action positive soumis à la commission. Depuis sa création, la commission s'est efforcée d'atteindre ses objectifs en l'absence de tout critère objectif de nature à renforcer son efficacité et son efficacité dans la conduite d'une palette d'activités citées à l'article 4 (a)-(f). Ce qui précède a suscité un sentiment généralisé que la commission délivrait des certificats de conformité AA à des employeurs peu performants, simplement parce qu'ils soumettaient des rapports AA, et non parce qu'ils mettaient en œuvre une action positive sur le lieu de travail. C'est cet état de fait qui a fait prendre conscience de la nécessité d'élaborer un tableau d'examen intégré. L'IRSC a été conçu pour aider la commission à déterminer avec précision l'effort que consent chaque employeur concerné pour mettre en œuvre une action positive sur son lieu de travail. En outre, l'IRSC doit seconder la commission pour le classement des employeurs concernés en plusieurs catégories suivant le degré de conformité, lequel peut ensuite servir à diverses fins telles que la formation, d'éventuelles amendes pour non-respect de la loi sur l'action positive (emploi), l'octroi de distinctions, l'examen en vue de l'attribution de contrats publics, etc.

Le gouvernement est à nouveau prié de fournir des informations sur toute évolution concernant le projet de loi de 2015 relatif au nouveau cadre d'autonomie économique équitable.

Le projet de loi est pratiquement prêt à être soumis au cabinet pour examen avant son dépôt devant l'Assemblée nationale au troisième ou quatrième trimestre de l'exercice budgétaire 2021-22.

Le Comité de travail technique a procédé à des consultations et il est prêt pour son exposé au Premier ministre, le lundi 24 mai 2021 à 10 heures, pour lequel il dressera l'état de la situation et, au besoin, demandera des orientations politiques.