

Commission de l'application des normes

Date: 16 mai 2022

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

Malawi (ratification: 1965)

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

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après.

- i) **entreprendre, en coopération avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, une évaluation du cadre juridique existant en matière de harcèlement sexuel, et notamment modifier la définition du harcèlement sexuel énoncée à l'article 6(1) de la loi de 2013 sur l'égalité de genre afin d'y inclure explicitement le harcèlement sexuel dû à un environnement de travail hostile;**

Le gouvernement du Malawi prend note de la recommandation de modifier l'article 6(1) de la loi sur l'égalité de genre (Cap 25:06) pour y inclure explicitement le harcèlement sexuel dû à un environnement de travail hostile. Le gouvernement consultera les parties prenantes concernées pour examiner cette recommandation.

- ii) **identifier les initiatives prises à ce jour pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel dans les secteurs public et privé, ainsi que les procédures et les voies de recours dont disposent les victimes, afin de déterminer les lacunes existantes et les facteurs de risque, et de concevoir des interventions efficaces pour renforcer la protection des travailleuses contre le harcèlement sexuel;**

La Commission des droits de l'homme du Malawi (MHRC) est l'institution publique chargée de la mise en œuvre de la loi sur l'égalité de genre. À cette fin, la MHRC a entrepris un certain nombre d'activités dans le cadre de la mise en œuvre de la loi. Le travail accompli jusqu'à présent comprend:

- a) **Élaboration d'une politique type en matière de harcèlement sexuel et sa vulgarisation afin de promouvoir son adoption généralisée ou son adaptation, selon le cas, par les établissements publics et privés.**

- b) Réalisation d'une analyse de situation sur le harcèlement sexuel dans les secteurs formel et informel.
- c) Élaboration de principes directeurs en matière de harcèlement sexuel à mettre en œuvre dans le cadre de la mise au point par les établissements de leurs politiques plus longues à finaliser, notamment dans le secteur public.
- d) Soutien apporté à 21 établissements d'enseignement supérieur pour l'élaboration de principes directeurs en matière de harcèlement sexuel entre 2021 et 2022.
- e) Formations visant à renforcer les capacités des établissements du secteur public et privé sur la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement sexuels. Plus de 20 établissements ont bénéficié de ces formations entre mai et novembre 2021.
- f) Contrôle du respect de la loi sur l'égalité de genre, notamment les articles 6 et 7, en réalisant une vérification des politiques de lutte contre le harcèlement sexuel dans 60 institutions entre novembre 2021 et avril 2022. Des conseils ont été fournis aux institutions dépourvues de politique en la matière.
- g) Enquêtes sur 23 cas de violence et de harcèlement sexuels enregistrés entre janvier 2021 et avril 2022. Douze d'entre elles ont depuis été conclues.

Le Département de la gestion et du développement des ressources humaines (DHRMD) est chargé, quant à lui, de la mise en œuvre de la loi sur l'égalité de genre au sein de la fonction publique. Ce département dispose d'une unité pour l'égalité de genre qui mène des actions de sensibilisation de manière continue dans le cadre de ses programmes habituels.

En ce qui concerne les procédures judiciaires en Angleterre concernant le secteur du thé au Malawi, le gouvernement ne dispose pas d'éléments suffisants pour traiter les violations alléguées dans les plaintes déposées. Les efforts déployés pour identifier les victimes afin d'obtenir des informations susceptibles d'aider le gouvernement à concevoir des mesures éclairées sont restés vains jusqu'à présent. Les plaintes contre Eastern Produce Malawi Limited et sa société mère basée au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Camellia, ont fait l'objet d'un règlement extrajudiciaire sans reconnaissance de responsabilité de leur part. S'agissant d'un règlement confidentiel qui n'a pas été communiqué au gouvernement, ce dernier a demandé au Haut-Commissariat britannique au Malawi et à Eastern Produce Malawi Limited de l'aider à rassembler des informations concernant les plaintes. La plainte contre PGI, la société mère de Lujeri Tea Estates Limited, est maintenue contre la société mère. Nous espérons que cette affaire fournira plus d'informations lors du procès. Quoi qu'il en soit, le gouvernement continuera à appliquer la loi sur l'égalité de genre, y compris dans le secteur du thé, qui se trouve être l'un des secteurs de pointe dans la lutte contre la violence sexiste et le harcèlement sexuel. Le thé a été le premier secteur du Malawi à adopter une politique sectorielle en matière de harcèlement sexuel intitulée «Tea Association of Malawi Gender Equality, Harassment and Discrimination Policy». Cette politique sectorielle a été adoptée en 2017 et toutes les sociétés de thé du Malawi l'appliquent. Tous les directeurs des sociétés de thé et la direction du Plantation and Agricultural Workers Union (PAWU) ainsi que les membres du PAWU ont été formés dans le domaine de la violence fondée sur le genre et le harcèlement sexuel.

Parmi les principales initiatives et activités qui ont été entreprises depuis l'adoption de la politique sectorielle du thé, lancée lors de la commémoration de la Journée internationale de la femme qui s'est tenue au Thyolo Sports Club en mars 2017, on peut citer les éléments suivants:

- i) Création d'un poste de coordinateur de l'égalité des sexes au secrétariat de la Tea Association of Malawi Limited (TAML). Le coordinateur assure la direction technique et apporte son appui à la TAML et à ses membres concernant la mise en œuvre de la politique de genre de la TAML et l'intégration des questions de genre dans l'industrie du thé.
- ii) Traduction de la politique et de ses lignes directrices dans la langue locale en 2019, impression et distribution de copies à toutes les plantations de thé pour que la majorité des employés des plantations qui ont un faible niveau d'éducation y accèdent plus facilement.
- iii) Mise en place d'un comité pour le bien-être des femmes (WWC) dans chaque plantation, qui tient lieu d'espace sûr où les femmes discutent des questions qui les concernent. Les questions nécessitant l'intervention de la direction sont ensuite transmises à la direction des plantations concernées en vue des mesures à prendre.
- iv) Mise en place d'un comité chargé des questions de genre, harcèlement et discrimination (GHDC) dans chaque plantation de thé. Les GHDC sont chargés de recevoir et instruire les plaintes pour harcèlement et discrimination et de recommander aux comités disciplinaires des plantations les mesures disciplinaires à prendre.
- v) Élaboration de principes directeurs sectoriels sur l'égalité des sexes, le harcèlement et la discrimination, qui définissent la procédure de traitement des plaintes. En outre, ces principes précisent ce que les plantations doivent faire pour promouvoir efficacement l'égalité et l'équité entre les sexes et lutter contre le harcèlement et la discrimination sur leur lieu de travail.
- vi) Mise en œuvre de campagnes de sensibilisation axées spécifiquement sur le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, de manière continue, conformément à la politique du secteur.
- vii) Formation sur l'égalité de genre et le harcèlement sexuel pour tous les employés de l'industrie du thé, avec le soutien de différents partenaires dont IDH-The Sustainable Trade Initiative, l'Entraide universitaire mondiale du Canada (EUMC) et le BIT.
- viii) Formation des femmes aux fonctions de direction: l'objectif est de doter les femmes de compétences en matière de leadership et de mentorat afin qu'elles puissent encadrer d'autres femmes aspirant à des responsabilités et aider leurs employeurs à identifier les femmes susceptibles d'être promues à des postes de direction sur leurs lieux de travail respectifs.
- ix) Colloque sur «la durabilité et l'apprentissage en matière d'égalité hommes-femmes» qui est devenu un événement annuel depuis 2019. Il a pour objectif de favoriser le dialogue entre la TAML, ses partenaires et le gouvernement afin d'évaluer les progrès réalisés et de réaffirmer les priorités pour l'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans l'ensemble de l'industrie du thé.
- x) Célébration annuelle, au niveau du secteur, de la Journée internationale de la femme dans le cadre de la sensibilisation aux questions relatives à l'égalité des sexes et au harcèlement sexuel. Cette commémoration rassemble tous les acteurs du secteur du thé et le

gouvernement. La politique sur l'égalité des sexes, le harcèlement et la discrimination de la TAML, qui s'applique à l'ensemble du secteur, fournit des normes minimales pour le secteur, et les différentes plantations sont sans cesse encouragées à faire mieux.

En conséquence, les mesures suivantes ont été mises en place au niveau des différentes plantations:

- a) Disponibilité de divers modes de dépôt de plaintes qui incluent l'utilisation de boîtes de plaintes anonymes, une permanence téléphonique (dans le cas d'Eastern Produce), adresses électroniques, superviseurs chargés de la protection des femmes, conseillers en droits des travailleurs, Comité du bien-être des femmes, Comité pour l'égalité de genre, le harcèlement et la discrimination, responsables hiérarchiques, tout membre du département des ressources humaines et directeurs généraux. Chaque plantation dispose d'un mécanisme élaboré de traitement des plaintes qui garantit la confidentialité (Lujeri a engagé un cabinet de conseil international externe pour l'aider dans le processus de traitement des plaintes). Eastern Produce (EPM) a créé un bureau de l'égalité de genre et du bien-être. À cet égard, un spécialiste des questions de genre a été recruté en 2021 pour promouvoir le bien-être des employés et l'égalité des sexes dans toutes les activités d'EPM.
- b) Inclusion d'informations sur la politique à suivre dans le cadre du programme d'accueil de tous les employés nouvellement recrutés.
- c) Participation régulière de la direction et des employés de la plantation à des événements relatifs à l'égalité des sexes, tels que les seize jours de mobilisation en faveur de l'égalité des sexes. Le thé est en fait l'un des secteurs les plus avancés du Malawi en matière de lutte contre la violence et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Le rapport de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) dénonçant un climat généralisé de violence fondée sur le sexe et de harcèlement sexuel dans le secteur du thé est donc très surprenant, notamment pour le secteur du thé. Le gouvernement conteste catégoriquement la conclusion de l'UITA selon laquelle «... le fait que les plaintes des travailleurs aient été rendues publiques par l'intermédiaire d'un cabinet d'avocats basé au Royaume-Uni montre que les procédures établies au Malawi aux niveaux local et national ne permettent pas que les victimes de violence sexuelle sur le lieu de travail obtiennent justice ni que le harcèlement sexuel dans les plantations de thé cesse». Cette affirmation est totalement fausse et infondée. En premier lieu, les plaignants n'ont jamais tenté de porter leur plainte au niveau local. En outre, la plainte n'a jamais été rendue publique, du moins au Malawi.

Pour votre information, Monsieur le Président, le Malawi possède l'un des systèmes judiciaires les plus solides, ouverts et indépendants. Les juges de la Cour constitutionnelle du Malawi ont remporté le prix Chatham House 2020 en reconnaissance de leur «courage et indépendance dans la défense de la démocratie». D'innombrables cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre sont signalés aux autorités, notamment à la Commission des droits de l'homme du Malawi, au ministère du Genre, au ministère du Travail, au service de police du Malawi ainsi qu'aux organisations non gouvernementales de défense des droits de l'homme, entre autres. Certains ont été portés devant nos tribunaux. Une affaire récente très médiatisée qui a été effectivement jugée impliquait Mota Engil, une entreprise internationale de construction.

Monsieur le Président, je crois que tout le monde, y compris l'UITA, sait pourquoi les affaires concernant le secteur du thé au Malawi sont entendues par un tribunal du

Royaume-Uni. La réponse est simple: Leigh Day, qui poursuit l'affaire en justice, est un cabinet d'avocats basé au Royaume-Uni, et notre affaire n'est pas la première pour laquelle Leigh Day engage des poursuites en dehors de sa juridiction d'origine. C'est là une caractéristique du cabinet d'avocats Leigh Day. Les informations relatives aux victimes et les indemnisations qu'elles ont reçues ne sont jamais divulguées, ce qui fait qu'il est extrêmement difficile pour le gouvernement d'assurer un suivi. En ce qui concerne le rapport de l'UITA sur le licenciement de 11 directeurs et superviseurs pour des fautes liées au harcèlement sexuel, le gouvernement a mené une enquête indépendante et a constaté une déformation grossière des faits.

Monsieur le Président, j'aimerais remettre les choses au point. Pour commencer, aucune enquête conjointe sur des cas de harcèlement sexuel n'a jamais été menée par la TAML et le PAWU au cours de la période indiquée, ni même à aucun moment. Aucune plantation n'a été mentionnée dans le rapport mais, selon notre enquête, il pourrait s'agir de la plantation de thé Lujeri, où des audiences disciplinaires ont eu lieu en avril 2021 suite aux conclusions d'une enquête de routine menée par la société elle-même en faisant appel à un cabinet international indépendant, Ethical Trade Consultancy. Seuls deux cas de harcèlement sexuel ont été identifiés et traités de manière appropriée dans le cadre des plaintes et des procédures disciplinaires de Lujeri et des lois du Malawi. Il est surprenant de constater que même le PAWU a désavoué le rapport de l'UITA. Le gouvernement accueille volontiers une autre délégation de l'UITA pour vérifier les faits. Nous invitons également toute organisation crédible et bien intentionnée, y compris l'OIT, à venir vérifier de manière indépendante les faits rapportés par l'UITA.

iii) fournir des informations sur les résultats de l'évaluation et les actions envisagées pour y donner suite;

Le gouvernement reconnaît que des améliorations sont possibles dans un certain nombre de domaines. La loi sur l'égalité de genre et d'autres cadres juridiques nationaux relatifs à l'égalité des sexes qui sont antérieurs à la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, doivent être révisés pour les mettre en conformité avec la convention. J'ai le plaisir d'annoncer que, avec le soutien financier du BIT, une consultante locale est déjà sur le terrain pour évaluer les lacunes du cadre juridique dans le cadre d'une action plus large visant à lutter plus efficacement contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre au travail. Le gouvernement souhaite également ratifier la convention n° 190 et compte sur l'appui technique du BIT, ainsi que sur les vastes connaissances et la solide expérience de l'Organisation dans ce domaine. De plus amples informations seront fournies lorsque la consultante aura terminé son travail. Le gouvernement tient à assurer la commission que nous travaillerons en étroite collaboration avec les partenaires sociaux et les autres organismes concernés pour traiter cette question. En fait, nous avons déjà commencé cette collaboration puisque ce rapport est le produit de consultations tripartites-plus qui ont eu lieu le 11 mai 2022.

iv) accroître les capacités des autorités compétentes, dont les inspecteurs du travail, pour prévenir, identifier et combattre les cas de harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, y compris dans les plantations de thé;

La Commission des droits de l'homme du Malawi (MHRC) renforce son unité d'inspection par des programmes de formation. La formation des inspecteurs du travail du ministère est en cours, la prochaine session étant prévue en juin 2022, avec le soutien technique du BIT. L'un des points du programme de formation porte sur la détection et le traitement des cas de violence et de harcèlement sexuels. Le secteur du thé a été explicitement ciblé.

v) continuer à mener des campagnes de sensibilisation en collaboration avec les partenaires sociaux;

Comme expliqué ci-dessus, la MHRC, le Département de la gestion et du développement des ressources humaines (DHRMD) et la Tea Association of Malawi Limited (TAML), ainsi que plusieurs sociétés de thé, ont mené des campagnes de sensibilisation. Le ministère s'associera à ces partenaires.

vi) communiquer des informations sur l'adoption de la politique relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail en application de l'article 7 de la loi sur l'égalité de genre, et sur sa mise en œuvre;

La MHRC, conformément à son mandat, a examiné les projets de politiques des institutions qui lui ont été soumis afin de vérifier leur cohérence avec la loi sur l'égalité de genre, en tant que mesure d'assurance de la qualité. Dix projets de politiques ont été examinés entre novembre 2021 et avril 2022. Les institutions concernées sont notamment: ministère des Forêts et des Ressources naturelles, Service de police du Malawi, Conseil national de la jeunesse, Electricity Supply Corporation of Malawi Limited, Sunbird Tourism PLC, Old Mutual Limited (Malawi) et DHRMD. La politique pour le DHRMD, qui couvre l'ensemble de la fonction publique, a été validée le 18 mai 2022 et devra être soumise pour examen au prochain gouvernement (bureau du Président et Cabinet) d'ici à la fin de 2022. Le projet de politique s'accompagne de directives visant à en faciliter la mise en œuvre.

vii) envisager de modifier l'article 6(1) de la loi sur l'égalité de genre pour que le terme «personne raisonnable» contenu dans la définition du harcèlement sexuel ne fasse plus référence au harceleur, mais à un tiers.

Le gouvernement du Malawi prend note de la recommandation de modifier la définition du harcèlement sexuel en vertu de l'article 6(1) de la loi sur l'égalité de genre (Cap 25:06). Toutefois, nous souhaitons attirer l'attention de la commission sur le principe de la personne raisonnable en droit malawien. La notion de «personne raisonnable» est un principe de la «common law» utilisé comme un test objectif par les tribunaux du Malawi, tant en droit civil qu'en droit pénal. La notion de «personne raisonnable» est appropriée, car elle offre un test objectif qui va au-delà du harceleur. Nous espérons poursuivre notre collaboration avec la commission afin de préciser comment le concept de «personne raisonnable» est interprété dans le droit malawien.

En conclusion, le gouvernement souhaite exprimer sa déception à l'égard de l'approche globale de l'UITA sur cette question, qui déforme délibérément les faits pour dresser un tableau sombre de la situation dans notre secteur du thé, alors que ce n'est pas le cas. Nous sommes également déçus que l'UITA n'ait jamais pris la peine de partager son rapport avec le gouvernement du Malawi. Il a fallu que le BIT nous communique une copie du rapport le 11 mai 2021, un jour après la réunion de consultation des parties prenantes. Nous préconisons qu'à l'avenir le BIT veille de manière stricte à ce que de tels rapports soient fournis en temps utile à toutes les parties concernées.