

2023/1

# REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

## ÉTUDES

La réforme des retraites dans les plans pour la reprise et la résilience de l'Espagne et de la France

**MATTHIEU CHABANNES**

Nouvelles technologies de l'information et organisation du proxénétisme - Le cas de la prostitution par Plans

**BÉNÉDICTE LAVAUD-LEGENDRE**

La protection des travailleurs dans l'ordre juridique de l'UE face à l'intelligence artificielle

**MARCO PERUZZI**

Le débat « politico-juridique » sur le télétravail en Allemagne : beaucoup de bruit pour rien ?

**VALERIE KÜHN**

Regard critique sur le droit camerounais de la prévoyance sociale

**HILARION KONTCHOP**

Les difficultés des législations du travail allemande et hongroise face à l'élargissement du champ d'application personnel du droit du travail de l'UE

**BERNADETT SOLYMOSSI-SZEKERES**

Les politiques québécoise et canadienne relatives à la place des femmes sur le marché du travail

**CAROLE SÉNÉCHAL**

L'application des conventions de l'OIT par les tribunaux du Brésil

**ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES & GUILHERME ARRAES ALENCAR CUNHA**

La ratification de la Convention n°188 sur le travail dans la pêche : l'Espagne face à ses obligations

**OLGA FOTINOPOULOU BASURKO & XOSÉ MANUEL CARRIL VAZQUEZ**

La dimension transnationale du droit de grève et de l'action syndicale

**MARGARITA I. RAMOS QUINTANA**

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : AFRIQUE DU SUD / ALGÉRIE / BÉNIN / CÔTE D'IVOIRE / ISRAËL / SÉNÉGAL / TUNISIE - AMÉRIQUES : ARGENTINE / BRÉSIL / CANADA / CHILI / ÉTATS-UNIS / MEXIQUE / PÉROU - ASIE-OCÉANIE : AUSTRALIE / CORÉE DU SUD - EUROPE : ALLEMAGNE / BELGIQUE / BULGARIE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / FRANCE / IRLANDE / ITALIE / PAYS-BAS / RÉPUBLIQUE TCHÈQUE / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / SUÈDE / SUISSE / TURQUIE

# REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

## Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby-Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), A. O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteiro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

## Directeur de la publication

Philippe Martin, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Rédactrice en Chef

Isabelle Daugareilh, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Rédacteur en Chef adjoint

Alexandre Charbonneau, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Chargée d'édition

Marie-Cécile Clément, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences de l'Homme de Bordeaux (MSHBx /UAR 2004).

## Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Jérôme Porta (COMPTRASEC - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Tokyo - Japon), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Jéna - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

## Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **AFRIQUES** : D. Collier-Reed (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum et G. Makoudote (Bénin), E. Tapsoba et H. Traoré (Burkina-Faso), V. Yenpelda (Cameroun), U. Seri (Côte d'Ivoire), C. Nyngione Mayaza (Gabon), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), L. Lurie et E. Edo (Israël), M. B. Niang et M. Gaye (Sénégal), N. Mzid et K. Baklouti (Tunisie).

■ **AMÉRIQUES** : D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmiento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), A. Ahumada Salvoest et S. Gamonal C. (Chili), K. Hartmann Cortes et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz et R. Garcia (États-Unis), G. Mendizábal Bermúdez et E. López Pérez (Mexique), M. K. Garcia Landaburu et G. Boza Pró (Pérou), H. Fernández Brignoni et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-Océanie** : D. Tracey (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park et I. Dahea Lee (Corée du Sud), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon).

■ **EUROPE** : U. Becker et J. Brockmann (Allemagne), V. De Greef (Belgique), A. Mileva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), F. Fernández Prol (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), P. Fleury, M. Labarthe, P. Vanpeene et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), Z. Petrovics (Hongrie), C. Murphy et L. Ryan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), N. Gundt et S. Montebovi (Pays-Bas), A. Musiała (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), S. Bagari et B. Kresal (Slovénie), P. Ramsjö (Suède), J.-P. Dunand et A.-S. Dupont (Suisse), K. Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2023/1

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

# International Association of Labour Law Journals - IALLJ

---

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre de l'« *International Association of Labour Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

## Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)  
Arbeit und Recht (Allemagne)  
Australian Journal of Labor Law (Australie)  
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)  
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)  
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)  
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)  
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)  
Diritti lavori mercati (Italie)  
E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italie)  
Employees & Employers - Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)  
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)  
European Labour Law Journal (Belgique)  
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)  
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)  
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)  
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)  
International Labour Review (OIT)  
Japan Labor Review (Japon)  
Labour and Social Law (Biélorussie)  
Labour Society and Law (Israël)  
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale - RGL (Italie)  
Lavoro e Diritto (Italie)  
Pécs Labor Law Review (Hongrie)  
Revista de Derecho Social (Espagne)  
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)  
Revue de Droit du Travail (France)  
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)  
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)  
Temas Laborales (Espagne)  
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

## ÉTUDES

- p. 6 MATTHIEU CHABANNES**  
La réforme des retraites dans les plans pour la reprise et la résilience de l'Espagne et de la France
- p. 26 BÉNÉDICTE LAVAUD-LEGENDRE**  
Nouvelles technologies de l'information et organisation du proxénétisme - Le cas de la prostitution par Plans
- p. 38 MARCO PERUZZI**  
La protection des travailleurs dans l'ordre juridique de l'UE face à l'intelligence artificielle
- p. 54 VALERIE KÜHN**  
Le débat « politico-juridique » sur le télétravail en Allemagne : beaucoup de bruit pour rien ?
- p. 66 HILARION KONTCHOP**  
Regard critique sur le droit camerounais de la prévoyance sociale
- p. 84 BERNADETT SOLYMOSSI-SZEKERES**  
Les difficultés des législations du travail allemande et hongroise face à l'élargissement du champ d'application personnel du droit du travail de l'UE
- p. 100 CAROLE SÉNÉCHAL**  
Les politiques québécoise et canadienne relatives à la place des femmes sur le marché du travail
- p. 116 ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES & GUILHERME ARRAES ALENCAR CUNHA**  
L'application des conventions de l'OIT par les tribunaux du Brésil
- p. 128 OLGA FOTINOPOULOU BASURKO & XOSÉ MANUEL CARRIL VAZQUEZ**  
La ratification de la Convention n°188 sur le travail dans la pêche : l'Espagne face à ses obligations
- p. 142 MARGARITA I. RAMOS QUINTANA**  
La dimension transnationale du droit de grève et de l'action syndicale

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

### AFRIQUES

- p. 156 **AFRIQUE DU SUD** - Debbie Collier
- p. 164 **ALGÉRIE** - Zina Yacoub
- p. 168 **BÉNIN** - Gautier Makoudote
- p. 172 **CÔTE D'IVOIRE** - Urbain Seri Bi
- p. 176 **ISRAËL** - Eshet Edo
- p. 182 **SÉNÉGAL** - Massamba Gaye
- p. 188 **TUNISIE** - Nouri Mzid & Kamel Baklouti

### AMÉRIQUES

- p. 192 **ARGENTINE** - Diego Ledesma Iturbide
- p. 194 **BRÉSIL** - Ana V. Moreira Gomes & Alana C. Martins Gomes
- p. 198 **CANADA** - Renée-Claude Drouin
- p. 204 **CANADA** - Lucie Lamarche
- p. 210 **CHILI** - Andrés Ahumada Salvo
- p. 214 **ÉTATS-UNIS** - Ruben J. Garcia
- p. 220 **MEXIQUE** - Emmanuel López Pérez
- p. 224 **PÉROU** - Maria Katia Garcia Landaburu

### ASIE - OCÉANIE

- p. 230 **AUSTRALIE** - Daniel Tracey
- p. 224 **CORÉE DU SUD** - Ida Dahea Lee

### EUROPE

- p. 240 **ALLEMAGNE** - Judith Brockmann & Konstanze Rothe
- p. 254 **BELGIQUE** - Vanessa De Greef
- p. 260 **BULGARIE** - Atliana Mileva
- p. 264 **FRANCE** - Paul Vanpeene
- p. 266 **FRANCE** - Pauline Fleury & Maëllie Labarthe
- p. 274 **IRLANDE** - Caroline Murphy & Lorraine Ryan
- p. 280 **ITALIE** - Sylvain Nadalet
- p. 286 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - Elena Serebryakova
- p. 290 **PAYS-BAS** - NICOLA GUNDT
- p. 294 **RÉPUBLIQUE TCHÈQUE** - Martin Štefko
- p. 296 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - Ljubinka Kovačević
- p. 302 **SUÈDE** - Peter Ramsjö
- p. 308 **SUISSE** - Sabine Magoga Sabatier
- p. 314 **TURQUIE** - Kübra Doğan Yenisey & Seda Ergüneş Emrağ



ACTUALITÉS JURIDIQUES  
INTERNATIONALES



DEBBIE COLLIER

UNIVERSITÉ DE WESTERN CAPE

## AMENDEMENTS DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI EN AFRIQUE DU SUD : À CÔTÉ DE LA CIBLE<sup>1</sup> !

En mai 2022, le Parlement sud-africain a « donné le feu vert » au Projet d'amendement de la loi sur l'équité en matière d'emploi B14B - 2020<sup>2</sup>. Le Projet d'amendement des dispositions de la loi n°55 de 1998 sur l'équité en matière d'emploi (« EEE ») est actuellement en attente de validation présidentielle. Il est prévu que les modifications entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2023<sup>3</sup>. L'EEE fait partie du cadre juridique pour l'élimination des discriminations en Afrique du Sud<sup>4</sup>, qui s'accompagne d'un engagement constitutionnel en faveur de l'égalité matérielle<sup>5</sup>. L'EEE comprend des dispositions relatives à la mise en œuvre de mesures d'actions positives sur le lieu de travail<sup>6</sup>. Plus précisément, le chapitre III de l'EEE vise à assurer l'égalité de résultat<sup>7</sup> par des actions positives destinées à « remédier aux inégalités en matière d'emploi subies par des groupes désignés (...) afin d'assurer leur représentation équitable à tous les niveaux professionnels sur le lieu de travail »<sup>8</sup>.

1 Pour une évaluation plus détaillée du Projet d'amendement, voir D. Collier, « The Employment Equity Amendment Bill B14B - 2020: Innovating towards Equity or Kicking the Can down the Road? », *ILJ*, n°44, 2023, p. 1.

2 *SabinetLaw*, « Employment Equity Amendment Bill Under the Spotlight », 12 janvier 2023.

3 *Ibid.*

4 Parmi les autres lois pertinentes, citons la loi n°4 de 2000 sur la promotion de l'égalité et la prévention des discriminations injustifiées (PEPUDA), et la loi n°53 de 2003 sur l'émancipation économique des Noirs.

5 L'article 9(2) de la Constitution de la République d'Afrique du Sud de 1996 précise que « l'[é]galité implique la jouissance pleine et égale de tous les droits et libertés. Pour promouvoir l'égalité, des mesures législatives et d'autres mesures destinées à protéger ou à promouvoir les droits des personnes, ou des catégories de personnes, victimes d'une discrimination injustifiée, peuvent être prises ».

6 Sur la nécessité de mesures d'actions positives, et pour une vue d'ensemble du cadre légal en Afrique du Sud, voir D. Collier, « Discrimination et égalité au travail en Afrique du Sud » et une traduction en anglais (« From apartheid to affirmative action: an overview of equality law in the South African Workplace »), *Revue de Droit comparé du Travail et de la Sécurité sociale*, n°2015/2 et n°2015/3.

7 La notion d'« égalité » est définie dans l'article 1 de la Loi sur la promotion de l'égalité et la prévention des discriminations injustifiées (PEPUDA) comme impliquant « l'égalité en termes de résultats ».

8 Art. 2(b) de l'EEE.

## I - L'OBJECTIF : UNE REPRÉSENTATION ÉQUITABLE DES RACES ET DES GENRES

Pour parvenir à une *représentation équitable*, les « employeurs désignés »<sup>9</sup> sont tenus de respecter les dispositions de l'EEE en matière d'action positive. Ils doivent prendre des mesures d'action positive pour que l'ensemble de leurs salariés soient équitablement représentés à chaque niveau professionnel « par rapport au profil démographique de la population économiquement active [PEA] nationale et régionale »<sup>10</sup>. La PEA nationale et la PEA régionale sont exprimées en termes de race et de sexe.

À cet égard, le profil démographique de la PEA nationale est le suivant :

PEA nationale par groupe de population et par sexe			
Race	Homme	Femme	Total
Afrique	43,6%	35,8%	79,4%
De couleur	5%	4,1%	9,1%
Indien	1,8%	0,9%	2,7%
Blanc	4,9%	3,9%	8,8%
Total	55,3%	44,7%	100%

Source : 22<sup>e</sup> Rapport annuel de la Commission pour l'équité en matière d'emploi (2021-2022), p. 18.

La Commission pour l'équité en matière d'emploi (CEE)<sup>11</sup> s'inquiète de la lenteur de l'évolution des données démographiques liées au genre et à la race sur le lieu de travail, et indique que le Projet d'amendement s'inspire de recommandations visant à « accélérer le rythme de l'évolution »<sup>12</sup>.

9 L'EEE identifie actuellement les « employeurs désignés » suivants, qui sont tenus de prendre des mesures d'action positive : (a) une personne qui emploie 50 salariés ou plus ; (b) une personne qui emploie moins de 50 salariés mais dont le chiffre d'affaires annuel total est égal ou supérieur au chiffre d'affaires annuel d'une petite entreprise au sens de l'annexe 4 de la présente loi ; (c) une municipalité ; (d) un organe de l'État ; et (e) un employeur lié par une convention collective (...) dans les conditions prévues par la convention. Le Projet d'amendement prévoit la suppression du point (b) de la définition de l'« employeur désigné ».

10 Art. 42(a) de l'EEE.

11 La CEE est établie par la partie IV de l'EEE et ses fonctions consistent à conseiller le ministre sur la politique et « sur toute question relative à l'application de [l'EEE] (...) y compris (...) les points de référence pour la fixation d'objectifs quantitatifs dans divers secteurs » : art. 30(2) de l'EEE.

12 Commission pour l'équité en matière d'emploi (CEE), 21<sup>e</sup> Rapport annuel (2020-2021), p. 6. Pour une version antérieure des amendements publiée en 2018, voir S. Gaibie et P. Naidoo, « The Employment Equity Amendment Bill 2018: Grappling with an Evaluation of «Equity» 20 Years Later », *ILJ*, n°41, 2020, p. 88 ; D. Collier, « The Employment Equity Amendment Bill B14B - 2020 : Innovating towards Equity or Kicking the Can down the Road? », *op. cit.*

Le Mémorandum sur les objectifs du Projet d'amendement se déploie en quatre volets<sup>13</sup> :

- 1) Le premier consisterait à habiliter le Ministre du travail à « fixer des objectifs quantitatifs sectoriels afin d'assurer la représentation équitable des personnes dûment qualifiées appartenant aux groupes désignés (Noirs<sup>14</sup>, femmes et personnes porteuses de handicap) à tous les niveaux de compétences professionnelles »<sup>15</sup>.
- 2) De plus, le Projet d'amendement vise à institutionnaliser<sup>16</sup> l'exigence d'une preuve de conformité aux dispositions de l'EEE au moyen d'un certificat délivré par le Ministre de la loi, comme condition permettant à des tiers de faire affaire avec l'État.
- 3) Par ailleurs, le Projet d'amendement supprime l'obligation pour le Conseil des professions de santé d'Afrique du sud (*Health Professions Council of South Africa*) de certifier les tests psychologiques et autres évaluations similaires des salariés<sup>17</sup>.
- 4) Enfin, le Projet d'amendement (« visant à réduire la charge réglementaire pesant sur les petits employeurs ») supprime une disposition de l'EEE<sup>18</sup> qui permettait de rendre compte du respect volontaire par les petits employeurs des dispositions de l'EEE en matière d'action positive.

Le Projet de loi a reçu un accueil mitigé et, à bien des égards, les réactions ont été critiques<sup>19</sup>. En particulier, l'accent mis par l'EEE et le Projet de loi sur une représentation proportionnelle fondée sur les données démographiques liées au genre et à la race a suscité des craintes face à la négligence des facteurs socio-économiques. Les universitaires préconisent généralement une « approche plus nuancée et contextualisée plutôt qu'une approche contraignante, rigide et purement quantitative »<sup>20</sup>. Ceci fait écho à l'argument développé par Fredman, selon lequel « le statut [la race et le genre] ne doit pas être considéré comme un simple indicateur d'une condition socio-économique défavorable », et que pour parvenir à une égalité substantielle, il ne suffit pas de « modifier la composition raciale ou de genre des structures existantes »<sup>21</sup>.

13 Projet d'amendement de la loi sur l'équité en matière d'emploi B14B - 2020, p. 6 (§ 1).

14 Le terme « Noir » est défini comme « un terme générique qui désigne les Africains, les gens de couleur et les Indiens » : art. 1 de l'EEE.

15 Actuellement, les employeurs, en consultation avec les syndicats et les salariés, déterminent eux-mêmes les objectifs qu'ils se fixent.

16 Art. 53 de l'EEE.

17 Art. 8 de l'EEE, car le Conseil « ne dispose pas des capacités ni d'une maîtrise suffisante des procédures permettant d'entreprendre cette certification », Projet d'amendement de la loi sur l'équité en matière d'emploi B14B - 2020, p. 6 (§ 2.2).

18 Art. 14 de l'EEE.

19 Un député d'un parti d'opposition a qualifié le projet de loi de « forme mesquine d'ingénierie sociale » susceptible d'accélérer la « fuite des compétences et des capitaux » d'Afrique du Sud. Voir M. Cardo, « EE Amendment Bill: A job-destroying jackhammer », *PoliticsWeb*, 9 septembre 2021. Toutefois, il faut s'attendre à ce que l'action positive ait un impact « indirect et graduel » sur les groupes dominants, dans la mesure où elle est nécessaire « pour garantir la liberté de tous ». Voir également T. Khaitan, *A Theory of Discrimination Law*, Oxford University Press, 2015, p. 133.

20 S. Gaibie et P. Naidoo, « The Employment Equity Amendment Bill 2018: Grappling with an Evaluation of "Equity" 20 Years Later », *op. cit.*, p. 97. Voir aussi A. M. Louw, « The Employment Equity Act, 1998 (and other myths about the pursuit of "Equality", "Equity" and "Dignity" in post-apartheid South Africa) », *PER/PELJ*, vol. 18, n°3, p. 594.

21 S. Fredman, « Reimagining power relations: Hierarchies of disadvantage and affirmative action », *Acta Juridica*, 2017, p. 124.

Le Projet d'amendement reflète un changement de politique en faveur d'un système de quotas pour les mesures d'actions positives, les quotas devant être déterminés au niveau sectoriel par le Ministre du travail<sup>22</sup>. L'article 15 de l'EEE fournit actuellement un cadre relativement souple permettant à chaque employeur de déterminer les mesures et objectifs appropriés en matière d'action positive et n'exige pas expressément de quotas. Mais l'article 15A, introduit dans le projet de loi, habilite le Ministre du travail, par le biais d'un processus de consultation, à déterminer et à fixer des objectifs quantitatifs sectoriels.

## II - PASSER À CÔTÉ DE LA CIBLE : UN PROBLÈME DE DROIT INTERNATIONAL

Si les universitaires sud-africains soutiennent généralement l'adoption de mesures d'actions positives<sup>23</sup>, on s'inquiète du fait que l'approche est de plus en plus rigide et que les amendements ne donnent pas la priorité aux personnes les plus défavorisées au sein des groupes ayant droit à la protection. Il semblerait que les amendements ne répondent pas aux préoccupations de la Commission sud-africaine des droits de l'homme (CDH), qui estime que la « définition des «groupes désignés» de l'EEE et le système sud-africain de ventilation des données ne sont pas conformes aux obligations constitutionnelles ou de droit international (...)» et que «l'incapacité du gouvernement à évaluer l'impact des diverses mesures d'actions positives sur la base des besoins et de données ventilées, et notamment l'impact de ces mesures sur les peuples indigènes et les personnes handicapées, constitue également une violation des obligations de droit international»<sup>24</sup>.

Les inquiétudes exprimées par la CDH concernant le respect des droits de l'Homme ont trait à la situation des personnes handicapées, des communautés autochtones (les peuples Khoi et San) et des ressortissants étrangers. S'agissant des personnes handicapées, la CDH souligne le manque d'opportunités professionnelles et la discrimination intersectionnelle dont elles font l'objet<sup>25</sup>. Bien que l'Afrique du Sud ait ratifié la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées de 2007 (CDPH), les dispositions de la CDPH n'ont pas encore été pleinement transposées en droit sud-africain. Le Projet d'amendement est une occasion manquée de le faire, et en particulier de légiférer sur le principe de la CDPH selon lequel la « discrimination

- 22 À cet égard, la proposition EEE 17 du Projet de règlement 2018 identifie 18 secteurs : 1) Agriculture, sylviculture et pêche ; 2) Mines et carrières ; 3) Fabrication ; 4) Construction ; 5) Activités financières et d'assurance ; 6) Transport et entreposage ; 7) Information et communication ; 8) Approvisionnement en eau, assainissement, gestion des déchets et activités de dépollution ; 9) Approvisionnement en électricité, gaz, air conditionné ; 10) Santé humaine et action sociale ; 11) Arts, spectacles et loisirs ; 12) Activités immobilières ; 13) Activités professionnelles, scientifiques et techniques ; 14) Commerce de gros et de détail ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles ; 15) Hébergement et restauration ; 16) Administration publique et Défense, sécurité sociale obligatoire ; 17) Éducation ; 18) Activités administratives et de soutien.
- 23 Pour un avis contraire, voir M. Brassey : « The Employment Equity Act: Bad for employment and bad for equity », *ILJ*, n°19, 1998, p. 1359 ; « The More Things Change ... Multiracialism in Contemporary South Africa », *Constitutional Court Review*, n°9, 2019, p. 443.
- 24 SAHRC, « Achieving Substantive Economic Equality through Rights-based Radical Socio-economic Transformation in South Africa 2017-2018 », p. 5 (Rapport CDH 2018). Voir également les observations de la CDH dans SAHRC « Report of the South African Human Rights Commission: National Hearing on Unfair Discrimination in the Workplace », 8 mars 2016 (Rapport CDH 2016).
- 25 Rapport CDH 2016, p. 50.

fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable »<sup>26</sup>.

S'agissant des communautés autochtones, la CDH s'est dite préoccupée par la « quasi-invisibilité politique et sociale » des Khoi et des San en tant que peuples autochtones d'Afrique du Sud, et a appelé le gouvernement à « prendre des mesures urgentes pour remédier à la situation actuelle des Khoi et des San »<sup>27</sup>. Le cadre législatif actuel de l'action positive reproduit essentiellement l'approche de l'apartheid, les personnes Khoi et San étant « arbitrairement classées comme étant "de couleur" »<sup>28</sup>, et la CDH demande que des mesures urgentes soient prises pour remédier à cela<sup>29</sup>.

Enfin, s'agissant des ressortissants étrangers, l'EEE réserve les mesures d'actions positives aux citoyens sud-africains, avec l'obligation pour les employeurs de veiller à ce que leur main-d'œuvre reflète les données démographiques relatives au genre et à la race de la population *sud-africaine* économiquement active à tous les niveaux professionnels<sup>30</sup>. La CEE « demande instamment aux employeurs de privilégier l'embauche des ressortissants sud-africains afin de faire face aux niveaux élevés de chômage dans notre pays »<sup>31</sup>. Elle exprime également son soutien à la politique associée et à la loi proposée qui imposera « un quota maximal pour l'embauche de ressortissants étrangers »<sup>32</sup>. Cette approche suscite toutefois des inquiétudes et l'on se demande si les restrictions à l'emploi de ressortissants étrangers sont conformes aux obligations de l'Afrique du Sud en matière de droit international, et dans quelle mesure ces instruments sont injustement discriminatoires à leur égard<sup>33</sup>.

26 CDPH, art. 2.

27 Rapport CDH 2016, p. 34.

28 *Ibid.* Bien que la loi n°3 de 2019 sur le leadership traditionnel et Khoi-San ait été récemment promulguée, il n'est pas certain que ses dispositions permettront de résoudre cette question.

29 En 2005, le rapporteur spécial des Nations unies sur les droits de l'Homme et les libertés fondamentales des populations autochtones recommandait déjà que « les communautés autochtones soient reconnues en tant que telles sur le plan constitutionnel et que les institutions juridiques qui alimentent leur stigmatisation en tant que « personnes de couleur » datant du régime de l'apartheid soient supprimées ». Cité dans le rapport national de Konrad-Adenauer-Stiftung e. V., pour l'Afrique du Sud, « The Khoisan in contemporary South Africa: Challenges of recognition as an indigenous people », 2013, p. 2 : [https://www.kas.de/documents/252038/253252/7\\_dokument\\_dok\\_pdf\\_35255\\_2.pdf/13558f4e-c812-7525-51f1-bed7b106f223?version=1.0&t=1539655331503](https://www.kas.de/documents/252038/253252/7_dokument_dok_pdf_35255_2.pdf/13558f4e-c812-7525-51f1-bed7b106f223?version=1.0&t=1539655331503)

30 Les statistiques de la PEA prennent en compte les Sud-Africains blancs, métis, Africains et Indiens, mais pas les personnes porteuses de handicap, ni les autres communautés minoritaires indigènes (ou toute autre communauté religieuse, culturelle ou autre minorité ethnique).

31 CEE, 22<sup>e</sup> Rapport annuel (2021-2022).

32 Clause 12B du Projet d'amendement des services de l'emploi, 2021.

33 Université de Stellenbosch, « Submission on the Social Justice Implications of Draft National Labour Migration Policy and Employment Services Amendment Bill », 28 mai 2022.

## Conclusion

La CDH a souligné les failles des classifications raciales de l'EEE, qui sont au cœur de la conception des mesures d'actions positives en Afrique du Sud<sup>34</sup>, et s'est inquiétée du fait que la mise en œuvre de l'EEE puisse « entraîner de nouveaux déséquilibres »<sup>35</sup>. La CDH souligne que la désagrégation insuffisante des données aboutit à des « mesures qui ne peuvent pas cibler les groupes les plus vulnérables de la société (...) [et qui] ne peuvent pas répondre à de nouvelles formes de discrimination ou à une discrimination aggravée »<sup>36</sup>, ajoutant que « les mesures devraient être conçues et mises en œuvre en fonction des besoins », ce qui nécessite la prise en compte des conditions socio-économiques<sup>37</sup>.

Le Projet d'amendement apporte des changements substantiels au cadre réglementaire de l'action positive, mais la conception et l'objectif déclaré du projet de loi n'ont pas répondu aux préoccupations concernant l'alignement de l'EEE sur les principes dominants du droit international au sujet de leur mise en œuvre et la fin des mesures spéciales<sup>38</sup>. Il s'agit d'une question d'intérêt public et, à ce titre, les prochains objectifs quantitatifs sectoriels et les règlements révisés sur l'équité en matière d'emploi doivent faire l'objet d'un examen minutieux de la part du législateur et des parties prenantes afin de s'assurer que les amendements sont bien ciblés.

34 Rapport CDH 2018, p. 34 : « les populations autochtones, celles dont l'ascendance ethnique peut être issue de mariages mixtes, et les minorités linguistiques ou tribales au sein des groupes désignés, ne sont donc pas prises en compte par l'EEE ».

35 *Ibid.*, p. 33. La CDH fait référence à la Recommandation générale n°32 de la CERD (§ 22) et souligne que « la CERD a demandé à deux reprises au gouvernement de fournir des données statistiques démographiques plus exhaustives comprenant des indicateurs sociaux et économiques, et tenant compte en outre des groupes autochtones et des non-citoyens » (p. 34).

36 Rapport CDH 2018, p. 35.

37 *Ibid.*, p. 30. À cet égard, la Recommandation générale n°32 de la CERD prévoit, au §17, que « [I]es besoins en mesures spéciales doivent être évalués sur la base de données - exactes ventilées par race, couleur, ascendance et origine nationale ou ethnique et tenant compte des spécificités hommes femmes - sur la situation socioéconomique et culturelle des différents groupes de la population et sur la participation de ces derniers au développement économique et social du pays ».

38 La Recommandation générale n°32 de la CERD, au § 16, énonce que « les mesures spéciales doivent être adaptées à la situation à laquelle il convient de remédier, être légitimes et nécessaires dans une société démocratique, respecter les principes d'équité et de proportionnalité, et être temporaires. Elles doivent être conçues et mises en œuvre en fonction des besoins et fondées sur une évaluation réaliste de la situation actuelle des personnes et communautés concernées ».



Les manuscrits soumis pour publication dans la **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1<sup>er</sup> février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1<sup>er</sup> juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1<sup>er</sup> février** (pour le premier numéro) et avant le **1<sup>er</sup> septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



## CONTACT

**COMPTRASEC - UMR 5114**

Mme Marie-Cécile CLÉMENT

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - 33608 PESSAC cedex FRANCE

Tél : 33(0)5 56 84 54 74

[marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr](mailto:marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr)

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

# RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

## MANUSCRITS

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- **40 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **30 000 caractères** lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- **25 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en Français et en Anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement, le titre, ainsi que l'adresse postale et électronique de l'auteur ;
- le titre de l'article.

Les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** », « **Dossier Thématique** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » devront également comporter :

- un résumé, en Français et en Anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- les références bibliographiques de deux publications au choix.



## NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placées en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom, Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom, Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

# LISTE DES ABRÉVIATIONS

(ÉDITEURS, REVUES, OUVRAGES)

AuR = Arbeit und Recht (Germany)  
AJLL = Australian Journal of Labour Law (Australia)  
AJP/PJA = Aktuelle juristische Praxis - Pratique juridique Actuelle (Suisse)  
BCLR = Bulletin of Comparative Labour Relations (Belgium)  
CLELJ = Canadian Labour & Employment Law Journal (Canada)  
CLLPJ = Comparative Labor Law & Policy Journal (United States)  
DRL = Derecho de las Relaciones Laborales (Spain)  
DLM = Diritti Lavori Mercati (Italy)  
E&E = Employees & Employers: Labour Law & Social Security Review (Slovenia)  
EuZA = Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (Germany)  
ELLJ = European Labour Law Journal (Belgium)  
DLRI = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)  
ILJ = Industrial Law Journal (UK)  
IJCLLIR = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)  
ILR = International Labour Review (ILO)  
JLR = Japan Labor Review (Japan)  
JCP = Juris-Classeur Périodique (France)  
LD = Lavoro e Diritto (Italy)  
OIT = Revue internationale de travail  
PMJK = Pécsi Munkajogi Közlemények (Pecs Labour Law Journal) (Hungary)  
RL = Relaciones Laborales (Spain)  
RDS = Revista de Derecho Social (Spain)  
RDCTSS = Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale (France)  
RDT = Revue de Droit du Travail (France)  
RGL = Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale (Italy)  
TL = Temas Laborales (Spain)  
ZIAS = Zeitschrift für ausländisches und Internationales Arbeits und Sozialrecht (Germany)

# ABONNEMENTS ET TARIFS

## SUBSCRIPTIONS AND RATES

## SUSCRIPCIONES Y PRECIOS

### TARIFS 2023

REVUE DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350  
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC  
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément  
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX  
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex  
FRANCE  
Tél. 33(0)5 56 84 54 74

Email : [revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)  
1 NUMÉRO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	<b>Revue papier</b> / Print Journal / Revista Impresa (3 numéros en français / 3 issues in french / 3 números en francés)	105 €
	<b>Revue électronique</b> / E-journal/ Revista Electrónica (1 numéro en anglais / 1 issue in english / 1 número en inglés)	70 €
	<b>Pack Revues papier et électronique</b> / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 numéros en français & 1 numéro en anglais / 3 issues in french & 1 in english / 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	<b>Revue Papier</b> / Print Journal / Revista Impresa	40 €
	<b>Revue électronique</b> / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
	<b>Article</b> / Journal article / Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	2,10% France / 1,05% Outre-mer & Corse / 0% UE & hors UE	

### MODE DE RÈGLEMENT / MODE DE PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA

(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito) <http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue/abonnement>

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

à / to / a : [revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

NB : Le paiement en ligne est à privilégier. En cas de difficulté, veuillez nous contacter à  
Online payment is preferred. If you have any difficulty, please contact us at  
El pago en linea se prefiere. Si tiene alguna dificultad, contáctenos a

[revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

REVUE

2023/1

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée quatre fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

**Marie-Cécile CLÉMENT**

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux  
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

E-mail : [marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr](mailto:marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr)

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr>

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis avant publication.

NUMÉRO PRÉCÉDENT

2022/4

**STUDIES**

WITH THE CONTRIBUTIONS OF :

Daniel Dumont, Maria Giovannone, Marcel Zernikow

**THEMATIC CHAPTER**

THE SOCIAL AND SOLIDARITY-BASED ECONOMY

(Coordinated by Isabelle Daugareilh and Mathieu de Poorter)

WITH THE CONTRIBUTIONS OF:

Timothée Duverger, David Hiez, Emanuele Dagnino, Riccardo Tonelli & Laurentino Javier Dueñas Herrero, Mohamed Bachir Niang, Andrew B. Wolf & Maria Figueroa.

**COMPARATIVE LABOUR CASE LAW**

THE JURISPRUDENTIAL PROTECTION OF THE WHISTLEBLOWER EMPLOYEE

(Coordinated by Allison Fiorentino and Alexandre Charbonneau)

WITH THE CONTRIBUTIONS OF :

Abigail Osiki, Adriana Orifici, Lauren Kierans, Urwana Coiquaud & Jeanne Pérès.

**INTERNATIONAL LEGAL NEWS**

AMERICA: USA

ASIA-OCEANIA: AUSTRALIA

EUROPE: IRELAND / ITALY / POLAND / REPUBLIC OF SERBIA / UNITED KINGDOM

INTERNATIONAL ORGANIZATIONS: UNITED NATIONS ORGANIZATION

À PARAÎTRE

2023/2

**JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE**

Thème : L'ingérence du juge dans la gestion de l'entreprise  
Coordination par GILLES AUZERO ET ALLISON FIORENTINO

**JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE**

Thème : L'avis consultatif OC-27/21 de la CIDH : droits collectifs des travailleurs et genre

**ACTUALITÉS DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES**

**CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE**

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4 numéros par an

~3 éditions papier (en français)

~1 édition électronique (en anglais)

2023/1

Études

Actualités Juridiques Internationales

2023/2

Jurisprudence Sociale Comparée

Jurisprudence Sociale Internationale

Actualités des organisations internationales

Chronique bibliographique

2023/3

Dossier thématique

Actualités Juridiques Internationales

2023/4

Studies

Thematic Chapter

Comparative Labour Case Law

International Legal News

**Pour plus d'informations**

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

**Contact**

[revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

**COMPTRASEC**

Centre de droit comparé du travail  
et de la sécurité sociale

université  
de BORDEAUX



40 euros  
ISSN 2117-4350