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

Chine (ratification: 2006)

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

Le gouvernement chinois a pris note des observations formulées dans le rapport de la commission d'experts sur la mise en œuvre par la Chine de la convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Le gouvernement chinois qui attache une grande importance à ces observations les a examinées avec les départements concernés, les gouvernements locaux et les partenaires sociaux. Une note complémentaire est fournie comme suit:

Les lois, règlements et pratiques de la Chine sont pleinement conformes aux principes de la convention, qui est de promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi. Le gouvernement chinois considère l'emploi comme une priorité absolue au service du bien-être fondamental de notre peuple. La Chine adopte une politique de l'emploi proactive, fondée sur une coopération amicale et une consultation égale avec les partenaires sociaux, et en coordination avec les politiques nationales de développement économique et social. La Chine accorde une grande priorité aux droits à l'emploi des travailleurs. Une série de mesures politiques ont permis aux travailleurs de bénéficier pleinement de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession. La Chine a atteint les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) des Nations Unies et l'objectif de développement durable 1 dix ans avant la date prévue. L'article 3 de la loi chinoise sur le travail dispose que «les travailleurs jouissent d'une égalité de droit en matière d'emploi et de choix de la profession, du droit à la rémunération du travail, au repos et aux vacances, à la protection de la sécurité et de la santé au travail, à des programmes de formation professionnelle, à l'assurance sociale et à la protection sociale, à la procédure de règlement des conflits du travail et autres droits relatifs au travail prévus par la loi». La loi sur le travail comporte deux chapitres spéciaux sur la «promotion de l'emploi» et la «formation professionnelle», qui précisent les dispositions détaillées. L'article 12 de la loi sur le travail dispose que «les travailleurs, quels que soient leur appartenance ethnique, leur race, leur sexe ou leurs convictions religieuses, ne doivent pas faire l'objet de discrimination en matière d'emploi». L'article 3 précise que «les travailleurs ont

le droit, en toute égalité, à l'emploi et au choix de la profession, le droit à la rémunération du travail [...]». Le droit, en toute égalité, à l'emploi est une base importante pour assurer les moyens de subsistance et le développement des travailleurs, et il est protégé par la loi. L'article 3 de la loi chinoise sur la promotion de l'emploi dispose que «les travailleurs doivent avoir un droit égal à l'emploi et au choix de leur profession conformément à la loi. Dans leur recherche d'emploi, les travailleurs ne doivent pas faire l'objet de discrimination en raison de leur origine ethnique, de leur race, de leur sexe, de leurs convictions religieuses, etc.» L'article 21 dispose que «l'État soutient le développement de l'économie régionale, encourage la coopération entre les différentes régions et assure la coordination d'ensemble de l'action en faveur d'une croissance équilibrée de l'emploi dans les différentes zones. L'État soutient les zones de minorités ethniques dans leurs efforts pour développer l'économie et accroître l'emploi». L'article 28 dispose que «les travailleurs de tous les groupes ethniques jouissent des mêmes droits au travail. Lorsqu'une unité d'emploi recrute du personnel, elle doit dûment prendre en considération les travailleurs des minorités ethniques, conformément à la loi». L'article 4 du chapitre II du Règlement chinois sur les services de l'emploi et la gestion de l'emploi réaffirme que les travailleurs jouissent d'une égalité de droit en matière d'emploi, conformément à la loi. Les travailleurs ne doivent pas faire l'objet d'une discrimination en matière d'emploi en raison de leur origine ethnique, de leur race, de leur sexe, de leurs convictions religieuses, etc. L'article 20 stipule que les brochures ou annonces de recrutement publiées par les unités chargées de l'emploi ne doivent pas contenir de contenu discriminatoire. L'article 25 exige que les agences du service public de l'emploi fournissent aux travailleurs une consultation gratuite sur les politiques et réglementations en matière d'emploi, des informations sur l'offre et la demande sur le marché du travail, des services d'orientation professionnelle et de présentation des emplois. L'article 58 précise qu'il est interdit aux agences pour l'emploi de diffuser des informations sur l'emploi qui contiennent un contenu discriminatoire. Le 20 avril 2022, la 34e session du Comité permanent du 13e Congrès national populaire a révisé la loi de la République populaire de Chine sur l'enseignement professionnel, dont l'article 5 dispose que «les citoyens ont le droit de recevoir un enseignement professionnel conformément à la loi». L'article 11 stipule que «l'État met en œuvre un système dans lequel les travailleurs reçoivent la formation professionnelle nécessaire avant d'être employés ou d'occuper un poste». Les orientations sur la protection des droits et des intérêts des travailleurs dans les nouvelles formes d'emploi (MOHRSS [2021] no 56) prévoient clairement la mise en œuvre d'un système d'emploi équitable et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi. Le ministère chinois des Ressources humaines et de la Sécurité sociale (MOHRSS) mettra véritablement en œuvre des politiques de protection des droits et intérêts des travailleurs engagés dans les nouvelles formes d'emploi. Les lois et règlements chinois qui interdisent explicitement la discrimination dans l'emploi et garantissent l'égalité de droit des travailleurs en matière d'emploi ont été pleinement et efficacement pris en compte dans les pratiques judiciaires. Outre la discrimination fondée sur l'origine ethnique, la race, le sexe et les convictions religieuses, comme le prévoit la loi sur le travail, les travailleurs victimes de discrimination pour d'autres raisons peuvent également saisir la justice et obtenir réparation conformément à la loi. Par exemple, le Tribunal populaire de Hangzhou a récemment entendu un cas litigieux «Yan contre l'entreprise» sur l'égalité des droits en matière d'emploi. La décision faisait valoir que les travailleurs jouissent d'une égalité de droit en matière d'emploi conformément à la loi et que les employeurs ne doivent discriminer personne lors du recrutement du personnel. Dans cette affaire, Yan a subi un traitement différencié en raison de son lieu de résidence par rapport à l'entreprise, ce qui porte atteinte au droit de Yan à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi. L'égalité de droit de Yan en matière d'emploi a été violée. Par conséquent, l'entreprise a été condamnée

à verser une indemnisation à Yan pour souffrance psychologique, à présenter des excuses oralement et des excuses publiques dans un journal d'État.

Les lois et pratiques de la région autonome ouïgoure du Xinjiang sont conformes aux exigences du cadre juridique national de la Chine et aux exigences de la convention. Tout comme n'importe quelle autre province, région ou municipalité de Chine, le Xinjiang applique les lois et règlements nationaux tels que la loi sur le travail et la loi sur la promotion de l'emploi dans un cadre juridique national unifié, suit les principes de l'égalité dans l'emploi et de l'égalité de traitement et facilite le travail décent en favorisant une croissance économique créatrice d'emplois. Les règlements administratifs infranationaux, les règles départementales et les documents normatifs de la région autonome sont tous conformes aux principes de la législation nationale et respectent les principes et les exigences de la convention. Un emploi de meilleure qualité est toujours une priorité absolue. Premièrement, établir un système de politique active pour la promotion de l'emploi. Le Xinjiang a renforcé le lien effectif entre les politiques de l'emploi et les politiques économiques. Le gouvernement local a évalué de manière exhaustive leur impact sur l'emploi, l'environnement de l'emploi et les risques de chômage lors de l'élaboration des principales politiques fiscales, budgétaires, industrielles, commerciales, d'investissement et régionales, et facilite les liens entre croissance économique et développement de l'emploi et la coordination entre amélioration structurelle et transformation de l'emploi. Deuxièmement, mettre en œuvre des politiques de soutien couvrant l'ensemble du processus pour l'emploi pour tous les types de travailleurs. Pour soutenir le développement économique et social, le Xinjiang a adopté une série de mesures conformes à la législation pour encourager les travailleurs à trouver un emploi dans les entreprises, à créer leur propre entreprise, à accepter un emploi flexible et à suivre une formation professionnelle, tout en fournissant divers services publics. Troisièmement, mettre en œuvre des politiques de soutien à l'emploi en encourageant l'esprit d'entreprise. Le Xinjiang a poursuivi la réforme de simplification des procédures administratives, de délégation de pouvoir et d'amélioration des services gouvernementaux, a constamment amélioré l'environnement entrepreneurial, a ouvert des pistes pour la création d'entreprises et la création de richesses, a stimulé et protégé l'esprit d'entreprise et a encouragé davantage d'entités sociales à faire des innovations et à créer des entreprises. Quatrièmement, assurer l'égalité d'accès aux services de l'emploi. Le Xinjiang offre gratuitement des services publics de base en matière d'emploi, notamment des consultations relatives aux politiques, l'enregistrement des travailleurs et des chômeurs, des programmes d'orientation professionnelle et de présentation des emplois, de formation professionnelle et de formation à l'entrepreneuriat, tant pour les employeurs que pour les demandeurs d'emploi, afin de promouvoir l'égalité de chances dans l'emploi. La région a favorisé l'établissement d'un marché des ressources humaines unifié, ouvert, compétitif et harmonieux, a renforcé la flexibilité de l'emploi axé sur le marché et l'initiative des travailleurs dans le choix de leur propre emploi et a encouragé la libre circulation des travailleurs entre les régions (y compris entre les régions à l'intérieur et à l'extérieur du Xinjiang et entre les zones à l'intérieur du Xinjiang), les industries et les entreprises. Le gouvernement local a mis en place des plateformes d'information pour suivre l'offre et la demande sur le marché des ressources humaines, a enquêté et collecté des informations sur les talents qui font cruellement défaut, a géré les dossiers personnels des travailleurs mobiles et a amplifié les services publics en ligne. Un système de formation professionnelle tout au long de la vie a été introduit pour tous les travailleurs urbains et ruraux afin de les aider à améliorer leur employabilité et leur capacité à créer leur propre entreprise. Le Xinjiang a mis en place une plateforme de services publics de l'emploi et de l'entrepreneuriat «Internet plus»; il a mis sur pied un réseau d'information des services publics de l'emploi couvrant les zones urbaines et rurales et tous les types de groupes; il a élargi la portée des

applications en libre-service; il a encouragé la demande, le traitement et le retour d'informations en ligne; il a facilité l'utilisation des technologies de l'information dans les services de l'emploi et de l'entrepreneuriat et l'ensemble du processus de gestion afin d'améliorer constamment la capacité et la qualité des services publics de l'emploi. Plus de la moitié de la population du Xinjiang est composée de minorités ethniques, et il est du devoir fondamental du gouvernement de protéger leurs droits à un emploi librement choisi sur un pied d'égalité, conformément à la loi. Les politiques susmentionnées au Xinjiang s'inscrivent dans le cadre du système de promotion de l'emploi de l'État, qui sont similaires à ceux des autres régions de la Chine. Elles sont mises en œuvre après avoir pris en compte le développement économique et social global du Xinjiang et sont élaborées à la faveur d'un dialogue et d'une consultation avec divers départements gouvernementaux et partenaires sociaux.

Conclusion. Depuis la ratification en 2007 de la convention nº 111, le gouvernement chinois a intensifié la coopération avec toutes les parties prenantes, y compris les partenaires sociaux, a respecté scrupuleusement les prescriptions de la convention, a constamment amélioré son système juridique et a obtenu des résultats positifs en matière d'égalité de chances et de traitement des travailleurs. Notamment, en matière de promotion et de protection des droits à l'emploi des minorités ethniques, toutes les zones peuplées par des minorités ont enregistré des progrès rapides, y compris le Xinjiang, ce qui est un fait bien reconnu. Par exemple, en 2018, le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) a souligné les efforts et les résultats obtenus par le gouvernement chinois en matière de respect de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ICERD). Le gouvernement chinois poursuivra son engagement inébranlable en faveur de l'égalité de chances en matière d'emploi et de carrière et de l'égalité de traitement pour les travailleurs de toutes les ethnies dans l'ensemble du pays, et est disposé à renforcer la coopération internationale dans le domaine du travail, fondée sur l'égalité et le respect mutuel. Il convient de souligner que ces dernières années, sous prétexte de «protéger les droits de l'homme», quelques pays et organisations ont ouvertement boycotté et sanctionné des produits et des entreprises du Xinjiang, ce qui est injustifié, irresponsable et tout à fait inconsidéré, car non seulement cela prive tous les groupes ethniques du Xinjiang de la possibilité de travailler, d'obtenir un emploi et de recevoir une rémunération, mais cela viole également le principe fondamental du respect des droits de l'homme, notamment le droit à des moyens de subsistance et au développement. Cela viole les prescriptions fondamentales de la convention nº 111 en matière de lutte contre la discrimination, va à l'encontre de l'approche centrée sur l'homme que préconise la Déclaration du centenaire de l'OIT et est préjudiciable à la réalisation des objectifs de développement durable de l'ONU d'ici à 2030 ainsi qu'à une reprise socio-économique inclusive, durable et vigoureuse. Il convient en outre de souligner que certains documents reçus par la commission d'experts sont fabriqués par des organisations qui nient ouvertement la souveraineté territoriale de la Chine et cherchent à diviser le territoire chinois, et dont certaines ont même des liens étroits avec des activités terroristes. Ces «accusations» ont des fins politiques évidentes et sont totalement contradictoires avec les faits. La Chine se félicite de la coopération et du dialogue entre les États Membres et la commission d'experts, qui doivent être fondés sur le principe du respect de la souveraineté des États et de l'intégrité territoriale, comme le prévoit la Charte des Nations Unies. Les allégations, qui sont en violation flagrante de la Charte des Nations Unies, ne devraient pas servir de base aux observations finales de la commission.