
Anti-discrimination professionnelle en Chine: un long chemin à parcourir

Aiqing Zheng*¹

¹Renmin University of China – Chine

Résumé

Que la croissance économique s'accompagne du progrès social, de l'expression de la justice sociale. En tant qu'Etat membre de l'OIT ratifiant la convention n°111, la Chine doit s'engager dans la promotion de l'égalité professionnelle, tout en adoptant des politiques ou des mesures nécessaires pour lutter contre toute forme de discrimination professionnelle. Pourtant, on constate que les actions effectives en la matière durant une décennie après l'adoption de cette convention en 2005 sont plutôt dérisoires et superficielles, malgré l'adoption de la loi sur la promotion de l'emploi en 2007 : ni la définition de la discrimination professionnelle, ou le recours judiciaire indispensable pour défendre les intérêts des victimes des pratiques discriminatoires, ni les responsabilités, soit morale ou pécuniaire, des entreprises portant atteinte au principe d'égalité professionnelle, n'ont été déterminants sur le plan juridique.

Cette situation, dite trop tolérante pour les employeurs violateurs, hostile pour les individus en l'accès à l'emploi ou en relation de travail, n'alimente que des pratiques discriminatoires de plus en plus ouvertes et répandues, sans sanction réprimante ou responsabilité dissuasive infligée aux violateurs. Etant données les multiples causes de ce phénomène, qui est incompatible tant du point de vue de la poursuite de la justice sociale, à laquelle les groupes vulnérable de la société aspirent le plus, que du point de vue de l'image de la puissance économique chinoise sur l'écran international. Une situation désespérante ? Pas si pessimiste, peut-être. La lutte doit continuer.

On pourrait entrevoir une possibilité d'entamer la perspective d'amélioration, à travers l'adoption d'un texte, conjointement publié par neuf ministères / commissions gouvernementales en février 2019, qui interdit aux employeurs de demander des informations de nature portant atteinte à la vie privée des femmes candidates à l'emploi, telles que projet de la grossesse, de mariage, et exige en même temps les juridictions d'accepter et de traiter ce type de litiges sous le motif de " procès d'atteinte à l'égalité professionnelle " qui doit être officiellement ajouté dès présent dans la liste de catégorie de cause du procès – non plus sous le motif via un " procès d'atteint au droit de la personnalité " qui est en usage actuellement. Ce texte et son application pourraient servir de levier non seulement pour lutter contre la discrimination basée sur le sexe, mais également pour réduire les discriminations basées sur d'autres éléments, tel que l'origine sociale, le handicap, etc. Evidemment, les efforts méritant de se déployer sont multiples, tel que sur le plan juridique, sur le plan cognitif, sur le plan d'action, pour réduire ou éliminer ce fléau dans la société.

*Intervenant

ENGLISH VERSION

Anti- professional discrimination in China : a long way to run

Hope the economic growth goes with social progress, with social justice. China, as a member State already ratified the convention n°111, should engage in promoting professional equality, by adoption of active measures or policies to struggle all kinds of professional discrimination. But the observations in this field show that active efforts since one decade of this ratification in 2005 are rather paltry and superficial, although a Job promoting Act passed in 2007: neither the definition of professional discrimination, or the judicial recourse for the victims of discrimination, nor the violators' liabilities-moral or financial, have not yet been determinate in legal level.

This situation, called too tolerate for employers, and hostile for the individuals in access to job or within the employment relationship, only receives its result in making the discriminatory practices more and more open and widespread, without any dissuasive sanctions to the violators. The motifs are multiples of these phenomena which are incompatible with the pursuit of social justice, for which the vulnerable groups aspire most, and with the Chinese image on international stage as an economic power as well. Is it hopeless? We maybe may not so pessimist. The struggle should continue.

We may catch a glimpse of hope through the recent adoption of a regulation, jointly issued by nine ministries or governmental commissions in February 2019, which, in one hand, prohibits the employers from demand of some information concerning the privacy of female job seekers, such as the pregnancy or marriage plan, and in other hand, requires the courts to accept and treat this type of dispute under the motive of "lawsuit violating professional equality principle" which should be officially added since now to the current category of lawsuit motive, instead of under the motive of "lawsuit violating the citizen's personal right" which is in current practice. This regulation and its enforcement may serve as a lever for the further struggle of gender discrimination, and those on ground of other elements as well, such as social origin, disabilities, etc. Of course, multiple efforts should be deployed for the purpose to reduce or eliminate this obstinate problem, both in legal, cognitive level, and in action engagement side as well.