



**Convention internationale sur  
l'élimination de toutes les formes  
de discrimination raciale**

Distr. générale  
24 janvier 2011  
Français  
Original: anglais/chinois

---

Comité pour l'élimination de la discrimination raciale

**Rapports présentés par les États parties  
conformément à l'article 9 de la Convention**

Additif

**Informations présentées par le Gouvernement de la  
République populaire de Chine (y compris la Région  
administrative spéciale de Hong Kong) concernant la suite  
donnée aux observations finales du Comité pour l'élimination  
de la discrimination raciale (CERD/C/CHN/CO/10-13)\***

[13 septembre 2010]

---

\* Conformément aux informations communiquées aux États parties concernant le traitement de leurs rapports, le présent document n'a pas été revu par les services d'édition avant d'être envoyé aux services de traduction de l'Organisation des Nations Unies.

## Réponses de la Chine aux observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale

Le Gouvernement chinois présente au Comité les informations suivantes concernant les paragraphes 12, 15, 19 et 30 des observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale suite à son examen, en août 2009, des rapports de la Chine (y compris les Régions administratives spéciales de Hong Kong et Macao) sur l'application de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (la première partie contient la réponse du Gouvernement central et la deuxième la réponse du Gouvernement de la Région administrative spéciale de Hong Kong).

### Première partie

#### Paragraphe 12

*Le Comité, tenant compte du fait que l'exécution du Plan national sur les droits de l'homme doit s'achever en 2010, note le manque d'informations concernant le prolongement de la durée de ce plan.*

*Le Comité recommande à l'État partie de prolonger le Plan d'action au-delà de 2010, de songer à y inclure des dispositions portant spécifiquement sur l'élimination de la discrimination raciale et de promouvoir sa pleine mise en œuvre.*

Les départements concernés du Gouvernement et les différents secteurs de la société ont largement participé à la formulation du Plan d'action national sur les droits de l'homme (2009-2010). Le Plan contient des mesures de protection des droits des minorités nationales visant notamment à: promouvoir l'adoption de mesures législatives dans ce domaine, défendre le droit des membres de minorités de participer à la gestion des affaires publiques et à la gestion de leurs affaires internes, conformément à la loi, favoriser leur éducation et améliorer leur formation professionnelle, garantir leurs droits en matière d'étude, d'utilisation et de développement de leurs langues respectives, encourager leur développement culturel, favoriser le développement économique et social des régions dans lesquelles vivent les minorités, et améliorer leur niveau de vie.

Afin que le Plan d'action soit efficacement mis en œuvre, le Gouvernement chinois a créé un mécanisme spécial de réunions interinstitutions, coordonné par le Bureau de l'information du Conseil d'État et par le Ministère des affaires étrangères, avec la participation des autorités législatives et judiciaires compétentes et des départements concernés du Conseil d'État. Ce mécanisme sert à planifier et à coordonner les mesures relatives à l'application, au contrôle et à l'évaluation du Plan d'action. Les départements et services compétents sont tenus de lui présenter des rapports sur l'application du Plan d'action depuis son adoption et les unités spécialisées et les experts réalisent des études et des analyses. En décembre 2009, le mécanisme a organisé une réunion pour effectuer une évaluation de mi-parcours de l'application du Plan d'action. Quelque 200 responsables et experts issus de plus de 50 départements gouvernementaux et organisations de la société civile y ont assisté. Lors de cette réunion, un examen minutieux de l'application du Plan d'action a été effectué, dont il est ressorti que, jusqu'en novembre 2009, des résultats globalement positifs avaient été obtenus en matière de législation, application de la loi, justice, gouvernance et administration, dans les domaines politique, économique, culturel et social. Les résultats étaient bons s'agissant de la réalisation des activités et objectifs du Plan et la majorité des indicateurs quantitatifs révélait un taux d'exécution d'environ 50 %,

pouvant aller jusqu'à 65 % dans certains cas. Les résultats de l'évaluation ont été rendus publics.

En 2009-2010, le Gouvernement chinois a adopté une série de mesures normatives importantes pour stimuler la demande interne, effectuer des ajustements structurels, favoriser la croissance, améliorer la qualité de vie et faire face à la crise financière internationale, grâce auxquelles le développement économique et social s'est poursuivi de manière soutenue et stable. Ces mesures ont ainsi permis de protéger efficacement le droit à la subsistance et au développement, tout comme les droits économiques, sociaux et culturels et de renforcer la protection des droits des minorités nationales en Chine. Lors de la première réunion de travail organisée au niveau national sur la culture des minorités nationales, le Conseil d'État a publié ses Opinions sur la promotion continue de la prospérité et le développement de la culture des minorités nationales, et a mis en œuvre plusieurs mesures normatives visant à promouvoir cette culture et à contribuer à son développement. En janvier et en mai 2010, le Comité central du Parti communiste chinois et le Conseil d'État ont organisé le cinquième Colloque sur le Tibet et le cinquième Colloque sur Xinjiang, respectivement, lors desquels ils ont élaboré une série de mesures normatives visant à promouvoir le développement rapide et la stabilité à long terme du Tibet et de Xinjiang ainsi que d'autres provinces à population tibétaine, comme Sichuan, Yunnan et Qinghai. La Chine a adopté un ensemble de mesures pour accélérer le développement socioéconomique des zones habitées par des minorités nationales et améliorer le niveau de vie de ces populations sur le plan matériel et culturel. En 2009, le Gouvernement chinois a consacré 1,24 milliard de yuan au développement des infrastructures de base, à la rénovation de logements vétustes ou provisoires, à l'amélioration des conditions de vie des minorités, à la stimulation de la production et à l'accroissement des revenus dans des zones peu peuplées habitées par des minorités nationales. D'après les statistiques, le produit intérieur brut de la Région autonome du Tibet est passé à 30,63 milliards de yuan entre janvier et septembre 2009, soit une augmentation de 11,4 %. Le revenu disponible moyen par foyer dans les zones urbaines a augmenté de 8,5 % par rapport à la même période de l'année précédente, et le revenu en nature par habitant de la population rurale a augmenté de 15,5 %. Le PIB de la Région autonome ouïghoure de Xinjiang était d'environ 282,493 milliards de yuan, soit une augmentation de 6,4 % dans l'année, et les revenus en nature par habitant de la population rurale s'élevaient à 2 983 yuan, soit une augmentation de 14,6 %, ce qui représente le taux de croissance le plus élevé du pays.

Le Plan d'action national sur les droits de l'homme est l'instrument normatif de promotion et de protection des droits de l'homme du Gouvernement chinois. Il prend fin en 2010, après quoi le mécanisme interinstitutions organisera une réunion pour procéder à l'évaluation finale de l'application du Plan d'action dans son ensemble.

## Paragraphe 15

*Tout en prenant acte des informations fournies par l'État partie concernant la révision de la législation relative à l'internement administratif et à la «rééducation par le travail», le Comité s'inquiète des informations selon lesquelles, dans la pratique, le contrôle judiciaire effectif de ces mesures est limité et l'application de ces lois toucherait de façon disproportionnée les personnes appartenant à des minorités ethniques.*

*Le Comité exhorte l'État partie à prendre des mesures efficaces pour faire en sorte que l'internement administratif et la «rééducation par le travail» soient utilisés de manière restrictive et soumis à un contrôle judiciaire rigoureux, conformément aux normes internationales relatives aux droits de l'homme, et que ces mesures ne soient pas appliquées de façon disproportionnée aux membres des minorités ethniques. Il prie l'État*

*partie de faire figurer dans son prochain rapport périodique des informations, y compris des statistiques ventilées par groupe ethnique, sur les cas dans lesquels ces mesures ont été appliquées et, le cas échéant, sur les recours formés. À cet égard, le Comité attire l'attention de l'État partie sur la procédure d'examen périodique universel et en particulier sur sa recommandation n° 31, qui a obtenu le soutien de l'État partie (A/HRC/11/25). Il encourage également l'État partie, à la lumière de la section du Plan d'action national sur les droits de l'homme relative à l'interdiction de la détention illégale, à songer à la totale abolition de ces lois, comme le lui a recommandé le Comité contre la torture (CAT/C/CHN/CO/4, par. 13).*

La Constitution chinoise dispose que toutes les nationalités de la République populaire de Chine sont égales. L'État protège les droits et intérêts légitimes des différentes minorités nationales et encourage l'égalité, l'unité et l'assistance mutuelle entre toutes les nationalités du pays. Il interdit la discrimination et l'oppression à l'encontre de toute nationalité, ainsi que tout acte qui porterait atteinte à l'unité des nationalités ou inciterait à leur division. Dans la pratique, les organes de sécurité publique chinois s'acquittent de leurs fonctions dans le strict respect des lois et règlements pertinents, et quant à l'internement administratif et à la «rééducation par le travail», ils ne sont pas appliqués de façon disproportionnée aux membres des minorités ethniques.

### **Internement administratif**

Afin de protéger les droits et intérêts légitimes de la population, donner effet aux dispositions de la Constitution relatives au respect et à la protection des droits de l'homme et prévenir efficacement les abus en matière d'internement administratif, la loi sur les sanctions administratives et la loi sur les sanctions administratives en matière de sécurité publique établissent des normes claires, concrètes et faciles à appliquer. Ces textes définissent l'internement administratif, le cadre d'application et les modalités de mise en œuvre; ils prévoient le droit de recours et créent un mécanisme de contrôle judiciaire doté de caractéristiques chinoises.

1. Le cadre d'application de l'internement administratif est posé de manière claire. Il s'agit d'une sanction administrative consistant en une privation temporaire de la liberté individuelle, qui s'applique essentiellement aux personnes ayant commis des infractions administratives graves. La loi sur les sanctions administratives en matière de sécurité publique ainsi que d'autres lois définissent clairement le cadre d'application de cette sanction et les organes de sécurité publique ne peuvent outrepasser les limites prévues lorsqu'ils l'imposent.

2. L'autorité des organes habilités à imposer l'internement administratif est strictement limitée. La législation chinoise établit des normes claires protégeant le droit à la liberté individuelle, qui interdisent que cette liberté soit restreinte par des moyens illicites. La loi sur les sanctions administratives dispose en son article 9 que les sanctions administratives limitant la liberté personnelle ne peuvent être fixées que par la loi et, en son article 16, que seuls les organes de sécurité publique ont compétence pour appliquer ce type de sanction.

3. Le pouvoir discrétionnaire en matière d'internement administratif est strictement limité. La loi sur les sanctions administratives en matière de sécurité publique établit trois niveaux de sanctions pour les comportements contraires à la sécurité publique (un à cinq jours, cinq à dix jours et dix à quinze jours d'internement), et ce, pour limiter et réglementer le pouvoir discrétionnaire des organes de sécurité publique et réduire, voire éviter les sanctions arbitraires et injustes dans le respect du principe de proportionnalité.

4. Les cas de détention administrative sont soumis à des procédures strictes. La loi sur les sanctions administratives en matière de sécurité publique contient des dispositions précises, strictes et concrètes qui régissent les procédures de détention administrative afin d'éviter tout abus de pouvoir qui porterait atteinte aux droits des citoyens. Ainsi, les preuves obtenues par des moyens illicites ne peuvent servir de base à une sanction. De même, avant d'imposer une sanction à l'auteur d'une infraction aux normes d'ordre public, l'organe de sécurité publique est tenu d'informer l'intéressé de la nature de la sanction, de la raison pour laquelle elle est appliquée et de ses fondements juridiques. L'auteur de l'infraction a le droit de s'exprimer et de se défendre, ce dont l'organe de sécurité publique doit tenir dûment compte. Ainsi, l'organe de sécurité publique concerné doit accepter les faits et motifs présentés s'ils s'avèrent exacts et sont étayés par des preuves. Il ne peut imposer une sanction plus sévère à l'auteur de l'infraction au simple motif qu'il a essayé d'exposer son cas ou de se défendre. Après enquête, l'organe de sécurité publique impose la sanction d'internement administratif dans les cas prévus par la loi. La décision est communiquée à l'intéressé et transmise aux autorités concernées. Elle doit aussi être notifiée à la famille de la personne faisant l'objet de la sanction.

5. Les quatre situations dans lesquelles l'internement administratif ne peut être appliqué sont clairement définies, ce qui permet de protéger les groupes vulnérables. Afin de garantir la protection des mineurs, des personnes âgées et des femmes enceintes et allaitantes, la loi sur les sanctions administratives en matière de sécurité publique dispose clairement que la sanction d'internement administrative ne s'appliquera pas aux mineurs âgés de 14 à 16 ans, aux délinquants primaires âgés de 16 à 18 ans, aux personnes âgées de 70 ans et plus et aux femmes enceintes ou allaitant un enfant de moins de 1 an.

6. Les personnes soumises à un internement administratif disposent désormais de meilleures possibilités de recours et un mécanisme de contrôle judiciaire avec des caractéristiques chinoises a été créé. Pour qu'elles puissent mieux faire valoir leur droit de recours, la législation chinoise leur donne le droit de demander un réexamen administratif de leur cas. Ainsi, conformément aux dispositions de la loi de procédure administrative, de la loi sur le réexamen administratif et de la loi sur les sanctions administratives en matière de sécurité publique, lorsque la personne faisant l'objet de la sanction conteste la décision d'internement administratif, elle peut demander son réexamen administratif à un organe gouvernemental civil de même niveau ou d'un niveau supérieur à celui qui a pris la décision. Elle peut également présenter un recours administratif direct auprès d'un tribunal populaire. Conformément aux dispositions législatives, ce dernier peut procéder à un examen administratif indépendant et mener une enquête pour déterminer la légalité d'une décision d'internement administratif, afin de prévenir efficacement tout abus dans ce domaine et d'y remédier immédiatement. Par ailleurs, la loi sur les sanctions administratives en matière de sécurité publique dispose également que si la personne sanctionnée conteste la décision d'internement administratif et sollicite un réexamen administratif ou forme un recours administratif, elle peut demander aux organes de sécurité publique de surseoir à l'application de la sanction. Si ces derniers estiment qu'un tel report n'entraîne aucun danger pour la société, ils accordent le sursis demandé après que l'intéressé ou un membre de sa famille aura proposé un garant ou versé une caution. En cas d'internement illégal, la victime sera fondée à réclamer une indemnisation à l'État, en se prévalant des dispositions pertinentes de la loi nationale d'indemnisation de la République populaire de Chine.

### Rééducation par le travail

En Chine, la rééducation par le travail est une mesure administrative d'éducation obligatoire. C'est une méthode de rééducation efficace pour des délinquants mineurs dont le délit ne justifie pas des sanctions pénales ou des personnes ayant délibérément enfreint des normes de sécurité publique. Toute personne faisant l'objet d'une peine de rééducation par le travail qui conteste la sanction peut, en vertu des Méthodes pilotes de rééducation par le travail, demander au comité compétent de réexaminer son cas; elle peut également, en vertu des dispositions pertinentes de la loi de révision administrative et de la loi de procédure administrative, demander un réexamen administratif à un organe gouvernemental de même niveau que celui qui a pris la décision ou du comité chargé de la rééducation par le travail d'un niveau supérieur, ou encore former un recours administratif devant un tribunal populaire. Si le comité responsable de la rééducation par le travail adopte une décision qui porte atteinte aux droits et intérêts légitimes des citoyens, la victime pourra invoquer les dispositions pertinentes de la loi nationale d'indemnisation de la République populaire de Chine pour réclamer réparation à l'État.

Depuis longtemps, le régime chinois de rééducation par le travail joue un rôle important en ce qu'il permet de prévenir les délits, d'en réduire le nombre et d'assurer le maintien de l'ordre public. Ces dernières années, grâce au développement et à l'amélioration permanente des structures juridiques et démocratiques de la Chine, les départements compétents ont tiré des enseignements de l'expérience acquise, afin de réformer et d'améliorer le régime de rééducation par le travail. Le Comité permanent de l'Assemblée nationale populaire a déjà inscrit à son programme législatif l'adoption d'une loi relative à la rééducation par le travail (le «projet de loi sur l'éducation et la réforme des délinquants»); les départements compétents examinent actuellement le projet de loi et accordent toute l'attention voulue aux recommandations du Comité.

### Paragraphe 19

*Bien que la délégation ait donné l'assurance que les avocats peuvent exercer leur profession en toute liberté et conformément à la loi sur les avocats, le Comité relève avec inquiétude les informations faisant état de harcèlement d'avocats de la défense qui s'occupent d'affaires de violation des droits de l'homme, notamment ceux désignés par des personnes appartenant à des minorités ethniques. À cet égard, le Comité note également l'intention exprimée par l'État partie dans le Plan d'action national sur les droits de l'homme de réviser ou de modifier toute loi incompatible avec la loi sur les avocats.*

*Le Comité exhorte l'État partie à prendre toutes les mesures voulues pour faire en sorte, en droit et dans la pratique, que les avocats puissent exercer librement leur profession et à enquêter rapidement et de manière impartiale sur toutes les allégations faisant état de harcèlement, d'intimidation ou de tout autre acte constituant un obstacle au travail des avocats. Eu égard au chapitre sur le droit à un procès équitable figurant dans le Plan d'action national sur les droits de l'homme, le Comité recommande à l'État partie de réviser l'ensemble des lois et des règlements qui ne sont pas conformes à la loi sur les avocats et aux normes internationales.*

Le Gouvernement chinois accorde une très grande importance au droit d'exercer la profession d'avocat et s'emploie à favoriser autant que possible le rôle que jouent les avocats dans la protection des droits de l'homme en participant aux procès. Il garantit à tous sur un pied d'égalité, le droit de bénéficier d'une assistance juridique et s'efforce, par tous les moyens, d'assurer l'impartialité de la procédure judiciaire et de protéger les droits et intérêts légitimes des plaidants, des suspects et des inculpés. La loi de procédure pénale, la loi de procédure civile, la loi de procédure administrative et la loi sur les avocats confèrent de nombreux droits aux avocats concernant leur participation aux procès, parmi lesquels la

protection juridique de ceux qui exercent leur métier conformément à la loi, le respect de leurs droits fondamentaux dans l'accomplissement de leurs fonctions et la protection de leur propre droit à se faire assister d'un avocat lorsqu'ils agissent en tant que représentants légaux ou qu'avocats de la défense, ce qui facilite l'exercice de leur profession. Les modifications apportées à la loi sur les avocats en 2007 accordent une protection accrue aux avocats dans l'exercice de leur profession, notamment en ce qui concerne leurs droits de rencontrer leurs clients, d'accéder aux archives, d'enquêter et de rassembler des preuves, leur permettant ainsi de s'acquitter plus efficacement de leurs fonctions de défense et de disposer de solides garanties pour ce faire.

La loi sur les avocats telle que modifiée et la loi de procédure pénale présentent certaines différences, qui traduisent une compréhension divergente des dispositions susmentionnées. Les organes législatifs chinois et les départements concernés accordent une très grande importance à cette question et l'étudient soigneusement afin de trouver une solution adéquate.

Dans la pratique, la Chine s'efforce en permanence de perfectionner toutes les structures liées à la participation des avocats aux procès, dans les domaines législatif et judiciaire et protège leur droit d'exercer leur profession. C'est pourquoi il n'existe aucun cas de harcèlement, intimidation ou autre obstacle au travail des avocats, notamment des avocats appartenant à des minorités ethniques, qui exercent leurs fonctions conformément à la loi.

## **Deuxième partie**

### **Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale**

#### **Informations présentées par la Région administrative spéciale de Hong Kong concernant la suite donnée aux recommandations figurant dans le paragraphe 30 des observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale**

Adoptées le 25 août 2009

Juillet 2010

### **Introduction**

1. Suite à l'examen des dixième à treizième rapports périodiques de la République populaire de Chine, y compris la Région administrative spéciale de Hong Kong (la section du rapport qui lui est consacrée est désignée ci-après comme le rapport de la Région administrative spéciale de Hong Kong), le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (ci-après le Comité) a adopté ses observations finales le 25 août 2009. Au paragraphe 40 de ces dernières il a demandé à l'État partie de «lui communiquer dans un délai d'un an à compter de l'adoption des présentes observations finales, des informations sur la suite qu'il aura donnée aux recommandations figurant aux paragraphes 12, 15, 19 et 30 ci-dessus».

2. La recommandation figurant au paragraphe 30, reproduite ci-dessous, concerne la Région administrative spéciale de Hong Kong.

«Le Comité recommande que des mesures efficaces soient prises pour faire en sorte que les travailleurs migrants domestiques ne soient pas victimes de discrimination. Il demande instamment l'abrogation de la "règle des deux semaines" ainsi que de l'obligation d'habiter chez l'employeur et que l'État partie adopte une attitude plus souple à l'égard des travailleurs migrants domestiques en ce qui concerne les conditions de travail et les dispositions régissant leur emploi, y compris les règles et les pratiques dont l'objet ou les effets sont discriminatoires. Le Comité appelle en outre l'attention sur sa recommandation générale n° 30.»

3. Conformément à la demande du Comité, le présent rapport contient les réponses de la Région administrative spéciale de Hong Kong à la recommandation en question et explique la suite qui lui a été donnée.

### **Dispositions générales**

4. Le Gouvernement de la Région administrative spéciale de Hong Kong attache une grande importance à la protection des droits et avantages des employés de maison étrangers. Comme il est expliqué au paragraphe 78 du rapport de la Région administrative spéciale de Hong Kong, le droit du travail de Hong Kong et notamment les deux lois principales, c'est-à-dire l'ordonnance relative à l'emploi (chap. 57 des lois de Hong Kong) et l'ordonnance sur l'indemnisation des salariés (chap. 282), s'appliquent aux employés



locaux comme aux employés de maison étrangers. Les employés de maison étrangers ont accès, dans les mêmes conditions que les travailleurs locaux, aux services de consultation et de conciliation gratuits offerts par le Département du travail ainsi qu'au système judiciaire en cas de différends relatifs à l'emploi. De plus, les ordonnances relatives à la discrimination (notamment l'ordonnance relative à la discrimination fondée sur le sexe et l'ordonnance sur la discrimination raciale) s'appliquent également aux employés de maison étrangers, qu'elles protègent contre la discrimination fondée sur le sexe, la race et autres motifs. Les employés de maison étrangers peuvent également bénéficier du programme d'aide juridique fourni par le Gouvernement selon les mêmes critères que les employés locaux.

5. Outre les droits accordés par la loi applicables aux travailleurs locaux, les employés de maison étrangers bénéficient depuis longtemps de droits et avantages spécifiques (par exemple logements gratuits dans lesquels ils peuvent avoir une certaine intimité, repas gratuits ou allocation alimentaire correspondante, traitement médical gratuit, prise en charge des frais de voyage aller-retour entre Hong Kong et leur pays d'origine, etc.) dans le cadre du Contrat d'emploi type dont la Région administrative spéciale de Hong Kong avait recommandé l'adoption pour prévenir l'exploitation des employés de maison étrangers. Les travailleurs locaux ne bénéficient pas en général de ces droits et avantages supplémentaires.

6. L'égalité des droits et avantages garantie par la loi aux employés de maison étrangers ainsi que la protection supplémentaire dont ils bénéficient dans le cadre du Contrat prouvent qu'il n'existe pas de discrimination à leur encontre. Nous les considérons très sincèrement comme faisant partie intégrante de notre main-d'œuvre, que nous apprécions à sa juste valeur.

7. En réponse aux préoccupations du Comité, les conditions de travail des employés de maison étrangers et les obligations auxquelles ils sont tenus sont décrites dans les paragraphes ci-après.

## **Conditions de travail et obligations**

### **Heures de travail et congés**

8. Le Gouvernement est conscient de l'effet que peut avoir sur la santé et la vie sociale des employés l'obligation d'effectuer en permanence de longues journées de travail. L'ordonnance relative à l'emploi a donc fixé des règles minima en matière de jours de repos, jours fériés et congés payés annuels (les détails figurent dans l'annexe) pour les employés, qui s'appliquent aux travailleurs locaux comme aux employés de maison étrangers.

9. Ces dispositions sont complétées par les dispositions sur le «congé au foyer» du Contrat pour les employés de maison étrangers. La clause 13 de ce Contrat prévoit que, lorsque l'employeur et son employé de maison étranger conviennent de renouveler le contrat qui les lie, l'employé a le droit, avant le début du nouveau contrat, de rentrer dans son pays d'origine aux frais de l'employeur pour une période d'au moins sept jours.

10. À l'heure actuelle, la durée du travail n'est pas réglementée à Hong Kong. En fait, les employeurs, les salariés et les divers secteurs de la société ont des avis différents sur cette question. Étant donné les lourdes conséquences qu'il pourrait y avoir sur le plan socioéconomique, le Gouvernement de la Région administrative spéciale se montre prudent. Il ne compte pas à ce stade imposer un temps de travail maximum. Cela n'implique aucune discrimination à l'encontre des employés de maison étrangers.

11. Nonobstant ce qui précède, le Gouvernement a tout mis en œuvre pour mieux faire comprendre qu'il importe que tous les travailleurs se voient accorder des périodes de repos

appropriées. Il a publié le Guide du temps de repos pour encourager employeurs et salariés à se mettre d'accord, à la faveur d'un dialogue franc, sur ce qui constituerait des périodes de repos appropriées.

12. Employés et employeurs sont libres de négocier les conditions d'emploi, y compris les heures de travail et la rémunération des heures supplémentaires, l'organisation des congés et des vacances, pour autant que ces conditions ne soient pas moins bonnes que celles qui sont fixées par l'ordonnance relative à l'emploi ou en ce qui concerne les employés domestiques étrangers, par le contrat.

#### **L'obligation d'habiter chez l'employeur**

13. L'obligation d'habiter chez l'employeur constitue le fondement de la politique de Hong Kong concernant les employés de maison que l'on fait venir de l'étranger. Comme dans de nombreuses régions du monde, le Gouvernement de la Région autonome spéciale de Hong Kong a eu pour politique de donner la priorité à la main-d'œuvre locale en matière d'emploi et de ne faire venir des travailleurs de l'étranger qu'en cas de pénurie avérée de main-d'œuvre dans un secteur précis qui ne peut être comblée par des travailleurs locaux. En application de ce principe, l'on fait venir des employés de maison de l'étranger depuis le début des années 70 pour pallier le manque d'employés de maison internes à Hong Kong. Pour répondre à ce besoin, les conditions de recrutement sont beaucoup moins restrictives pour les employés de maison étrangers que pour d'autres travailleurs faiblement qualifiés. Par exemple, dans le cadre du programme sur la main-d'œuvre supplémentaire, qui fait venir de l'étranger des travailleurs du niveau de technicien ou de niveau inférieur, chaque demande est soumise à un processus de recrutement ouvert de quatre semaines à Hong Kong avant d'être traitée et examinée par le Gouvernement de la Région administrative spéciale, pour garantir que la priorité en matière d'emploi est accordée aux travailleurs locaux. De fait, certains syndicalistes ont réclamé qu'en cas de suppression de l'obligation d'habiter chez l'employeur, le recrutement d'employés de maison étrangers soit soumis au même régime restrictif que celui du programme sur la main-d'œuvre supplémentaire.

14. Cette obligation d'habiter chez l'employeur est précisée aux employés de maison concernés avant leur admission à Hong Kong et précisée dans le contrat, qui est signé par l'employeur et l'employé de maison étranger avant son entrée en service.

#### **Règle de deux semaines**

15. Nous avons expliqué notre position sur cette question dans le paragraphe 142 du rapport de la Région administrative spéciale de Hong Kong. En règle générale, si le contrat de travailleurs ou d'employés de maison que l'on fait venir de l'étranger, qui sont admis à Hong Kong pour occuper un emploi pour un employeur précis pendant une période déterminée, s'achève plus tôt que prévu, le travailleur ou l'employé de maison concerné est autorisé à rester dans la Région administrative spéciale de Hong Kong jusqu'à la fin de la période de séjour autorisée ou pendant deux semaines à partir de la date de la cessation d'emploi, si cette période est plus courte. Le but de cette «règle des deux semaines» est que les travailleurs disposent de suffisamment de temps pour préparer leur départ et vise à contrôler de manière efficace l'immigration en dissuadant les travailleurs d'excéder la durée de leur séjour et d'occuper des emplois non autorisés après la cessation de contrat. Nous maintenons que cette règle reste nécessaire pour servir ces objectifs légitimes.

16. Nous prenons note des préoccupations qui ont été exprimées concernant les possibilités d'abus de la part des employeurs et des agences de recrutement et souhaitons souligner que cette politique, élaborée pour garantir un contrôle efficace de l'immigration, n'empêche pas que des travailleurs que l'on fait venir de l'étranger ou des employés de maison étrangers reviennent travailler à Hong Kong après être retournés dans leur lieu

d'origine. C'est à l'employeur de prendre en charge l'intégralité du coût du voyage de retour. Certains aménagements sont autorisés dans des cas particuliers (par exemple lorsque l'employeur a des difficultés financières; que la famille s'expatrie ou s'il est prouvé que l'employé de maison étranger a été maltraité), dans lesquels le Gouvernement de la Région administrative spéciale de Hong Kong peut autoriser, à sa discrétion, les employés de maison étrangers dont le contrat a pris fin plus tôt que prévu à changer d'emploi sans avoir à retourner chez eux. Lorsqu'un employé de maison étranger doit rester à Hong Kong pour régler un différend du travail, il peut demander une extension de son séjour afin d'attendre la conclusion ou le règlement de l'affaire.

17. Nonobstant ce qui précède, le Gouvernement de la Région administrative spéciale de Hong Kong tiendra compte de la recommandation générale n° 30 lorsqu'il examine la règle des deux semaines et l'obligation faite à l'employé de maison étranger d'habiter chez son employeur.

#### **Application rigoureuse des droits du travail**

18. De la même façon, le Département du travail continuera à appliquer strictement la législation du travail pour protéger les droits de tous les travailleurs (y compris les travailleurs migrants comme les employés de maison étrangers). Le Département du travail combat résolument les pratiques visant à sous-payer les salariés et à refuser d'octroyer des jours de repos ou autres jours de congé et s'emploie à combattre les pratiques malhonnêtes, notamment la surfacturation des agences de recrutement locales. Il ne tolère aucun abus et ne ménage pas ses efforts pour prendre des mesures contre les contrevenants, en enquêtant rapidement sur toutes les plaintes déposées par les employés de maison étrangers ou par des groupes d'employés de maison étrangers et par des organisations non gouvernementales et engage des poursuites lorsqu'il s'avère que les plaintes sont fondées. En 2009 et 2010 (jusqu'à la fin mai), le Département du travail a obtenu 175 condamnations contre des employeurs qui sous-payaient leurs employés de maison étrangers. Deux d'entre eux ont été condamnés à une peine d'emprisonnement et deux à des peines de travail d'intérêt général. Pendant la même période, le Département du travail a mené 1 316 inspections auprès d'agences de recrutement locales plaçant des employés de maison étrangers et a retiré leur licence à deux de ces agences pour surfacturation. L'une d'entre elles a été condamnée pour avoir exercé son activité sans licence.

19. Nous continuerons également d'encourager une coopération et une collaboration étroites avec les groupes d'employés de maison étrangers et les ONG dans tous les domaines afin de défendre les droits et avantages des employés de maison étrangers.

## Annexe

### **Dispositions de l'ordonnance relative à l'emploi sur les jours de repos, les jours fériés officiels et les congés payés annuels**

On trouvera ci-dessous les règles minima en matière de jours de repos, jours fériés officiels et congés payés annuels au titre de l'ordonnance relative à l'emploi, applicable à tous les employés (y compris les employés de maison étrangers).

#### **A. Jours de repos**

##### **Bénéficiaires**

Tous les employés bénéficiant d'un contrat continu<sup>1</sup> (y compris les employés de maison étrangers que l'on fait venir de l'étranger et qui sont employés dans le cadre d'un contrat continu de moins de deux ans) ont droit au minimum à une journée de repos (c'est-à-dire une période d'au moins vingt-quatre heures) tous les sept jours.

##### **Mesures de substitution pour les employés devant travailler pendant les jours de repos**

Un employeur ne doit pas obliger un employé à travailler pendant un jour de repos sauf en cas d'urgence. Pour tout jour de repos travaillé, l'employeur doit proposer un jour de remplacement dans les trente jours suivant le jour de repos prévu.

##### **Infractions et sanctions**

Un employeur qui n'accorde pas de jour de repos à ses employés sans excuse valable ou qui oblige ses employés à travailler pendant leurs jours de repos est passible de poursuites et d'une amende de 50 000 HKD s'il est reconnu coupable.

#### **B. Jours fériés officiels**

##### **Bénéficiaires**

Tous les employés (y compris les employés de maison étrangers), quelle que soit leur durée de service, peuvent bénéficier des 12 jours fériés officiels prévus dans l'ordonnance relative à l'emploi<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Un employé bénéficiant d'un contrat continu désigne un employé travaillant pour le même employeur pendant quatre semaines d'affilée ou plus, à raison d'au moins dix-huit heures par semaine.

<sup>2</sup> Les 12 jours fériés officiels prévus sont: 1) le 1<sup>er</sup> janvier; 2) le jour du Nouvel An lunaire; 3) le deuxième jour du Nouvel An lunaire; 4) le troisième jour du Nouvel An lunaire; 5) le festival Ching Ming; 6) le jour du travail (1<sup>er</sup> mai); 7) le festival Tuen Ng; 8) le jour de la création de la Région administrative spéciale de Hong Kong (le 1<sup>er</sup> juillet); 9) le jour suivant le festival chinois de la mi-automne; 10) le festival Chung Yeung; 11) le jour national (le 1<sup>er</sup> octobre); et 12) le festival chinois du solstice d'hiver ou le jour de Noël (choix laissé à l'employeur).

### Mesures de substitution si les employés doivent travailler pendant les jours fériés

Si l'employeur demande à un employé de travailler un jour férié, il doit lui accorder un jour de congé de remplacement dans les soixante jours suivant ou précédant le jour férié en question. Sous réserve d'un accord mutuel entre l'employeur et l'employé, l'employeur peut également accorder à l'employé un jour de congé de remplacement dans les trente jours suivant ou précédant le jour férié officiel ou de remplacement.

L'employeur ne peut remplacer le jour férié par le versement d'une somme d'argent. En d'autres termes, il est interdit de «racheter» un jour férié officiel.

### Infractions et sanctions

L'employeur qui refuse d'accorder un jour férié officiel, un jour de remplacement ou de substitution à un employé est passible de poursuites et d'une amende de 50 000 HKD s'il est reconnu coupable.

## C. Congés payés annuels

### Bénéficiaires

Les employés bénéficient d'un congé payé annuel tous les douze mois dans le cadre d'un contrat continu. Le nombre de jours de congés payés annuels augmente progressivement de 7 à 14 en fonction de la durée du service<sup>3</sup>.

### Infractions et sanctions

L'employeur qui refuse d'accorder un congé payé annuel à un employé sans raison valable ou de lui payer son congé annuel est passible de poursuites et d'une amende de 50 000 HKD s'il est reconnu coupable.

<sup>3</sup>

| <i>Années de service</i> | <i>Jours de congés annuels</i> |
|--------------------------|--------------------------------|
| 1                        | 7                              |
| 2                        | 7                              |
| 3                        | 8                              |
| 4                        | 9                              |
| 5                        | 10                             |
| 6                        | 11                             |
| 7                        | 12                             |
| 8                        | 13                             |
| 9 ou plus                | 14                             |