



Conseil Économique et Social

Distr.

GÉNÉRALE

E/C.12/2001/SR.10

4 mai 2001

Original : FRANÇAIS

COMITÉ DES DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS

Vingt-cinquième session

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA DEUXIÈME PARTIE (PUBLIQUE)*

DE LA 10ÈME SÉANCE

tenue au Palais Wilson, à Genève,

le vendredi 27 avril 2001, à 15 heures

Présidente : Mme BONOAN-DANDAN

SOMMAIRE

EXAMEN DES RAPPORTS :

a) RAPPORTS PRÉSENTÉS PAR LES ÉTATS PARTIES CONFORMÉMENT AUX ARTICLES 16 ET 17 DU PACTE (suite)

Rapport initial de la Région administrative spéciale de Hong Kong de la République populaire de Chine (suite)

* Il n'a pas été établi de compte rendu pour la première partie (privée) de la séance.

Le présent compte rendu est sujet à rectifications.

Les rectifications doivent être rédigées dans l'une des langues de travail. Elles doivent être présentées dans un memorandum et être également incorporées à un exemplaire du compte rendu. Il convient de les adresser, une semaine au plus tard à compter de la date du présent document, à la Section d'édition des documents officiels, bureau E.4108, Palais des Nations, Genève.

Les rectifications aux comptes rendus des séances publiques du Comité seront groupées dans un rectificatif unique qui sera publié peu après la session.

La séance est ouverte à 15 heures.

La deuxième partie (publique) de la séance commence à 16 h 5.

EXAMEN DES RAPPORTS :

a) RAPPORTS PRÉSENTÉS PAR LES ÉTATS PARTIES CONFORMÉMENT AUX ARTICLES 16 ET 17 DU PACTE (point 6 de l'ordre du jour) (suite)

Rapport initial de la Région administrative spéciale de Hong Kong de la République populaire de Chine [(E/1990/5/Add.43); document de base (HRI/CORE/1/Add.21/Rev.1); liste des points à traiter (E/C.12/Q/HKSAR/1); profil de pays (E/C.12/CA/HKSAR/1); réponses écrites de la Région administrative spéciale de Hong Kong de la République populaire de Chine (HR/CEDR/NONE/2001/5)] (suite)

1. Sur l'invitation de la Présidente, la délégation de la Région administrative spéciale de Hong Kong de la République populaire de Chine reprend place à la table du Comité.

2. La PRÉSIDENTE invite la délégation à répondre aux questions laissées en suspens sur les articles 2 à 7 du Pacte.

3. M. LAM (Région administrative spéciale de Hong Kong) déclare que Hong Kong ne dispose pas encore de loi proscrivant la

discrimination fondée sur la race mais que de plus amples consultations devraient sous peu être organisées sur cette question au sein du Conseil législatif, avec la participation d'organisations non gouvernementales. Toutefois, en raison de la forte opposition à l'adoption d'une loi dans ce domaine, les autorités privilégient la voie du dialogue. La discrimination fondée sur les préférences sexuelles, qui touche aux valeurs morales essentielles transmises par la société, est un sujet extrêmement sensible. Il n'est donc pas prévu, pour l'heure, de mener de nouvelles consultations publiques sur cette question.

4.M. ALLOCK (Région administrative spéciale de Hong Kong), répondant à une question sur l'éventuelle adhésion de Hong Kong à la Convention relative au statut des réfugiés, explique que même si la Région administrative spéciale souscrit à l'esprit de cet instrument, la situation particulière qui est la sienne rend une telle adhésion difficile. En effet, la prospérité économique du territoire risquerait d'attirer un nombre déraisonnable de demandeurs d'asile et d'entraîner des abus. Pendant un quart de siècle, Hong Kong a accueilli pour des raisons humanitaires quelque 200 000 réfugiés vietnamiens, dont plus de 140 000 se sont ensuite réinstallés à l'étranger.

5.S'agissant des discriminations éventuelles dont seraient victimes en matière de droit de résidence les enfants nés en Chine continentale, M. Allock explique que l'ordonnance sur l'immigration (*Immigration ordinance*) dispose que le droit de résider dans la Région administrative spéciale est accordé à toute personne de nationalité chinoise née en Chine continentale ou ailleurs dont l'un des parents était un résident permanent à Hong Kong de nationalité chinoise. Les personnes nées en Chine continentale qui prétendent avoir le droit de s'établir dans la Région administrative autonome doivent obtenir au préalable avant d'être admises sur le territoire une attestation de droit ainsi qu'un document de voyage délivré par les autorités de Chine continentale : 700 000 autorisations de résidence ont ainsi été délivrées avant la rétrocession de Hong Kong à la Chine et 2 000 depuis lors. Le nombre très élevé d'enfants nés en Chine continentale de parents résidents permanents à Hong Kong et les problèmes démographiques que connaît le territoire justifient la mise en place de ce dispositif.

6.Pour ce qui est du caractère jugé discriminatoire de la politique de recrutement menée par le Département des douanes et des droits d'accises et le Département de lutte contre les incendies - à savoir l'interdiction de recruter des proches d'un handicapé mental - M. Allock assure que cette politique n'est plus de mise eu égard à l'ordonnance sur la discrimination fondée sur l'incapacité et suite à une décision de justice exigeant qu'il y soit mis fin.

7.M. LAM (Région administrative spéciale de Hong Kong) déclare que des lois visant à protéger la main-d'œuvre ont été adoptées mais que toute amélioration de la législation dans ce domaine doit tenir compte de la situation économique locale. Pendant de longues années, les ONG et les syndicats ont tenté de faire adopter des lois sur le salaire minimal et la durée maximale légale du travail. Or, Hong Kong doit la prospérité qu'elle a connue pendant la deuxième moitié du XXe siècle à la très grande souplesse de son marché du travail, même s'il est vrai que la main-d'œuvre a certainement souffert de cette politique en 1999 et en 2000, tout en profitant elle aussi malgré tout des fruits de la croissance économique. La question de la fixation d'un salaire minimum et celle de la durée maximale du travail restent d'actualité mais, compte tenu de la crise financière asiatique qui a ébranlé l'économie du territoire, le Gouvernement ne juge pas politiquement opportun de légiférer actuellement sur la question.

8.Mme NG (Région administrative spéciale de Hong Kong), répondant à une question sur le taux de chômage, déclare que celui-ci était relativement bas avant la crise financière asiatique de 1997, entre 2 et 3 %. En 1999, il a atteint un niveau record de 6,3 %, même si, comparé aux taux de chômage que connaissent les pays d'Europe ou d'Amérique latine, ce chiffre paraît raisonnable. Il était de 4,5 % au premier trimestre 2001. Même si tout semble indiquer que les revenus de la main-d'œuvre ont progressé après la crise financière asiatique, la priorité absolue du Gouvernement demeure la lutte contre le chômage. Un groupe d'experts de haut niveau, créé en 1998, s'est penché sur les mesures qui pourraient être adoptées pour faire reculer le chômage et relancer l'économie. Présidé par le Ministre des finances et composé d'universitaires, de membres de syndicats et d'employeurs, il en a recensé une quarantaine, parmi lesquelles la poursuite des efforts en matière de formation et le lancement d'un programme d'emploi en faveur des jeunes. Les travailleurs non qualifiés étant les plus touchés par le chômage, le Gouvernement a consacré récemment 400 millions de dollars à un projet de formation de la main-d'œuvre : 50 000 ouvriers non qualifiés devraient en bénéficier. Les projections ont en effet montré que d'ici à 2005, quelque 150 000 travailleurs peu qualifiés seraient excédentaires sur le marché du travail.

9.Au quatrième trimestre de 2000, les salariés de la Région administrative spéciale de Hong Kong ont travaillé en moyenne 48 heures par semaine, soit approximativement 8,7 heures par jour réparties sur cinq jours et demi. Il est vrai que ces chiffres sont élevés par rapport à ceux des pays à économie de marché qui ont opté pour la limitation du temps de travail, mais ils se situent dans la moyenne enregistrée dans la plupart des pays asiatiques. Les autorités estiment en effet que, comme pour le salaire, le nombre d'heures de travail doit être négocié au cas par cas entre employeur et employé. Il est toutefois important d'aménager des temps de repos afin d'assurer la sécurité sur le lieu de travail. Le Gouvernement enquête actuellement sur la pratique en la matière en vue de réglementer cet aspect du travail. Il fournira en temps voulu un complément d'informations sur le sujet au Comité. En cas d'abus, le Département du travail engage des poursuites contre l'employeur fautif.

10.Mme Ng rappelle l'importance de la main-d'œuvre à Hong Kong, seule ressource dont dispose cette économie entièrement tournée vers l'extérieur. Or, pour qu'elle puisse réagir promptement aux fluctuations de l'offre et de la demande d'emploi dans un environnement économique changeant, la main-d'œuvre doit être capable de s'adapter. Pour aider les employés à rester compétitifs et leur permettre de se réinsérer sur le marché du travail s'ils sont licenciés, les autorités mettent l'accent sur les programmes de formation et de remise à niveau, qui, selon elles, présentent l'avantage de mieux protéger les salariés qu'un salaire minimum. Une seule exception à cette règle : la fixation d'un salaire mensuel minimum de 470 dollars des États-Unis, révisable chaque année à la lumière de la situation économique pour les employés de maison étrangers. L'objectif de cette mesure est de protéger cette catégorie de travailleurs particulièrement vulnérables contre l'exploitation. Le droit du travail garantit en outre à ces employés de maison les mêmes droits qu'à la main-d'œuvre locale, sauf qu'ils ne sont pas autorisés à changer d'emploi à leur guise.

11.Enfin, de nouvelles dispositions ont été ajoutées à l'ordonnance sur l'emploi, autorisant les salariés à porter plainte contre leurs employeurs s'ils s'estiment victimes d'un licenciement abusif. Le Tribunal du travail peut alors prononcer la réintégration du salarié ou condamner l'employeur à lui verser des indemnités de licenciement, voire, selon les cas, un dédommagement d'un montant maximum

de 150 000 dollars de Hong Kong. Enfin, la loi considère comme abusif et punit tout licenciement motivé par l'appartenance du salarié à un syndicat.

12. Mme WONG (Région administrative spéciale de Hong Kong) indique que suite à la recommandation du Comité sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, la Région administrative spéciale de Hong Kong a créé une Commission chargée de la question des femmes. Celle-ci a pour mission de mettre au point une stratégie à long terme pour promouvoir la cause de la femme, de conseiller le Gouvernement sur les questions en la matière et de permettre aux femmes d'exercer pleinement et à tous égards les droits de la personne humaine. À cette fin, la Commission articule son travail autour de cinq grands axes : élaboration de stratégies, conseils, travail de vulgarisation, communication et recherches. Organe consultatif indépendant, la Commission se compose de 23 membres dont 5 sont des fonctionnaires de rang élevé qui y siègent, de droit, pour apporter le soutien du Gouvernement à l'action de cet organe. Les autres membres sont issus d'horizons très divers et ont tous une bonne connaissance de la question. La Commission est en outre aidée dans sa tâche par la Commission de l'égalité des chances, qui est chargée de promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

13. M. LAM (Région administrative spéciale de Hong Kong) dit que les autorités sont tout à fait conscientes de l'importance de faire respecter le principe "à travail égal, salaire égal" et qu'à cette fin, de nombreuses études sont menées sur la question. Si la Commission de l'égalité des chances entreprend de sensibiliser les employeurs à cette question, il s'agit là d'un domaine dans lequel il est difficile de légiférer. L'ordonnance sur la lutte contre la discrimination sexuelle va déjà dans ce sens en interdisant tout acte de cette nature, dans quelque domaine que ce soit, y compris dans le travail. M. Lam reconnaît qu'il serait effectivement judicieux qu'un texte de loi traite exclusivement de la discrimination en matière d'accès à l'emploi, comme il a été suggéré.

14. M. GRISSA demande à la délégation un complément d'informations sur la question des employés de maison étrangers. Que représentent 460 dollars des États-Unis sur le marché local et combien touche le personnel local occupant les mêmes fonctions ? Si les employés étrangers ne peuvent changer de travail, qu'advient-il d'eux lorsqu'ils sont licenciés ou que leur contrat arrive à échéance ? Sont-ils expulsés de Hong Kong ? Peuvent-ils prétendre à la sécurité sociale ou demander la restitution de leurs cotisations retraite ? Leurs droits sont-ils protégés ?

15. M. AHMED, se fondant sur des informations de la Commission de l'égalité des chances, indique que de nombreuses femmes ont perdu leur emploi suite à la délocalisation d'entreprises en Chine voisine. À cela sont venues s'ajouter les mesures prises par les chefs d'entreprise pour réduire les coûts salariaux, qui ont consisté notamment à embaucher du personnel à temps partiel, en majorité des femmes. La politique des salaires est purement discriminatoire à l'égard de ces employées : à travail égal, les femmes touchent 77 % du salaire des hommes, et dans la tranche des 45-49 ans, ce chiffre tombe même à 58 %. D'après des informations dignes de foi, la Commission a été critiquée pour sa passivité et sa propension à préférer la conciliation à l'action en justice lorsque cette dernière semblait s'imposer. Le Gouvernement ne pourrait-il pas manifester un peu plus de détermination en vue de lutter contre la discrimination fondée sur le sexe ?

16. M. TEXIER fait remarquer qu'en matière de temps de travail, il importe au Comité de connaître non pas tant la moyenne du nombre d'heures de travail des salariés de Hong Kong que les données qui ont permis de la calculer, de manière à mettre en exergue les abus en la matière. Car s'il est nécessaire d'adopter une législation dans ce domaine, c'est que d'une part pour des raisons de sécurité, il est nécessaire de ne pas dépasser un certain nombre d'heures par jour et par semaine, et que, d'autre part, les heures supplémentaires doivent être rémunérées à un taux supérieur, variant de 25 % à 50 % du tarif horaire en fonction de leur nombre.

17. S'agissant des licenciements pour des faits de discrimination, il semblerait que malgré les dispositions autorisant les salariés à ester en justice pour obtenir réparation, aucun d'entre eux n'ait eu gain de cause, faute de preuve. M. Texier fait référence à une loi récemment adoptée en France qui, en matière de discrimination pour des faits syndicaux ou de discrimination à l'égard des femmes, a inversé la charge de la preuve : ce n'est plus au salarié de prouver qu'il a été victime de discrimination mais à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de manœuvres discriminatoires. La Région administrative spéciale de Hong Kong pourrait peut-être s'inspirer de ce texte.

18. M. HUNT est profondément déçu par l'incapacité des autorités de Hong Kong de s'engager résolument à interdire la discrimination raciale dans le secteur privé. À l'aube du XXI^e siècle et, qui plus est, à quelques mois de la Conférence mondiale sur le racisme, un tel engagement ne constitue pourtant pas une attente démesurée, eu égard aux obligations qui incombent à Hong Kong en vertu du droit international, en général, et du Pacte, en particulier.

19. M. MARTYNOV relève que, selon la délégation, la durée moyenne du travail est de 40 heures par semaine. Or, il ressort d'un document présenté par les syndicats qu'au quatrième trimestre de l'année 2000 plus de 600 000 employés, soit 20 % de la population active, travaillaient 60 heures ou plus par semaine. La délégation peut-elle expliquer l'écart entre ces deux chiffres ? Par ailleurs, selon certaines informations, les travailleurs étrangers sont expulsés de Hong Kong une fois qu'ils ont perdu leur emploi, ce qui les dissuade de porter officiellement plainte en cas de violation de leurs droits. Le Gouvernement a-t-il mis en place un système de contrôle et d'inspection destiné à veiller au respect des droits de ces catégories de travailleurs ? Enfin, certains employés au bénéfice d'un contrat permanent travailleraient des semaines entières sans aucun jour de repos, en violation des dispositions de l'Ordonnance relative à l'emploi. Le Gouvernement a-t-il les moyens de vérifier ces assertions et a-t-il la volonté de prendre les mesures qui s'imposent ?

20. La PRÉSIDENTE, parlant en sa qualité de membre du Comité, croit savoir que la Commission chargée de la question des femmes va être placée sous la tutelle du Département de la santé et de la protection sociale. Si tel est le cas, on peut douter de l'indépendance de cette institution. Par ailleurs, dans son exposé sur cette Commission, Mme Wong a beaucoup parlé d'activités mais pas assez d'orientations. Or, davantage que des activités, les femmes de Hong Kong ont surtout besoin d'une amélioration de leur condition et d'une participation accrue à la prise des décisions les concernant. Il ne faudrait pas que, comme c'est le cas dans d'autres pays, la Commission se borne à faire de la figuration.

21. Mme WONG (Région administrative spéciale de Hong Kong) précise que l'une des tâches de la Commission est justement de

veiller à ce que le point de vue des femmes soit pris en compte dans la formulation de toutes les politiques les concernant. La Commission est également chargée de la promotion des droits de la femme, mission dont elle s'acquitte en toute indépendance. Le rôle du Département de la santé et de la protection sociale se limite en l'occurrence à fournir à la Commission des services de secrétariat. De tels arrangements existent dans d'autres domaines et ont toujours donné entière satisfaction.

22.M. LAM (Région administrative spéciale de Hong Kong) comprend la déception de M. Hunt mais l'assure qu'il existe une réelle volonté d'aller de l'avant en matière de lutte contre la discrimination raciale dans le secteur privé. Toutefois, les pouvoirs publics ne peuvent pas légiférer contre la volonté du public. Il vaut mieux commencer par convaincre le public qu'un changement d'attitude s'impose et, à partir de là, adopter les textes pertinents.

23.Mme NG (Région administrative spéciale de Hong Kong) précise que le salaire minimum des employés de maison étrangers est de 3 860 dollars de Hong Kong, soit environ 470 dollars des États-Unis. Ce montant représente approximativement les deux tiers du salaire des employés de maison locaux. Il faut toutefois souligner que les employeurs sont également tenus de loger et nourrir leurs employés de maison étrangers et de subvenir à leurs dépenses médicales. Tous les ans, ce salaire minimum fait l'objet d'un examen par le Gouvernement, qui décide si des ajustements sont nécessaires.

24.En ce qui concerne le sort des travailleurs étrangers après la perte de leur emploi, Mme Ng tient à souligner que la politique régissant l'admission des travailleurs et employés de maison étrangers à Hong Kong s'inscrit dans le contexte de la volonté du Gouvernement de protéger les emplois de la population locale. Les étrangers sont admis à Hong Kong pour un emploi particulier et ils ne peuvent pas changer d'employeur sans l'approbation des autorités de l'immigration. S'ils s'estiment victimes d'une exploitation ou d'une violation de leurs droits, la possibilité leur est offerte de demander à ces autorités la prolongation de leur séjour à Hong Kong. En tout état de cause, les employés de maison étrangers bénéficient, au même titre que les travailleurs locaux, de la protection de la législation du travail. À cet égard, le Département du travail a mis en place un service de téléassistance auquel les travailleurs étrangers peuvent s'adresser non seulement pour obtenir des renseignements mais aussi pour se plaindre d'une éventuelle violation de leurs droits.

25.En ce qui concerne la durée de travail, Mme Ng ne conteste pas les chiffres fournis par les ONG mais tient à souligner que la moyenne pour le quatrième trimestre de l'année 2000 est de 48 heures par semaine, ce qui est proche des moyennes relevées dans les autres pays asiatiques. S'agissant des heures supplémentaires, elle rappelle qu'il appartient à l'employeur et à l'employé de négocier le versement éventuel d'une prime spéciale. Pour ce qui est du travail à temps partiel, elle indique que selon une étude réalisée par le Gouvernement au début de l'année 1999, le nombre des employés travaillant à temps partiel, c'est-à-dire moins de 18 heures par semaine, s'établit à 30 000, soit environ 1 % du nombre total des salariés. Le Gouvernement, conscient de la tendance à la hausse du nombre de travailleurs à temps partiel, suit attentivement la question, dans le souci de protéger les intérêts des employés.

26.M. MARTYNOV est heureux de constater que le Gouvernement s'emploie à remédier aux lacunes de la législation dont profitent les employeurs pour contourner les règles en abusant du travail à temps partiel. Mais la question de la violation des droits des travailleurs au repos statutaire reste posée et, à cet égard, l'imposition du paiement obligatoire d'une prime en cas d'heures supplémentaires constituerait une solution efficace.

Articles 8, 9 et 10 du Pacte

27.La PRÉSIDENTE invite les membres du Comité à poser des questions sur les articles 8, 9 et 10 du Pacte.

28.M. WIMER se demande si, de même qu'on parle du principe "un pays, deux systèmes", on ne doit pas également parler du principe "un pays, deux types de syndicats". À cet égard, quelles sont, sur le plan juridique et pratique, les relations que les syndicats de Hong Kong entretiennent avec d'autres syndicats du monde, en général, et de la Chine, en particulier ?

29.M. TEXIER dit qu'après la rétrocession de Hong Kong à la Chine des lois visant à offrir un cadre juridique satisfaisant aux syndicats et à mettre ainsi la législation de Hong Kong en conformité avec les Conventions de l'OIT ont été adoptées en avril 1997. Or, le 29 octobre 1997, le Conseil législatif provisoire a abrogé les dispositions les plus importantes de ces lois et on est revenu à la législation antérieure, qui avait pourtant été fortement critiquée par l'OIT. Les dispositions ainsi abrogées portent sur la reconnaissance du droit de négociation collective et du droit des syndicats à être consultés ainsi que le droit à la réintégration des travailleurs licenciés en raison de leurs activités syndicales. Certes, des améliorations ont été apportées depuis, mais les dispositions de la loi relatives à la négociation collective ne sont conformes ni aux attentes de l'OIT ni à l'esprit de l'article 8 du Pacte. Si la Loi fondamentale protège le droit de grève, aucun texte n'en garantit l'exercice réel, si bien qu'un employé peut encore être licencié pour fait de grève. Dans ces conditions, la délégation peut-elle soutenir que l'administration respecte aussi bien la Convention de l'OIT sur la liberté syndicale que l'article 8 du Pacte ?

30.M. MARCHÁN ROMERO souhaite savoir si le personnel de maison est effectivement exclu du bénéfice du nouveau plan obligatoire de fonds de prévoyance entré en vigueur en décembre 2000. Si tel est le cas, est-il couvert par un autre régime de sécurité sociale ? Qu'en est-il des personnes âgées et des handicapés ?

31.M. HUNT demande si les personnes qui se sont vu refuser le droit de résidence ont la possibilité de faire appel. Serait-il possible de publier régulièrement des informations sur le lieu d'origine des Chinois du continent qui se sont vu accorder le droit de résidence conformément à l'article 24 de la Loi fondamentale ?

32.M. RIEDEL considère qu'une interdiction de résidence, pendant huit ans au moins après le mariage, frappant les épouses originaires de Chine continentale est contraire à l'article 10.3 du Pacte. Des enfants qui, sans cette interdiction seraient nés à Hong Kong viennent au monde sur le continent, ce qui les empêche ensuite d'obtenir le droit de résidence. Compte tenu du faible taux de natalité enregistré à Hong Kong, ne serait-il pas judicieux de revoir cette politique ? M. Riedel fait allusion en particulier à 3 700 enfants ayant le statut de résident permanent et auxquels a été reconnu en juin 1999 le droit de résidence.

33.M. HUNT demande combien d'enfants ayant le statut de résident permanent venus à Hong Kong avant juin 1999 au titre de la réunification familiale bénéficieraient eux aussi du droit de résidence.

34.M. ATANGANA souhaite que la délégation présente des cas concrets dans lesquels des victimes de violences domestiques ont intenté une action en justice contre leur conjoint. En outre, quelles sont les principales causes de suicide chez les mineurs et les moyens employés ?

35.La PRÉSIDENTE, s'exprimant en sa qualité de membre du Comité, s'inquiète de ce que les services du Secrétariat à la santé et à la protection sociale dont relève la Commission chargée de la question des femmes s'occupent également de la Commission des personnes âgées et de la Commission de la jeunesse. Elle doute que l'action de la Commission puisse être très efficace compte tenu des nombreux problèmes que les deux autres commissions ont à résoudre. Elle souhaite savoir ce qui est concrètement fait pour enrayer l'augmentation alarmante du taux de suicide chez les enfants et le nombre croissant de cas de maltraitance à enfants, notamment de violences sexuelles. Concernant la condition de la femme, la Présidente souligne la nécessité d'une prise en compte des questions d'équité entre les sexes qui va bien au-delà d'une simple démarche visant à consulter les femmes au sujet de leurs préoccupations.

36.Mme NG (Région administrative spéciale de Hong Kong) répond que les syndicats de Hong Kong sont libres d'adhérer à des confédérations internationales, mais que les autorités ne disposent pas de statistiques ou d'informations détaillées sur le nombre de ceux qui l'ont fait. Concernant la législation du travail, elle précise que les trois ordonnances qui avaient été votées à la hâte avant la rétrocession de Hong Kong à la Chine ont été abrogées par le Gouvernement après avoir été examinées par le Comité consultatif tripartite sur les questions relatives au travail. Une nouvelle législation contenant les dispositions que ledit Comité n'avait pas rejetées a été adoptée. L'instauration d'un système de négociation collective obligatoire est une question qui reste très controversée à Hong Kong. En 1999, une proposition allant dans ce sens a été rejetée par le Conseil législatif. Pour ce qui est du droit de grève, garanti par la Loi fondamentale, l'amendement à l'ordonnance relative à l'emploi voté en 2000 stipule clairement que la grève ne doit pas constituer un motif de licenciement.

37.Mme Ng confirme que le personnel de maison n'est pas couvert par le nouveau régime de protection sociale entré en vigueur en décembre 2000. Les autorités considèrent que l'extension de ce régime au personnel de maison poserait des problèmes administratifs, notamment du fait que le lieu de travail est la résidence de l'employeur. Néanmoins, elles ont déjà fait part de leur intention de revoir le fonctionnement du système dans un an ou deux et d'en faire bénéficier, si nécessaire, d'autres catégories comme les employés de maison.

38.Mme WONG (Région administrative spéciale de Hong Kong) dit que la Commission chargée de la question des femmes, n'a été créée qu'en janvier 2001 et que toutes les suggestions des membres du Comité visant à l'aider à accomplir sa tâche sont les bienvenues. La Commission doit veiller à ce que les préoccupations des femmes soient prises en compte dans l'élaboration des politiques et de la législation. Elle établit actuellement une liste de questions auxquelles tous les bureaux et départements gouvernementaux devront répondre lorsqu'ils élaboreront leurs politiques, ce qui exigera de la part des responsables une bonne compréhension des questions se rapportant à la parité hommes/femmes. À cette fin, elle collabore avec un centre local de recherche sur le sujet afin de sensibiliser des fonctionnaires à ces questions. Elle travaille à la production de données ventilées par sexe.

La séance est levée à 18 heures.
