



**HAL**  
open science

# La protection juridique des femmes au travail en Chine

Shuaijun Mallet-Jiang

► **To cite this version:**

Shuaijun Mallet-Jiang. La protection juridique des femmes au travail en Chine. Mémoire(s), identité(s), marginalité(s) dans le monde occidental contemporain. Cahiers du MIMMOC, 2022, Femmes et emploi : regards, images et perception, 28, 10.4000/mimmoc.10573 . hal-04026963

**HAL Id: hal-04026963**

**<https://hal.science/hal-04026963>**

Submitted on 5 Jun 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

---

## La protection juridique des femmes au travail en Chine

Shuaijun Mallet-Jiang

---



### Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/mimmoc/10573>

DOI : 10.4000/mimmoc.10573

ISSN : 1951-6789

### Éditeur

Université de Poitiers

Ce document vous est offert par Université de Poitiers



### Référence électronique

Shuaijun Mallet-Jiang, « La protection juridique des femmes au travail en Chine », *Mémoire(s), identité(s), marginalité(s) dans le monde occidental contemporain* [En ligne], 28 | 2022, mis en ligne le 10 novembre 2022, consulté le 05 juin 2023. URL : <http://journals.openedition.org/mimmoc/10573> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/mimmoc.10573>

---

Ce document a été généré automatiquement le 16 février 2023.



Creative Commons - Attribution 4.0 International - CC BY 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

---

# La protection juridique des femmes au travail en Chine

Shuaijun Mallet-Jiang

---

## Les femmes actives chinoises : hier et aujourd'hui

- 1 En Chine, les femmes avaient déjà vécu en subordination vis-à-vis des hommes pendant plus de 2000 ans d'histoire féodale, avant l'introduction du mouvement féministe vers la fin du 19<sup>e</sup> siècle. Elles ont acquis une égalité théorique depuis la fondation de la république populaire de Chine (RPC) en 1949 ; la première Constitution de la RPC (1954) dispose : « la femme jouit des mêmes droits que l'homme dans tous les domaines. »
- 2 Pendant les années 1950, pour la première fois dans l'histoire de la Chine, les femmes de ce pays se sont lancées dans la production à côté des hommes, réunis dans le même effort de « bâtir une société communiste », en suivant le fameux slogan de Mao Zedong : « la femme soulève la moitié du ciel ». La réforme économique à partir de 1978 a amené une amélioration globale à la situation féminine dans le pays. Selon les données publiées sur le site de la Banque Mondiale<sup>1</sup>, le taux de participation des femmes dans la production en Chine a atteint presque 61% en 2019.
- 3 Cependant, des préjugés et des traitements inégaux continuent à exister, de manière plus bien importante que dans certaines parties du monde telle que la France. Au cours d'un sommet organisé par ONU Femmes et Zhilian Zhaopin<sup>2</sup> (plateforme de recrutement) début 2019<sup>3</sup>, le CEO de ce dernier a présenté un rapport officiel intitulé « Enquête sur la situation actuelle des femmes dans les milieux professionnels en Chine », démontre sans équivoque une situation d'inégalités criantes entre hommes et femmes, dans toutes les étapes de la vie professionnelle, du recrutement jusqu'à la retraite.
- 4 À commencer par les offres d'emploi. De nos jours encore, il existe encore des offres qui sont ouvertement discriminatoires envers les femmes. En 2017, parmi les postes publiés au recrutement des fonctionnaires, 13% indiquent explicitement une restriction au genre masculin (ou une préférence pour). En 2019, ce pourcentage est augmenté à 19%. A part cela, certaines offres affichent aussi une objectivation des femmes sans

équivoque, en posant des critères portant spécifiquement sur l'apparence physique, au moyen des termes tels que « *une taille fine, une peau claire, un joli visage* », etc. Certaines offres contiennent des mentions 'alléchantes' telle que « *possibilité de travailler avec des coéquipières jeunes et jolies* », dans le but d'attirer des talents masculins.

- 5 Arrivées à l'embauche, les femmes doivent faire face aux clauses discriminatoires dans les contrats d'emploi : certaines entreprises demandent une promesse écrite aux futures employées pour ne pas tomber enceinte pendant la durée de l'emploi. Cette promesse étant considérée comme une part intégrale du contrat d'embauche, le non-respect de celle-ci pourrait donc entraîner un licenciement par faute. Il existe aussi des entreprises qui demandent aux nouvelles employées de passer un test de grossesse avant d'officialiser le contrat.
- 6 Sur les lieux de travail, les employées sont aussi davantage sujettes aux diverses pratiques discriminatoires que leurs collègues masculins : toujours selon le rapport mentionné plus tôt, en 2010, elles étaient deux fois plus nombreuses que les hommes (une sur dix, contre 4,5 % des hommes) à déclarer être ou avoir été victimes de discriminations sur leur lieu de travail. Les femmes sont toujours moins bien payées que leurs collègues masculins : en 2019, l'écart salarial entre hommes et femmes se situe toujours à 23%. Quant à la perspective d'évolution, elle reste toujours plus réduite pour les femmes : dans le milieu d'entreprises, les femmes occupent moins de 20% des cadres exécutifs.
- 7 Au cours de leurs carrières et en cas d'insuffisance d'emploi, les femmes, en particulier les femmes enceintes et 'âgées', sont les premières cibles du licenciement à l'amiable. Pendant les réformes économiques à partir de 1978, les femmes ont été les principales victimes des retraites anticipées. Même dans une situation normale, les femmes sont aussi désavantagées par rapport aux hommes quant aux âges de retraite. Selon le nouveau code de travail promulgué en 2019, les âges de retraite pour les femmes sont : 50 ans pour le secteur privé, 55 ans pour le secteur public. En contraste, il est de 60 ans pour les hommes dans le privé ou le public. La conséquence directe de cette mesure est que la pension est bien plus amoindrie pour les femmes retraitées. Tandis qu'une large majorité des hommes âgés de 45-59 ans (87,1%) vivent toujours du revenu de leur travail, ce n'est le cas que pour 65% des femmes dans le même groupe d'âges ; une sur cinq (19,6%) d'entre elles dépend financièrement d'un membre de sa famille, contre 4,7% des hommes.
- 8 Selon le rapport de la Banque mondiale « Les Femmes, les Entreprises et le Droit 2019 : une décennie de réformes »<sup>4</sup> qui classe 187 économies à travers le monde en se basant sur huit indicateurs fondés sur les interactions des femmes avec la loi en début, en cours et en fin de carrière, la Chine obtient un score de 76,25 sur un total de 100, tandis que six économies dans le monde, la Belgique, le Danemark, la France, la Lettonie, le Luxembourg et la Suède – obtiennent un score de 100. Les discriminations envers les femmes restent donc bien plus importantes en Chine que dans le monde occidental dans son ensemble.
- 9 Ce rapport souligne qu'il est essentiel de lutter contre les lois et règlements ouvertement discriminatoires à l'égard des femmes d'une part, et d'autre part, ce combat doit aussi être mené contre les lois et règlements qui sont fondamentalement discriminatoires mais de manière plus indirectes et donc plus difficiles à identifier et à réformer. Ce deuxième type concerne surtout les lois qui protègent excessivement les femmes. Dans ce rapport, il est révélé que 104 économies du monde empêchent encore

les femmes d'exercer certains emplois, dans des secteurs comme l'exploitation minière, la production manufacturière, la construction, l'énergie, l'agriculture, l'eau et les transports, basant sur l'argument qu'elles seraient physiquement ineptes à occuper de tels emplois. Ces restrictions constituent une privation professionnelle et économique pour quelque 2,75 milliards de femmes à travers le monde. Le rapport démontre clairement que les préjugés sont ancrés profondément dans ce type de lois qui constituent en réalité de véritables obstacles juridiques à l'activité économique des femmes.

- 10 Dans la section suivante, nous verrons que dans le droit chinois, il existe non seulement des dispositions légales ouvertement discriminatoires à l'égard des femmes dans un large éventail de domaines (droit de la famille, héritage, propriété foncière, propriété, emploi, services financiers, etc.), mais aussi celles qui sont moins directes ou mieux déguisées.

## Les cadres juridiques en place : une protection genrée

- 11 L'harmonie et la stabilité sociale font partie des préoccupations premières de l'État chinois, au même titre que le dynamisme et le développement économique. En accord avec les traités de l'ONU, les droits et intérêts des femmes et leur égalité avec les hommes ont été inscrits de manière durable à l'agenda politique. La Déclaration et le Programme d'action de Beijing adoptée en 1995<sup>5</sup> lors de la célébration du 25<sup>e</sup> anniversaire de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes comprend une section entière portant sur les femmes et l'économie, avec un focus sur la promotion des droits économiques des femmes et de leur indépendance.
- 12 La lutte contre les inégalités de genre dans la législation est bel et bien en cours dans ce pays. La Constitution de la RPC stipule qu'« en République populaire de Chine, les femmes jouissent des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines : politique, économique, culturel, social et familial » ; il existe aussi un système complet de lois et de règlements fondé sur la « Loi pour la protection des droits et intérêts des femmes » (LPDIF) promulguée en 1992 et la « loi sur la santé des mères et des enfants » promulguée en 1994.
- 13 Cependant, ces lois qui prévoient des dispositions sur l'équité du revenu et de l'embauche pour les femmes sont aussi source de traitements discriminatoires pour les femmes actives. Premièrement, elles affirment directement l'incompatibilité de certains postes aux femmes en raison de leurs différences biologiques (cycles menstruels, infériorité de force physique, etc.). Selon la clause 23 de la LPDIF (amendement en 2005) : les critères de recrutement différenciés pour femmes sont interdits, sauf pour les emplois qui sont 'inadaptés au genre féminin'. La loi du travail de 1994 stipule que les femmes ne doivent pas être embauchées sur des postes qualifiés comme physiquement exigeants comme dans les mines ou à hautes altitudes.
- 14 Ce type de dispositions est absurde. D'un côté, certains postes traditionnellement considérés comme 'à risque' ne le sont plus de nos jours grâce aux avancements technologiques ; de l'autre côté, ceux qui restent dangereux le sont tout autant pour les hommes que pour les femmes. Il n'est donc pas question de les réserver au genre masculin ; l'attention devrait être portée sur l'amélioration des conditions de travail pour l'ensemble de la population.

- 15 En réalité, l'existence de ces clauses réduit largement les possibilités d'embauche pour les femmes. Premièrement, de nombreuses entreprises en profitent pour restreindre les candidats féminins sur divers postes, même si ces derniers n'impliquent aucune exigence physique en particulier dans leur pratique. Un des exemples relevés dans Liu<sup>6</sup> concerne un poste de facteur : l'employeur avait prétendu que le soulèvement des paquets de courriers dépassant souvent les 20 kilos rend le poste en question incompatible avec la force physique d'une femme.
- 16 Deuxièmement, ces lois prévoient aussi certaines clauses spécifiquement portées sur les « conditions féminines », principalement autour des « trois périodes » incluant les périodes de la grossesse, de l'accouchement et de l'allaitement, ainsi que des règles menstruelles. La clause 25 de la LPDIF dispose clairement :
- En raison des différences de la femme, toutes les unités de travail ont l'obligation de protéger leur sécurité et leur santé sur leurs lieux de travail en accord avec la loi ; elles ne doivent pas assigner des missions qui leur sont inappropriées. Les femmes ont droit à une protection spéciale pendant la grossesse, la période post-partum et l'allaitement.
- 17 La clause 26 dans son amendement en 2005 impose les entreprises d'adapter les conditions de travail pour les femmes employées: infirmerie, chambre pour allaitement, nurseries, chambre de repos pour femmes enceintes...Dans la même lignée, la loi du travail promulguée en 1994 impose 90 jours de congé maternité et l'interdiction de faire travailler les femmes qui ont leurs règles sous certaines conditions : en basse température, dans l'eau froide, en hautes altitudes, labeur d'un certain degré d'intensité. Il est aussi interdit de faire travailler les femmes enceintes ou qui allaitent sur certains postes « inappropriés pour la grossesse ou l'allaitement. »
- 18 En dehors des dispositions juridiques et en matière des réglementations administratives, le Conseil d'État chinois a adopté en 2012 les « Règlementations spéciales dédiées à la protection des femmes au travail » qui sont essentiellement une réitération des lois déjà existantes avec encore plus de détails.
- 19 Un grand nombre d'accommodations visant à faciliter la vie féminine et familiale des femmes sont structurées autour de leur cycle de reproduction : règles, grossesse, période post-natale et ménopause, avec une focalisation sur les différences biologiques des femmes. Alors qu'elles pourraient avoir un effet confortant, elles sont pourtant discriminatoires de manière intrinsèque. Premièrement, ces lois et réglementations 'protectrices' placent les femmes dans une catégorie spéciale, celle qui doit être protégée, au même titre que les enfants, les personnes âgées ou invalides, au lieu de les traiter comme des êtres égaux aux hommes et des individus possédant des droits. Concrètement, elles présument que les femmes sont naturellement fragiles et inférieures aux hommes, aussi bien sur le plan physique que mental, sans avoir besoin de descriptions ou d'explications sur les 'caractéristiques féminines'. Dans la lumière de ces clauses protectrices, non seulement les femmes ne sont pas capables d'exercer les mêmes métiers que les hommes à cause de leur faiblesse en force physique, elles ont en plus besoin des hommes 'protecteurs de leurs intérêts' afin de décider si elles sont en mesure de travailler avec leurs propres conditions physiques.
- 20 Deuxièmement, les mesures spéciales pour les femmes qui sont mères jouent aussi en leur défaveur, en accentuant leur rôle de mère dans la société et le sentiment qu'elles sont les seules responsables du bien-être de leurs enfants et de leurs foyers, tout en rendant l'homme ainsi exempt de toutes responsabilités. Elles mettent en avant la

notion selon laquelle le rôle primaire des femmes est celui de mère, rôle dans lequel les femmes se voient ainsi figées.

- 21 Depuis longtemps, les perceptions induites par ces dispositions ont nuit énormément à la perspective professionnelle des femmes et aujourd'hui elles continuent à le faire. Il est aussi souvent démontré que l'écart du salaire survient surtout après le mariage et la naissance de l'enfant. Pour les femmes, leur rôle d'épouse et de mère, de soignante pour les aïeux (aussi bien de sa famille de naissance que de la famille de son époux) au sein du foyer joue au détriment de leurs carrières professionnelles. Selon le dernier rapport sur la situation des femmes actives en Chine publié en 2018 par la plateforme de recrutement *Zhilian Zhaopin*<sup>7</sup>, parmi toute la population active (toutes catégories professionnelles confondues), les travailleuses qui sont aussi mariées dépensent le plus de temps sur les tâches ménagères, avec une moyenne de 2,6 heures par jour.

## Difficultés et progrès dans l'application des lois

- 22 La LPDIF qui « condamne la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes » a été mise en application depuis 1992, mais ce n'est qu'en 2012 qu'a eu lieu le premier litige lié aux discriminations dans le recrutement. La raison de ce décalage s'explique avant tout par le fait que la loi limitait son application aux relations professionnelles qui sont formellement liées par un contrat de travail sous forme écrite entre un employé et son entreprise, ce qui sous-entend que les plaintes pour des actes de discrimination survenus pendant le processus de recrutement ne pouvaient pas être validées, pareillement pour les cas où la relation de travail n'est pas formalisée. La situation a changé seulement en 2008 lorsque la « loi sur la promotion de l'emploi » a été promulguée, à la suite de laquelle le nombre de plaintes a bien augmenté.
- 23 La deuxième difficulté concerne les nombreuses zones grises qui existent dans la LPDIF, parmi lesquelles : (i) elle ne donne aucune définition précise de la notion « discrimination » ; (ii) elle « interdit le harcèlement sexuel sur les femmes », mais ne précise ni les éléments constitutifs du harcèlement sexuel, ni les responsabilités légales de l'entreprise en cas de litige. Au lieu d'une loi réellement applicable, elle fonctionne avant tout comme une sorte de ligne directrice dans la protection des droits des femmes, en donnant des principes assez vagues. Ce point a été dûment noté par la « Convention sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes » depuis plusieurs années, en soulignant l'importance des dispositions concrètes afin de renforcer son application.
- 24 Les femmes victimes de discriminations professionnelles doivent faire face aux procédures chronophages dans l'espoir d'obtenir justice. Selon la « loi sur la médiation et l'arbitrage des litiges du travail » entrée en vigueur en 2008, il faut en général passer par une procédure de médiation ou d'arbitrage avec l'employeur avant de pouvoir porter son affaire à un tribunal. La médiation est privilégiée dans la résolution des litiges en Chine, et ce en particulier lorsqu'il s'agit de litiges entre salariés et employeurs. Ceci s'explique essentiellement par un facteur traditionnel : partant des valeurs confucéennes du genre « on ne lave pas son linge sale en public » auxquelles sa population reste toujours très attachée, la société chinoise est plus habituée à régler les litiges par médiation informelle. Parallèlement, le recours à la justice est toujours perçu comme moins préférable.

- 25 A l'obtention du résultat d'un arbitrage, s'il y a appel, ce dernier doit être effectué auprès d'une Cour populaire dans les 15 jours, délai extrêmement court pour ceux qui ont besoin d'obtenir une assistance juridique.
- 26 Une fois que le procès est effectivement entamé, il est généralement très long : après l'arbitrage par un tribunal, le premier ressort du jugement dure jusqu'à 6 mois, et le deuxième ressort jusqu'à 3 mois. Qui plus est, il y a peu de garantie pour une issue du procès réellement favorable. Plusieurs facteurs sont à la clé pour expliquer cela : tout d'abord, traditionnellement parlant, la jurisprudence n'a pas sa place dans le système juridique chinois, il est donc difficile pour les juges chinois de développer une définition uniforme de la discrimination dans l'emploi ; ensuite, en Chine, l'application des lois au niveau local est souvent mise à défaut<sup>8</sup>. Même dans le cas où les plaignantes obtiennent faveur à l'issue du procès, la compensation économique (non spécifiée par la loi) est souvent insuffisamment importante pour couvrir les dépenses liées aux litiges.
- 27 Ces difficultés permettent de comprendre pourquoi parmi les 50 millions de jugements rendus en Chine entre 2010 et 2017, seulement 34 concernent des plaintes pour harcèlement sexuel, alors qu'environ 40% des femmes chinoises se déclarent avoir déjà été victimes de harcèlement sexuel dans les milieux professionnels.
- 28 Les difficultés sont particulièrement accrues pour les travailleuses migrantes venues des zones rurales qui connaissent mal ou pas du tout leurs droits<sup>9</sup>. Les entreprises privées sont en position de force par rapport à elles : soit ces premières ne signent pas de contrat de travail, soit elles adoptent des « règles internes d'entreprises » qui sont en contradiction avec la loi générale. En cas de litige, l'issue est rarement à la faveur de ces travailleuses, soit parce que les gouvernements locaux privilégient les entreprises par rapport à elles (car non locales), soit parce que les entreprises refusent tout simplement de se plier au résultat de l'arbitrage ou au verdict du tribunal.
- 29 L'étude de quelques litiges connus pour discriminations pendant le recrutement démontre une ambivalence dans l'application des lois qui vacille entre les progrès et les difficultés. Liu (2018) expose quatre cas de litige survenus entre 2012 et 2016. Il est noté qu'en l'espace de 4 ans, quelques aspects se sont effectivement améliorés dans la protection juridique des femmes dans le cadre de l'emploi. Premièrement, l'attitude des juges par rapport aux plaintes de ce genre a changé. En 2012, lorsque Cao Ju a déposé la première plainte du genre, la Cour a mis 14 mois pour l'accepter, alors que l'acceptation doit prendre 7 jours selon la loi chinoise. En contraste, en 2015, la plainte de Gao Xiao a été acceptée au jour même de son dépôt.
- 30 Un autre aspect d'amélioration concerne les jugements rendus à l'issue des procès. Dans le cas de Cao Ju en 2012, les juges ont demandé une médiation entre la plaignante et l'entreprise au lieu de donner une issue définitive, alors que dans le cas de Gao Xiao en 2015, les juges ont exigé une compensation de 2000 RMB pour stress émotionnel, et que l'accusé fasse ses excuses à la plaignante. Bien que la compensation économique reste très maigre, les excuses exigées par la Cour démontre un changement dans la mentalité des juges et apporte un réel encouragement aux victimes.
- 31 Ces procès pour discrimination survenue au stade de commencement de recrutement ont eu des répercussions non seulement dans le système juridique, mais aussi à travers les médias et les arts. Ils participent à l'éducation du grand public sur le thème de



l'égalité des sexes dans l'emploi qui permettra, à long terme, un changement de la conscience publique sur le sujet.

- 32 Cependant, les difficultés étaient nombreuses dans la réalisation de ces procès qui ont pu avoir lieu seulement sous plusieurs conditions réunies, parmi lesquelles : (i) les employeurs en question ont tous exprimé directement leur désir de recruter uniquement des hommes, que ce soit dans leurs offres d'emploi ou dans leurs échanges avec les candidates ; (ii) ces procès ont eu droit aussi à l'intervention réussie des organisations d'influence ou des experts juridiques, sans quoi ils n'auraient probablement pas du tout eu lieu. Il faut aussi souligner que les causes d'actions définies par la Cour populaire suprême n'incluent pas la discrimination dans l'emploi, par conséquent les plaignants de ces poursuites ont dû fonder leurs litiges sur la violation des droits généraux de la personnalité.
- 33 La route est encore longue avant de mettre fin à la discrimination d'emploi pour les femmes en Chine, mais les efforts sont en cours. Des acteurs de différents horizons, tels que des instituts universitaires, des professionnels de justice et organisations civiles réunissent leurs forces avec celle des représentants politiques dans cette lutte commune. En 2017, la déléguée Sun Xiaomei, membre de l'Assemblée Populaire Nationale (APN), a soumis au Comité permanent de l'APN un projet de loi sur la discrimination d'emploi, en appelant à la construction d'une loi comportant des précisions sur les critères des discriminations et les mesures concrètes contre elles.
- 34 Juste après l'apparition du rapport publié en début 2019 sur la situation actuelle des femmes dans les milieux professionnels en Chine (mentionné en début de l'article) et sans doute en réponse à cela, neuf organes d'état, dont le ministère des ressources humaines et de la sécurité sociale, le ministère de l'éducation et la Cour populaire suprême ont publié une notice conjointe sur le site officiel de l'État,<sup>10</sup> comportant des réglementations détaillées par rapport aux discriminations des genres dans le recrutement professionnel.
- 35 Tout d'abord par rapport au recrutement, les pratiques discriminatoires interdites ont été spécifiées en incluant le test de grossesse, la promesse de non-enfantement et l'indication de la préférence du genre masculin ou de l'exclusion du genre féminin dans les offres d'emploi. Ensuite, cette notice prévoit le renforcement de contrôle des organismes de recrutement, principalement par le système de dénonciation, de l'exposition médiatique et de la sanction judiciaire. Elle prévoit aussi de renforcer l'aide à l'accès de la justice pour les litiges liés au recrutement non-égalitaire, par la création d'un service d'assignation et d'autres mesures qui doivent faciliter et accélérer le processus d'arbitrage.
- 36 Les mesures accompagnatrices sont principalement prévues sur deux axes : (i) faciliter l'insertion professionnelle des femmes par le renforcement des formations professionnelles et le développement des services d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans et des services périscolaires pour les enfants scolarisés, (ii) créer un changement dans la conscience publique en formant d'une part le grand public par des communications anti-discrimination, et de l'autre les organismes de recrutement sur les bonnes pratiques.
- 37 Malheureusement, la présomption de l'incompétence des femmes sur certains postes continue à subsister : dans cette dernière mise à jour, il est toujours maintenu que certains postes sont situés dans des domaines *inappropriés pour les femmes*.

## Le féminisme d'État à la chinoise

- 38 Dans l'histoire de la Chine, l'émancipation des femmes n'a jamais pu se faire de la même manière qu'ailleurs dans le monde, dans le sens où la lutte pour les intérêts des femmes s'est toujours trouvée subordonnée aux luttes pour les intérêts de la nation.
- 39 Dès la fin du 19<sup>e</sup> siècle en Chine, un certain nombre de femmes participaient déjà activement à la libération des femmes et au mouvement réformiste anti-impérial qui a conduit à la légalisation de l'éducation pour filles en 1907. Mais leur nombre était restreint (il concernait essentiellement des femmes issues d'un milieu privilégié urbain) et leurs revendications coïncidaient avec celles des réformistes aux idées modernistes qui avaient pour objectif la construction d'une nation moderne. Par conséquent, à la fondation de la première république de la Chine en 1911, elles se sont vues exclues du droit de vote et d'éligibilité par la Constitution.
- 40 Sous l'époque de Mao, dès les années 1940, le parti communiste chinois (PCC) crée un « Bureau central des femmes » et une « Association des femmes » dans chaque province. La Fédération nationale des femmes de Chine (FNFC) a été fondée en 1949<sup>11</sup> et agit depuis lors comme la principale organisation représentant la cause des femmes. Mais les soutiens aux femmes sont compris sous l'angle Marxisant, ayant pour but de libérer leur potentiel révolutionnaire afin qu'elles puissent prendre part, à côté des hommes, dans la construction d'une société communiste. Malgré leurs nombreux efforts dans l'amélioration des conditions des femmes, la fonction première de ces organisations est de s'assurer de la transmission et de l'application des politiques du gouvernement central.
- 41 La société chinoise montre donc une attitude ambiguë vis-à-vis du féminisme. D'un côté, l'État démontre bien la volonté de se conformer au mouvement égalitaire dans le monde depuis la fondation de l'RPC jusqu'à nos jours. En 1995, la quatrième Conférence de l'ONU sur les femmes s'est tenue à Beijing et en 2015, Beijing a célébré le 20<sup>e</sup> anniversaire de la Conférence, à l'occasion de laquelle Xi Jinping a prononcé un discours en faveur des droits des femmes. D'un autre côté, le mouvement féministe en soi ne jouissait pas d'une légitimité sur le sol chinois ; au contraire il est jugé comme inutile et perturbateur, car selon l'opinion officielle de l'État, les intérêts des femmes sont inclus dans ceux de la nation et doivent y être subordonnés. En effet, à partir de 1921, les féministes qui ne se sont pas ralliées aux directives du PCC sont étiquetées « féministes bourgeoises », et par la suite écartées de toute responsabilité dans le mouvement des femmes de la RPC<sup>12</sup>.
- 42 La situation des militantes dans la Chine actuelle est préoccupante. En mars 2015, à la veille de la Journée internationale des femmes, cinq jeunes féministes connues sous le nom de « Gang des cinq » (composé de Wei Tingting, Li Tingting, Wu Rongrong, Wang Man et Zheng Churan) ont été arrêtées par la police chinoise pour 'trouble à l'ordre public', alors qu'elles s'apprêtaient à diffuser des messages contre le harcèlement sexuel dans les transports publics. La communauté internationale, en apprenant cette nouvelle choquante, a organisé des contestations à travers le monde qui ont finalement permis à ce qu'elles soient relâchées après plus d'un mois de détention sous liberté conditionnelle. Souvent désignées comme « la nouvelle génération des féministes », ces jeunes militantes qui ont généralement reçu une éducation supérieure avec des idées égalitaires prennent la tête des mouvements féministes dans leur pays et réussissent à

obtenir une visibilité internationale, face à un État qui ne cesse de resserrer son contrôle sur tous sujets sensibles susceptibles de nuire à la stabilité du pays.

- 43 Le féminisme en Chine se pratique donc dans des conditions bien particulières. Angeloff (2012) emploie le terme « féminisme d'État » en parlant du féminisme en Chine. Cet état des choses est à mettre en lien tout d'abord avec l'interprétation du droit en général par les Chinois. Contrairement à l'interprétation occidentale, les droits définis par la Constitution chinoise tels que ceux qui sont censés protéger les intérêts des femmes, ne sont pas dérivés des droits fondamentaux, mais sont plutôt dépendants de l'orientation politique du gouvernement. Ainsi, l'article 51 de la Constitution stipule clairement que « aucun citoyen chinois, dans l'exercice de leurs droits, ne peut porter préjudice aux intérêts de l'État, de la société, de la collectivité ou des autres citoyens ».
- 44 En soumettant l'égalité des sexes aux 'intérêts de la nation' qui sont avant tout liés aux finalités politiques du parti au pouvoir, les actions de ce dernier sont instrumentalisées et même celles d'apparence en faveur aux intérêts des femmes ne peuvent remédier de manière radicale au problème d'inégalité de genre dans le travail et la famille, car elles ne résolvent pas les problèmes liés à ses fondements culturels et sociaux. On ne peut donc espérer qu'elles mettent réellement fin aux pratiques sociales inégalitaires.
- 45 Un autre facteur plus concret explique aussi l'inefficacité de la protection féminine en Chine : les représentants du pouvoir de l'État chinois sont majoritairement masculins, donc plus éloignés des intérêts directs des femmes. En effet, la représentation féminine dans le haut niveau hiérarchique du PCC reste assez faible. Selon les statistiques publiées par le Bureau national des statistiques de Chine, parmi les 2980 délégués de la 13<sup>e</sup> APN en 2018, le nombre de déléguées est seulement de 742, soit un pourcentage de 24,9%.
- 46 Ce faible pourcentage est pourtant un nouveau record fièrement présenté par le gouvernement central : il a été augmenté de 1,5% par rapport à l'APN précédente du 2013. Pour cause, les statistiques de la représentation féminine dans les autres organes d'État sont beaucoup moins optimistes encore : 15,5% dans le Comité permanent de l'APN avec une régression de 0,7% par rapport au mandat précédent, et 17,8% dans le Comité national de la Conférence consultative politique du peuple chinois (CCPPC) avec une légère progression de 1,3%.
- 47 La faiblesse de la représentation féminine est constante sur tous les niveaux administratifs importants : en 2009, seul 11% des cadres au niveau provincial et équivalent sont des femmes. Aux niveaux plus basiques, la représentation féminine est légèrement plus importante : dans la même année, 16,6% des cadres au niveau des comtés sont des femmes.

## Les stéréotypes sexuels : l'ennemi à abattre

- 48 Dans la lutte contre les inégalités persistantes dans la société humaine en générale, hormis les mesures concrètes juridico-politiques, il est aussi essentiel d'effectuer un travail en parallèle sur les stéréotypes sexuels.
- 49 Dans le cas de la Chine, les stéréotypes sexuels sont bien enracinés après plus de 2000 ans d'histoire féodale. Dans la société féodale profondément patriarcale fondée sur les pensées confucéennes, le rôle des femmes était confiné à l'intérieur de la sphère familiale afin de préserver leur vertu et chasteté. Les femmes qui s'aventuraient à

l'extérieur du foyer étaient considérées comme sans vertu et non-chastes, car leur présence en dehors du foyer s'expliquait soit par la pauvreté, soit par l'exercice de quelques rares métiers disponibles pour le genre féminin dont notamment la prostitution.

- 50 Aujourd'hui, malgré les progrès déjà réalisés, la société chinoise continue d'attribuer des rôles et des sphères d'influence différents et toujours bien délimités aux hommes et aux femmes. La dichotomie homme/femme est encore bien présente dans l'opinion publique chinoise. Selon l'« enquête sur le statut social des femmes en Chine » réalisée en 2010<sup>13</sup>, encore un tiers des personnes interrogées ne réfutaient pas les conceptions traditionnelles selon lesquelles « l'homme est fort, la femme est faible » ; une majorité d'entre eux (61,6 % et 54,8 % respectivement) continuent en effet de penser qu'il est normal que « les hommes tournent vers la vie sociale pendant que les femmes se consacrent à la famille ».
- 51 La division du travail domestique demeure très inégalitaire, y compris chez les couples dont les deux conjoints travaillent. Selon cette même enquête en 2010, la durée moyenne quotidienne consacrée aux tâches ménagères par les femmes ayant un emploi demeurait en effet 2,5 à 3 fois plus longue que celle exécutée par les hommes. Le rôle de mère et soignante des enfants et des aïeux représente en effet un grand handicap pour les femmes mariées et mères dans l'évolution de leurs carrières. Selon le rapport par *Zhilian Zhaopin* en 2018 mentionné plus tôt, le premier facteur pris en compte par les femmes dans leur recherche d'emploi concerne la facilité de l'embauche et de la débauche au quotidien, tandis que celui pour les hommes concerne la possibilité d'évolution sur leur poste. Cela explique sans doute en partie l'écart salarial et les obstacles d'évolution professionnelle rencontrés par les femmes.
- 52 De nouvelles données socio-politiques viennent renforcer la situation défavorable des femmes vis-à-vis de leurs carrières professionnelles. En janvier 2016, l'État chinois met fin à la politique de l'enfant unique et accorde à l'ensemble de la population l'autorisation d'avoir un deuxième enfant, dans le but de ralentir le vieillissement de la population. A la suite de ceci, de nombreuses préfectures régionales mettent en place des mesures accompagnatrices dans le but de promouvoir cette nouvelle politique, parmi lesquelles le prolongement de la durée du congé maternité. Les femmes actives sont les plus affectées par ces nouvelles politiques qui les forcent à reconsidérer leurs plans de carrière. Nombreuses d'entre elles se voient obligées de délaissier (du moins temporairement) leurs travaux afin de mettre un deuxième enfant au monde et de l'élever par la suite.
- 53 Une autre nouvelle donnée qui fait pencher la balance en défaveur des femmes actives concerne le ravivement des idées confucéennes sous Xi Jinping. Depuis son arrivée au pouvoir, Xi Jinping a assisté personnellement aux commémorations du grand penseur à plusieurs occasions et a intégré les valeurs confucéennes dans la base de sa théorie (aujourd'hui connue comme le « xi'ism »), qui ont le mérite de garantir une stabilité sociale afin de faire face à la disruption de l'ordre social amené par une accélération soudaine du développement économique. En écho aux inspirations du leader, de nombreuses « écoles des filles » ont été ouvertes à travers la Chine où l'on recommence à enseigner les « vertus des filles » au détriment de leur développement personnel, bien que ces valeurs aient été cibles de critique sous Mao et abandonnées depuis dans l'enseignement public.

- 54 Il n'est donc pas étonnant de constater que même dans les entreprises telles que Baidu (le principal moteur de recherche en Chine) et Alibaba (l'entreprise chinoise la plus valorisée en 2019), qui sont sur le front de l'avancement technologique et connues au niveau international, certains postes sont toujours explicitement et textuellement réservés aux hommes. Si ce genre de comportements existe encore dans ces entreprises qui se veulent pourtant représentantes de la modernité et du progrès, il nous est facile de comprendre à quel point les préjugés contre les femmes sont enracinés dans ce pays.
- 55 Il faut cependant garder l'espoir puisqu'en Chine actuelle, l'émergence de la jeune génération des militantes féministes en Chine atteste de l'évolution de la situation dans le bon sens. Les jeunes filles éduquées et compétentes ne tolèrent pas les discriminations liées au genre et sont très motivées pour se battre ; plus leur niveau d'éducation augmente, meilleure sera leur perspective professionnelle. En effet, seule l'éducation amènera un changement radical de la conscience publique qui, ultérieurement, mènera à une redistribution effective des responsabilités au sein du foyer et de la société.

## Conclusion

- 56 L'égalité des sexes est une lutte essentielle qui portera bénéfice au développement de notre société dans son ensemble. Toujours selon le rapport de la Banque mondiale, dans certains pays, l'élimination des discriminations à l'égard des femmes se traduirait par des gains de productivité du travail qui pourraient atteindre 25 %, simplement du fait d'une augmentation du taux d'activité féminine.
- 57 Les difficultés auxquelles font face les travailleuses chinoises reflètent dans une large mesure la situation de la femme dans la société humaine en général, mais elles présentent aussi certaines caractéristiques propres. Par rapport au monde occidental, les inégalités en Chine paraissent davantage enracinées, en raison de sa longue tradition confucéenne. En dépit des efforts en cours et des progrès déjà réalisés dans ce pays, l'intervention de l'État sur les mouvements féministes et le ravivement des valeurs confucéennes par les nouvelles approches de Xi Jinping semblent renforcer les inégalités.
- 58 Plus spécifiquement, les dispositions juridiques qui constituent une protection genrée à l'égard des femmes actives doivent disparaître. Aux États-Unis, l'ERA (*Equal Rights Amendment*) a été déposé dans les années 1920, et depuis les années 60 les groupes féministes se joignent aux groupes des droits civiques pour combattre la protection législative genrée et leurs combats ont été récompensés par des avancées normatives successives.
- 59 Les mêmes combats continuent partout dans le monde. En Colombie, la Cour constitutionnelle a considéré que l'interdiction faite aux femmes de travailler dans les mines était une mesure discriminatoire. Plus récemment, en 2018, la Bulgarie, les Kiribati et la Pologne ont mis fin à toutes les restrictions à l'emploi des femmes. L'heure a sonné pour les pays qui continuent à maintenir des préjugés contre le genre féminin de faire un pas de plus dans la réforme juridique en faveur des égalités.
- 60 La théorie de *different voice* explore les limites de l'égalité formelle et cherche à comprendre le rôle que joue les expériences uniquement féminines telles que la grossesse et la maternité. Le but serait de faire face, de manière positive, aux valeurs et

ressources des femmes, et d'appliquer les lois de sorte que les femmes n'en soient pas désavantagées.

- 61 Une des solutions envisageables serait que l'État laisse les mêmes opportunités aux hommes d'accomplir les tâches à l'intérieur du foyer, en proposant un système légal sexuellement neutre qui priorise le bien-être de la famille. Susan Moller Okin<sup>14</sup>, par exemple, propose que le congé parental post-natal soit offert aux deux parents sur les mêmes termes, afin de faciliter l'intégration au rôle du père pour les hommes.
- 62 En Suède, pays désigné comme le plus sexuellement égalitaire par le Forum Économique Mondial en 2010, beaucoup font pression pour que l'égalité sexuelle devienne la neutralité sexuelle. Une des mesures concerne le congé parental qui dure en moyenne 480 jours dont 60 exclusivement réservés aux papas.
- 63 Derrière la théorie de *different voice* et la neutralité sexuelle, il y a une même idée fondamentale : l'État devrait prendre davantage en considération les individus dont les identités ne doivent pas relever de leurs sexes. Finalement, comme dit Wendy Williams (1982)<sup>15</sup>, il ne s'agit pas de trouver une place dans les milieux professionnels pour les femmes afin qu'elles puissent fonctionner comme l'homme 'traditionnel' qui a une femme au foyer, mais plutôt de restructurer le travail et la famille et de donner un nouvel ordre aux relations des sexes.
- 64 Cependant, les combats pour une vraie égalité ne s'arrêtent pas là. En effet, selon certains féministes, l'égalité formelle ne rend pas nécessairement justice à la situation des femmes. Sans parler de la Chine, même dans le monde occidental où les femmes disposent de plus d'outils juridiques pour se défendre contre les discriminations d'emploi, leurs perspectives professionnelles restent tout de même plus limitées que les hommes en raison de certaines pratiques et de valeurs traditionnelles.
- 65 Force est de constater que la société humaine évolue lentement dans cet aspect. Voilà plus de 30 ans que Okin (1989) nous a déjà dépeint une structure familiale fondamentalement genrée qui rend impossible la mise en pratique réelle des principes de justice fondamentaux et aujourd'hui, nous faisons toujours face à maintes inégalités entre les sexes, aussi bien dans la société en général que dans la famille. L'observation qui en découle est que l'égalité formelle ne suffit pas à remédier de manière radicale la situation et il est nécessaire de renforcer le rôle de l'éducation par rapport au rôle de la femme dans la société, afin d'instaurer une vision égalitaire des sexes et d'effectuer un réel changement dans la conscience collective.
- 66 Comme souligné par Okin (1989), la justice, comme tous les principes moraux, ne sont pas innée et doit être apprise. L'éducation joue donc un rôle primordial dans le combat pour l'égalité des genres. Et elle ne doit pas se limiter à l'école. L'acquisition du principe de l'équité des sexes se passe tout d'abord dans la sphère familiale où l'enfant apprend par l'observation d'exemples de comportements de ses parents. Dans ce cas de figure, la coupure entre la sphère privée et la sphère publique n'existe pas, puisque l'enfant transposera plus tard ses acquis familiaux dans la sphère publique. Par conséquent, le rôle de l'État ne doit pas se limiter aux réformes législatives ; il doit aussi renforcer l'éducation civique sur l'égalité des genres comme un principe moral, d'abord dans la sphère publique ; ensuite dans la sphère familiale, les parents doivent montrer l'exemple aux enfants par leurs propres comportements conformément au principe de l'équité des sexes.

---

## BIBLIOGRAPHIE

- Agarwal, Ritu. « Women Farmers in China's Commercial Agrarian Economy », *Economic and Political Weekly*, n° 42, 2007, p. 4261-4267.
- Angeloff, Tania. « Le Féminisme en République Populaire de Chine : entre ruptures et continuités », *Revue Tiers Monde*, n° 209, 2012, p. 89-106.
- Attane, Isabelle. « Etre une femme en Chine aujourd'hui, une démographie du genre », *Perspectives chinoises*, n° 4, 2012, p. 5-16.
- Bender, Leslie. *From Gender Difference to Feminist Solidarity: Using Carol Gilligan and an Ethic of Care in Law*, n° 15, 1990, p. 36-42, ill.
- Bulger, Christine. « Fighting Gender Discrimination in the Chinese Workplace », *B.C. Third World L.J.*, Volume 20, Issue 2/3, 2000, p. 345-390.
- Burnett, Jamie. « Women's Employment Rights in China: Creating Harmony for Women in the Workplace », *Indiana Journal of Global Legal Studies*, Vol. 17, No. 2, 2010, p. 289-318.
- Liu, Xiaonan. « Law Reform on Gender-based Employment Discrimination in China », *Making laws, breaking silence: cases studies from the field*, 2018, p. 102-111.
- Ogletree, Charles J. & De Silva-de-alwis, Rangita. « When gender differences become a trap: the impact of China's labor law on women », *Yale journal of law & feminism*, Vol. 14, issue 1, 2002.
- Okin, Susan Moller. *Justice, Gender, and the Family*, New York: Basic books, 1989, 216 p.
- Potter, Pitman B. « The Administrative Litigation Law of the PRC: Judicial Review and Bureaucratic Reform », in Tahirah V. Lee (éd.), *Basic concepts of Chinese law*, 1997, p. 372, 384-86.
- Williams, Wendy. « The Equality Crisis : Some Reflections on Culture, Courts and Feminism », *Women's rights law reporter*, Vol. 14, No.2/3, 1992, p.151-174.
- Zheng, Wang. « Gender, employment, and women' resistance », in Elizabeth J. Perry et Mark Selden (éd.), *Chinese society: change, conflict and resistance*, London, Routledge, 2010, p.162-186.

## NOTES

1. <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=CN>, consulté le 3 janvier 2022.
2. Le nom chinois d'une des plateformes de recrutement les plus influentes en Chine qui porte aussi le nom *Zhaopin Limited* en anglais.
3. <https://www.163.com/money/article/E9MPJ3JC00259CV6.html>, consulté le 3 janvier 2022.
4. Pour le rapport entier, consulter la page web : <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/932751554903459745-0050022019/original/WBLDECADEOFREFORM2019FrenchWEB.pdf>, consulté le 3 janvier 2022.
5. En anglais le traité porte le nom suivant : Beijing Declaration and Platform for Action (1995). Les Nations Unies. Disponible sur : <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>, consulté le 10 juin 2020.
6. Xiaonan Liu, « Law Reform on Gender-based Employment Discrimination in China », in *Making laws, breaking silence: case studies from the field*, Rangita De Silva De Alwis (ed.), SDGF/ Penn Law/ UNESCO, 2018, p. 86-96.

7. voir <https://special.zhaopin.com/2019/bj/tsjt021150/images/2018中国女性职场报告.pdf>, consulté le 10 janvier 2022.
  8. Pitman B. Potter, « The Administrative Litigation Law of the PRC: Judicial Review and Bureaucratic Reform », in Tahirah V. Lee (éd) *Basic concepts of Chinese law*, 1997, p. 384-86.
  9. Ritu Agarwal, « Women Farmers in China's Commercial Agrarian Economy », *Economic and Political Weekly*, n° 42, 2007, p. 4261-4267.
  10. Source : [http://www.gov.cn/xinwen/2019-02/22/content\\_5367613.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2019-02/22/content_5367613.htm), consulté le 10 juin 2020.
  11. L'organisme a connu deux changements de nom depuis sa création en 1949 : initialement appelé « Fédération nationale des femmes démocrates de Chine », il a été renommé « Fédération nationale de la république populaire de Chine » en 1957, avant de prendre son nom actuel.
  12. Tania Angeloff, « Le Féminisme en République Populaire de Chine : entre ruptures et continuités », *Revue Tiers Monde*, n° 209, 2012, p. 89-106.
  13. voir [http://www.china.com.cn/zhibo/zhuanti/ch-xinwen/2011-10/21/content\\_23687810.htm](http://www.china.com.cn/zhibo/zhuanti/ch-xinwen/2011-10/21/content_23687810.htm), consulté le 10 janvier 2022.
  14. Susan Moller Okin, *Justice, Gender, and the Family*, New York, Basic books, 1989, 216 p.
  15. Wendy Williams, « The Equality Crisis : Some Reflections on Culture, Courts and Feminism », *Women's rights law reporter*, Vol. 14, No.2/3, 1992, p.151-174.
- 

## RÉSUMÉS

Malgré l'existence des lois et des réglementations dédiées à la protection des femmes en Chine, ces dernières continuent à subir des inégalités aussi bien dans la sphère professionnelle que privée. Tandis que les discriminations liées au genre constituent un problème à l'échelle mondiale, l'environnement culturel et juridique de la Chine, avec ses spécificités, permet d'offrir un autre angle de vue pour leur compréhension.

Cet article examine la protection juridique chinoise édictée à destination des femmes actives, afin de montrer les progrès déjà obtenus dans ce domaine et ceux qui sont encore à faire. Il comprend 5 sections dont la première permet de dresser un état des lieux sur les inégalités subies par les femmes tout au long de leur vie professionnelle. Dans les deux sections suivantes nous procédons à une analyse du cadre juridique en place au caractère fortement genré et des difficultés dans son application concrète. Finalement, nous parlerons des deux plus grands obstacles dans la progression des droits des femmes en Chine, dont l'un concerne le contrôle du parti d'État sur le féminisme en général, l'autre l'infériorité féminine enracinée dans la conscience collective.

## INDEX

**Thèmes** : femmes actives, cadre législatif, travail, féminisme

**Index chronologique** : 1949-2019

**Index géographique** : République Populaire de Chine

**Mots-clés** : protection juridique, genre, femme, Chine



## AUTEUR

### SHUAIJUN MALLET-JIANG

Faculté des Langues et Cultures Etrangères, Nantes Université, LLING, UMR6310

Après l'obtention de son doctorat en linguistique en 2012 à l'Université Bordeaux 3 Michel de Montaigne, Shuaijun Mallet-Jiang assume un poste de Maître de conférences à Nantes Université depuis 2013. Elle effectue son service d'enseignement à la Faculté des Langues et Cultures Étrangères dans la section chinoise où elle est responsable de la Licence 3 et donne des cours d'écrit et d'oral sur la langue chinoise courante et de spécialité (commerciale, juridique). Depuis 2019, elle enseigne aussi la culture juridique de la Chine à la Faculté de droit de Nantes Université.

En parallèle, elle mène des recherches sur la linguistique générale et la linguistique chinoise. Actuellement elle se concentre sur des études de nature transversale portant à la fois sur la linguistique et la culture chinoises. Ses publications récentes concernent principalement les expressions du genre dans la langue chinoise et dans les différents aspects de la société chinoise.