

Article 20 – Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les Parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants :

- a. accès à l'emploi, protection contre le licenciement et réinsertion professionnelle ;
- b. orientation et formation professionnelles, recyclage, réadaptation professionnelle ;
- c. conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération ;
- d. déroulement de la carrière, y compris la promotion.

Annexe à l'article 20

1. Il est entendu que les matières relevant de la sécurité sociale, ainsi que les dispositions relatives aux prestations de chômage, aux prestations de vieillesse et aux prestations de survivants, peuvent être exclues du champ d'application de cet article.
2. Ne seront pas considérées comme des discriminations au sens du présent article les dispositions relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse, l'accouchement et la période postnatale.
3. Le présent article ne fait pas obstacle à l'adoption de mesures spécifiques visant à remédier à des inégalités de fait.
4. Pourront être exclues du champ d'application du présent article, ou de certaines de ses dispositions, les activités professionnelles qui, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, ne peuvent être confiées qu'à des personnes d'un sexe donné. Cette disposition ne saurait être interprétée comme obligeant les Parties à arrêter par la voie législative ou réglementaire la liste des activités professionnelles qui, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, peuvent être réservées à des travailleurs d'un sexe déterminé.

Informations à soumettre

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en oeuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, en particulier sur les taux d'emploi et de chômage ventilés par sexe et les écarts de salaire en pourcentage.

Interprétation de cette disposition par le CEDS

Paragraphes a, b, c et d : Droit à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle - accès à l'emploi, rémunération et autres conditions de travail, y compris le licenciement et autres formes de préjudice, formation et orientation professionnelles, promotion -, ainsi qu'en matière de sécurité sociale. Le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est entendu au sens de l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Le droit des femmes et des hommes à l'égalité doit être garanti par des textes de loi suffisamment détaillés.

Toute législation, réglementation ou autre mesure administrative qui ne serait pas conforme au principe d'égalité doit être abrogée ou révoquée. Le droit interne doit offrir des voies de recours adéquates et efficaces en cas d'allégation de discrimination. La charge de la preuve doit être aménagée. Quiconque subit une discrimination fondée sur le sexe doit avoir droit à une

indemnisation adéquate, c.-à-d. une indemnisation suffisante pour compenser le préjudice subi par la victime et pour avoir un effet dissuasif sur le contrevenant.

Les salariés qui cherchent à faire valoir leur droit à une rémunération égale doivent être protégés par la loi contre toute forme de représailles de la part de l'employeur.

Pourront être exclues du champ d'application de l'article 20 les activités professionnelles - et la formation qu'elles supposent - qui, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, ne peuvent être confiées qu'à des personnes d'un sexe donné. Les dispositions qui protègent les femmes ne sont pas considérées comme des discriminations si elles sont objectivement justifiées par des nécessités qui concernent exclusivement les femmes, notamment celles touchant à la maternité (grossesse, accouchement et période postnatale).

Parallèlement à la législation, les Etats parties sont tenus de prendre des mesures spécifiques – y compris des mesures d'intervention positive - pour éliminer les inégalités de fait dont les femmes sont l'objet en termes de possibilités de formation et d'emploi.