

Convention n° 111: Discrimination (emploi et profession), 1958
Demande directe 2004/75

Italie (ratification: 1963)

1. *Article 1 de la convention. Harcèlement sexuel.* La commission note que la législation existante sur la discrimination sexuelle englobe implicitement le harcèlement sexuel. Elle note également que le projet de loi n° 4817 sur le harcèlement sexuel n'a pas été adopté, mais qu'un certain nombre d'autres initiatives législatives pertinentes sont encore en cours d'examen au parlement. La commission invite le gouvernement à continuer de donner des informations sur les progrès accomplis dans le sens de l'adoption d'une législation spécifique sur le harcèlement sexuel ainsi que sur l'application pratique de la législation pertinente, notamment à travers toutes décisions judiciaires et toutes affaires soulevées par le conseiller en matière d'égalité, ou avec son assistance, conformément au décret législatif n° 196/2000. Prière de donner également des renseignements sur l'application des codes de conduite en matière de harcèlement sexuel applicables aux employés du ministère du Travail ainsi que du ministère de l'Intérieur.

2. *Interdiction de la discrimination.* La commission note que le gouvernement a adopté, le 9 juillet 2003, le décret législatif n° 215 concernant l'égalité de traitement sans considération de race ou l'appartenance ethnique, ainsi que le décret législatif n° 216 sur l'égalité de traitement entre les individus, sans considération de religion ou de croyance, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle. Ces deux décrets ont pour but de traduire dans la législation nationale les directives de la Communauté européenne portant, respectivement, les n°s 2000/43 et 2000/78, conformément à la loi de la Communauté européenne de 2001 (loi n° 39 du 1^{er} mars 2002). La commission note que ces deux décrets visent, conformément à la convention, à éliminer la discrimination dans l'emploi et dans la profession, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public. En outre, le décret n° 215 couvre de façon plus générale des domaines tels que la protection sociale, la santé, les avantages sociaux et l'éducation. Ces décrets contiennent les définitions de la discrimination directe et indirecte et du harcèlement ainsi que des clauses dérogatoires. En outre, la commission note que l'un et l'autre de ces décrets prescrivent que les mesures de promotion de l'égalité doivent tenir compte de l'impact différent que la discrimination peut avoir pour les hommes et pour les femmes. Le gouvernement est prié de fournir dans ses prochains rapports des informations sur l'application pratique des décrets législatifs n°s 215 et 216 et, plus précisément, sur le fonctionnement du nouveau bureau sur l'égalité instauré par l'article 7 du décret n° 217 et les résultats qu'il a obtenus, ainsi que sur la nature et l'issue des affaires de discrimination fondée sur l'un des motifs prévus par les décrets, soumises à une juridiction ou réglées par voie de conciliation.

3. *Article 2. Egalité de chances et de traitement par rapport à la race ou l'ascendance nationale.* La commission prend note de la déclaration du gouvernement selon laquelle la loi n'établit pas de discrimination à l'égard des Rom et que le principe d'égalité de traitement sur la base de la race et de l'origine ethnique est pleinement appliqué conformément au décret législatif n° 215/2003. De plus, le gouvernement laisse entendre, apparemment, que la réelle difficulté que pose cette minorité ethnique concerne son intégration dans la vie économique et sociale du pays dans son ensemble. Sur ce point, la commission tient à souligner que l'absence de toute disposition discriminatoire dans la législation, et même

Convention n° 111: Discrimination (emploi et profession), 1958
Demande directe 2004/75

l'existence d'une législation spécifiquement antidiscriminatoire, ne signifie pas absence de discrimination dans la pratique au sens où l'entend la convention. Même si des mesures telles que celles qu'évoque le gouvernement dans les domaines de l'éducation, de la santé et du logement contribuent effectivement à atteindre l'objectif d'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et dans la profession, il n'en reste pas moins que le gouvernement doit encore prendre des mesures plus spécifiques dans un esprit d'anticipation pour assurer l'égalité dans l'accès à l'emploi et dans les conditions d'emploi. La commission incite le gouvernement à pratiquer la concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et avec les représentants des Rom, afin de définir une politique et de suivre une stratégie et des programmes susceptibles d'aboutir à une plus grande égalité des chances des Rom, hommes et femmes, en matière d'emploi, ce qui passe notamment par une plus grande tolérance et une meilleure compréhension. La commission prie également le gouvernement de faire connaître les mesures prises pour favoriser l'accès à l'emploi d'autres minorités ethniques, telles que les Marocains, et de communiquer des statistiques illustrant la position des minorités ethniques sur le marché du travail.

4. *Egalité de chances et de traitement des hommes et des femmes.* Sur la base des données statistiques fournies par le gouvernement, la commission note que le taux global de participation des femmes a continué de croître de 1999 à 2002. Ainsi, la présence des femmes à des postes de direction est passée de 31,5 à 33,3 pour cent pendant cette période. La commission note toutefois que les femmes restent nettement sous-représentées aux postes de direction les plus élevés du service public, aucun progrès n'ayant été signalé sur ce plan depuis l'an 2000. Le gouvernement est également prié de continuer à fournir des informations sur toute autre mesure prise pour renforcer encore la position des femmes sur le marché du travail et de fournir des statistiques sur la participation des femmes dans l'emploi dans les secteurs public et privé, ces statistiques devant être ventilées par niveau hiérarchique et par profession. Notant que le Réseau de conseillers en matière d'égalité a adopté en 2003 un programme destiné à encourager l'accès aux femmes à des postes de responsabilité, la commission aimerait avoir plus de précisions sur ce programme, de même que sur la nature, le contenu et les résultats des initiatives qui ont pu voir le jour dans le cadre de ce réseau.

5. La commission note que les récentes réformes du marché du travail ont pour objectif de rendre l'emploi plus souple à travers de nouvelles formes de contrats, telles que les contrats d'emploi partagé ou les contrats de projet et un recours plus facile au travail à temps partiel. Le gouvernement pense que ces réformes contribueront à accroître les chances d'accès des femmes au marché du travail, du fait que ces nouvelles formes de contrat permettront de concilier plus facilement travail et responsabilités familiales. La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises pour évaluer l'impact de ces réformes en termes d'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession, et pour garantir que les femmes ne soient pas désavantagées en raison de leur sexe sur le plan des conditions de leurs contrats. Notant les mesures qui sont prises actuellement pour favoriser une répartition plus équitable des responsabilités familiales entre hommes et femmes, la commission

Convention n° 111: Discrimination (emploi et profession), 1958

Demande directe 2004/75

souhaiterait recommander au gouvernement d'étudier la possibilité de ratifier la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.