

Demande directe (CEACR) - adoptée 2012, publiée 102ème session CIT (2013)

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 - Italie (Ratification: 1956)

Evolution de la législation. La commission note que le décret législatif no 5 du 25 janvier 2010 portant application du principe d'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans les questions d'emploi et de profession (révision), qui modifie et complète le décret législatif no 198 du 11 avril 2006 (Code de l'égalité des chances), redéfinit la discrimination directe et indirecte (art. 25 et 28) et, notamment, la discrimination salariale, et prévoit de nouvelles sanctions à l'égard des employeurs (art. 41(2)), ainsi que des formes spécifiques de protection, relevant de la conciliation ou à caractère judiciaire, attribuée au Conseil national de l'égalité (art. 37). La commission note en outre que la loi no 183 du 4 novembre 2010, instaurant une délégation de pouvoir au gouvernement dans un certain nombre de domaines, requiert de la part du gouvernement l'adoption d'un ou plusieurs décrets législatifs visant à réformer la législation relative à l'emploi des femmes, notamment à travers la mise en place de systèmes de collecte et de traitement de données qui permettront d'évaluer toute discrimination entre hommes et femmes, et notamment les inégalités salariales entre hommes et femmes (art. 46(g)). ***La commission demande au gouvernement de donner des informations sur l'application pratique du décret législatif no 5 du 25 janvier 2010. S'agissant de la loi no 183/2010, elle prie le gouvernement de fournir des informations spécifiques sur les activités des Comités uniques pour garantir l'égalité des chances, parvenir au bien-être des travailleurs et lutter contre les discriminations (CUG) créés dans les administrations publiques afin de promouvoir le principe de la convention, ainsi que sur tout autre décret législatif que le gouvernement viendrait à adopter en application de l'article 46 de la loi pour assurer la collecte et le traitement de données statistiques permettant d'évaluer les inégalités salariales entre hommes et femmes. Elle le prie également de fournir des informations sur l'impact de la législation antidiscrimination sur la réduction des écarts de rémunération entre***

hommes et femmes, de même que sur toute affaire dont le Conseil national pour l'égalité aurait eu à connaître.

Ecart de rémunération entre hommes et femmes. La commission prend note des statistiques communiquées par le gouvernement, notamment des chiffres issus des enquêtes menées par l'Institut de développement de la formation professionnelle des travailleurs (ISFOL) sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes pour la période 2009-10. Selon ces données, en 2010, le niveau de l'écart non corrigé des rémunérations entre hommes et femmes était le plus élevé dans les services publics, sociaux et à la personne (16,5 pour cent), dans le secteur de l'intermédiation monétaire et financière (14,9 pour cent), dans l'agriculture, la pêche et la chasse (14,4 pour cent), dans l'éducation, la santé et les sciences sociales (13,3 pour cent), les services (11,1 pour cent), l'énergie et les industries extractives (10,2 pour cent), les industries de transformation (9,2 pour cent) et l'administration publique (8,9 pour cent). Les écarts de rémunération entre hommes et femmes étaient les plus faibles dans l'industrie de la construction (-16,1 pour cent), l'hôtellerie et la restauration (0,8 pour cent) et le commerce (4,7 pour cent). La commission note en outre que la part inexpliquée de l'écart de rémunération entre hommes et femmes était de 7,1 pour cent en 2009 et de 6,8 pour cent en 2010. S'agissant des différents secteurs, cette part inexpliquée atteignait sa valeur la plus élevée dans le secteur de l'industrie de transformation (7,5 pour cent), dans l'hôtellerie-restauration (7,2 pour cent), les services publics, sociaux et à la personne (7,1 pour cent) et le commerce (7 pour cent). S'agissant du niveau d'instruction, l'étude la plus récente de l'ISFOL fait apparaître que les femmes ayant atteint un niveau moyen d'études sont les plus désavantagées (écart d'environ 10 pour cent en 2010), tandis que l'écart de rémunération entre hommes et femmes s'élevait à 5,8 pour cent chez les personnes ayant un niveau d'instruction élémentaire et à 6,7 pour cent chez les travailleurs ayant un diplôme de niveau universitaire. ***La commission demande au gouvernement de continuer de fournir des statistiques illustrant l'évolution de l'écart de rémunération entre hommes et femmes dans les différents secteurs de l'économie et les différentes professions, y compris aux postes les plus élevés des secteurs public et privé.***

Mesures pratiques pour lutter contre l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Au nombre des mesures visant à réduire la part inexpliquée de l'écart de rémunération entre hommes et femmes, le gouvernement se réfère au Programme d'action 2007-2013 lancé par le Département d'égalité des chances en vue de faire respecter le principe d'égalité de chances et l'intégration de ce principe dans

l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques. Le gouvernement indique également que, dans le cadre d'un projet visant à favoriser l'égalité de chances entre hommes et femmes sur le lieu de travail qui bénéficie d'un financement du Fonds social européen (FSE), le Département de l'égalité des chances a présenté en décembre 2010 une étude sur le rôle que le FSE pourrait jouer dans la promotion d'initiatives visant à faire reculer les écarts de rémunération entre hommes et femmes dans certaines régions, conformément à l'objectif de convergence de l'Union européenne. L'étude contient des recommandations et lignes directrices axées sur la mise en place de politiques de réduction des écarts de rémunération en Calabre, en Campanie, dans les Pouilles et en Sicile, notamment par la promotion d'initiatives visant à éliminer les stéréotypes sexistes et les orientations professionnelles biaisées et à mettre en place des services favorables aux familles. ***La commission demande au gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises dans le contexte du Programme d'action 2007-2013 pour lutter spécifiquement contre l'écart de rémunération entre hommes et femmes, notamment contre la part inexpliquée de cet écart, de même que sur toute action entreprise pour faire suite aux recommandations contenues dans l'étude publiée par le Département de l'égalité des chances, et sur ses résultats.***

Administration publique. S'agissant de la mise en œuvre d'une politique volontariste dans l'administration publique, en application de l'article 48 du décret-loi no 198/2006, la commission note que, d'après le rapport du gouvernement, à ce jour, 32 administrations se sont dotées d'un plan d'actions positives triennal et 282 mesures volontaristes ont été prises, dont 72 en 2009 et 160 en 2010, les autres se rapportant aux années précédentes. La moitié des mesures volontaristes ont été intégrées dans les plans d'actions positives triennaux. Le gouvernement indique que 14 pour cent seulement des administrations centrales se sont dotées de tels plans. Enfin, si la proportion des mesures axées sur la conciliation des obligations professionnelles et des responsabilités familiales s'est accrue (12 pour cent), seulement 1 pour cent de l'ensemble des mesures volontaristes visaient les écarts de rémunération. ***La commission demande au gouvernement d'expliquer les raisons du faible nombre des interventions visant les écarts de rémunération dans le contexte d'actions positives déployées dans l'administration publique. Rappelant le rôle important de l'Etat dans la mise en œuvre du principe posé par la convention, notamment dans le secteur public, la commission demande au gouvernement de prendre de nouvelles mesures propres à renforcer l'action déployée dans l'administration***

publique pour promouvoir l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale et réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes, et de fournir des informations sur les résultats obtenus.

Evaluation objective des emplois. Dans ses précédents commentaires, la commission avait noté que l'ISFOL recommandait d'agir sur «les processus, méthodes et contenus de l'évaluation» afin de réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Le gouvernement indique que, grâce à la loi no 15 du 4 mars 2009, des instruments d'évaluation des performances, des méthodes de stimulation de la productivité et de la qualité du travail et la règle de la sélectivité et de la compétitivité dans le développement des carrières ont été introduits dans le secteur public. La commission considère que de telles mesures ne répondent pas spécifiquement à la nécessité de mettre en place des méthodes objectives d'évaluation des emplois exemptes des distorsions sexistes révélées par l'étude de l'ISFOL, mais qu'elles relèvent plutôt de considérations économiques d'efficacité et de transparence dans les services publics. La commission note toutefois que, aux termes de l'article 28(2) du décret législatif no 5/2010, «les systèmes de classification des emplois conçus pour la détermination de la rémunération se fonderont sur des critères communs pour les femmes et pour les hommes et seront établis en vue de l'élimination de la discrimination». ***La commission demande au gouvernement de fournir des informations sur l'application de l'article 28(2) du décret législatif no 5/2010, de même que sur toute mesure prise ou envisagée afin de promouvoir, en collaboration avec les partenaires sociaux, l'élaboration et l'utilisation de méthodes d'évaluation objective des emplois, dans les secteurs public et privé.***

Appréciation générale de la manière dont la convention est appliquée. La commission prend note des données statistiques jointes au rapport du gouvernement relatives aux gains annuels des hommes et des femmes dans le secteur privé pour 2006 et à l'évolution des gains dans les administrations publiques de 2005 à 2010, statistiques qui ne sont pas ventilées par sexe. Elle prend également note des informations contenues dans le tableau récapitulatif sur les contrôles effectués par l'inspection du travail et les infractions à la législation concernant la protection des femmes enceintes et des travailleuses mères de famille, l'égalité entre hommes et femmes et la discrimination pour 2010. ***La commission prie le gouvernement de communiquer les statistiques les plus récentes des gains des hommes et des femmes par secteur économique et catégorie professionnelle dans les secteurs public et privé.***

Elle le prie de fournir des informations sur les activités de l'inspection du travail concernant l'évaluation de l'application du principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, notamment sur les infractions décelées et les sanctions imposées, ainsi que sur toute affaire ayant trait au principe posé par la convention qui aurait été examinée par les juridictions compétentes.