

Direct Request (CEACR) - adopted 2012, published th ILC session ()

Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) Italy (Ratification: 1963)

La commission prend note des observations de la Confédération générale italienne du travail (CGIL) reçues le 30 septembre 2011 et de l'Union italienne du travail (UIL) reçues le 5 octobre 2011, ainsi que de la réponse du gouvernement qui a été reçue le 7 novembre 2011.

Articles 1 et 2 de la convention. Egalité de chances et de traitement entre hommes et femmes. Evolution de la législation. La commission prend note avec *intérêt* de l'adoption de plusieurs mesures législatives qui visent à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes: le décret législatif no 5 du 25 janvier 2010 sur la mise en œuvre du principe d'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession (codification), qui modifie et complète le décret législatif no 198 du 11 avril 2006 (Code sur l'égalité des chances), redéfinit la discrimination directe ou indirecte (art. 25 et 28) et prévoit de nouvelles sanctions contre les employeurs en cas d'infraction (art. 41(2)) et des formes spécifiques de protection, à caractère judiciaire et de conciliation, dont est chargé le Conseiller national pour l'égalité (art. 37). De plus, la protection légale garantie aux victimes de discrimination est étendue aux personnes qui sont l'objet de préjugés ou de représailles de la part de l'employeur pour avoir défendu une victime de discrimination fondée sur le sexe (art. 41bis). En outre, l'article 46 de la loi no 183 du 4 novembre 2010, qui délègue au gouvernement des compétences dans divers domaines, l'oblige à adopter un ou plusieurs décrets législatifs pour réformer la législation sur l'emploi des femmes, en prévoyant entre autres des mesures d'incitation et des abattements fiscaux dans le but d'accroître le taux d'emploi des femmes et de concilier vie professionnelle et vie familiale (art. 46(b)), et en établissant des systèmes de collecte et de traitement de données afin d'évaluer la discrimination fondée sur le sexe, notamment dans la rémunération (art. 46(g)). De plus, le décret législatif no 70 du 13 mai 2011, qui a été modifié puis transformé en loi (loi no 106 du 12 juillet 2011), prévoit des mesures d'incitation pour les employeurs qui engagent des travailleurs «désavantagés» dans les régions méridionales de l'Italie, y compris des personnes sans emploi régulier depuis six mois et celles occupées dans des secteurs ou professions où la ségrégation fondée sur le sexe est forte. Ces mesures visent notamment à réintégrer les femmes dans le marché du travail et à leur donner accès aux secteurs dans lesquels les hommes sont majoritaires. ***La commission demande au gouvernement de fournir des informations sur l'application pratique des dispositions législatives susmentionnées, y compris sur leur impact, en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession, et de lutter contre la discrimination fondée sur le sexe dans certains secteurs économiques et certaines professions.***

Harcèlement sexuel. La commission prend note des observations de l'UIL au sujet de l'article 21 de la loi no 183/2010, selon lesquelles le harcèlement sexuel continue de toucher davantage de femmes que d'hommes, italiennes

ou étrangères, en particulier dans certaines zones géographiques. Selon des données d'ISTAT recueillies dans une enquête de 2008-09, les personnes les plus exposées au harcèlement sexuel au travail sont les femmes qui vivent dans le centre de zones métropolitaines (64,9 pour cent) et dans des municipalités périurbaines (58 pour cent). Le phénomène est plus répandu dans les régions méridionales. ***La commission demande au gouvernement d'indiquer les mesures spécifiques prises ou envisagées pour combattre et prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, en particulier dans le sud de l'Italie, et d'indiquer les résultats obtenus.***

Article 1, paragraphe 1 b). Non-discrimination et égalité de chances et de traitement sans distinction d'orientation sexuelle ou d'identité de genre. La commission que, selon le rapport du gouvernement, conformément au décret directorial du 16 novembre 2010, un groupe de travail sur l'égalité de chances et la non-discrimination à l'encontre des personnes transsexuelles et transgenres sur le lieu de travail a été créé pour fournir des services consultatifs et formuler des propositions visant à définir des mesures ciblées et des programmes d'action. La commission note aussi que le groupe de travail est notamment chargé d'élaborer un rapport sur la situation des personnes transsexuelles en ce qui concerne l'accès à l'emploi et les conditions de travail. A ce sujet, la commission prend note des observations de l'UIL qui fait font état de recherches menées par l'ISTAT et l'UNAR, et d'une enquête nationale d'Arcigay («Je suis, je travaille») sur la discrimination au travail à l'encontre des homosexuels, des lesbiennes et des transsexuels. ***La commission demande au gouvernement de donner des informations sur les conclusions du rapport du groupe de travail, sur les autres recherches menées dans ce domaine et sur les suites qui leur ont été données.***

Handicap. La commission note que, selon l'UIL, les dispositions de la loi no 183/2010 qui interdisent la discrimination directe ou indirecte devraient être améliorées de sorte à y inclure le handicap. ***La commission demande au gouvernement d'indiquer les mesures prises pour prévenir et interdire la discrimination fondée sur le handicap dans l'emploi et la profession.***

Administration publique. La commission note que la loi no 183/2010 prévoit des mesures pour garantir l'égalité de chances sur le lieu de travail, le bien-être des travailleurs et l'absence de discrimination dans les administrations publiques (art. 21). La loi prévoit aussi la création dans chaque administration d'une commission unique pour garantir l'égalité de chances (CUG) chargée de veiller à la protection sociale des travailleurs et à la prévention de la discrimination et composée de représentants des organisations de travailleurs et de l'administration intéressée. Cette commission a des compétences de recommandation, de consultation et de vérification. Les CUG agissent en étroite collaboration avec le Conseil national pour l'égalité. La commission note aussi que, selon le rapport du gouvernement, en 2009, dans les administrations publiques centrales, les femmes représentaient 41,6 pour cent des fonctionnaires et 63 pour cent dans les administrations régionales ou locales. Dans les administrations centrales, les femmes représentaient 57,3 pour cent du personnel universitaire et 56 pour cent des effectifs des institutions de sécurité sociale, tandis que, dans les services publics régionaux ou locaux, elles étaient majoritaires dans les autorités sanitaires locales (66,5 pour cent des effectifs) et dans les municipalités de plus de 100 000 habitants (65,9 pour cent). Les femmes restent sous-représentées aux postes de direction (23 pour cent des postes exécutifs de niveau I dans les administrations

centrales). En ce qui concerne les plans triennaux d'action pour promouvoir l'accès des femmes à des secteurs dans lesquels elles sont sous-représentées, le gouvernement indique qu'en 2009 des plans ont été préparés par 32 des 65 administrations centrales et par 101 des 104 administrations publiques locales ou régionales. ***La commission demande au gouvernement de fournir des informations au sujet de l'impact spécifique des plans triennaux et des mesures d'action positive sur la promotion de l'accès des femmes à des secteurs et à des fonctions de l'administration publique dans lesquels elles sont sous-représentées, et sur la proportion d'hommes et de femmes dans les diverses fonctions de l'administration publique. Prière aussi de fournir des informations sur les activités des CUG, et de préciser comment ces commissions collaborent avec le Conseiller national pour l'égalité.***

Travailleurs ayant des responsabilités familiales. Faisant suite à son observation, notamment en ce qui concerne le financement des projets d'entreprise qui prévoient des mesures pour répondre aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales, conformément à l'article 9 de la loi no 53/2000, la commission note que les femmes sont les principales bénéficiaires de ces projets (83 pour cent entre 2007 et 2009). La commission note que, étant donné les résultats mitigés de ces projets pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, «*Italia 2020*» prône la réorganisation du cadre juridique des projets en révisant les critères requis et les modalités de financement. ***La commission demande au gouvernement de fournir des informations sur l'application pratique de «Italia 2020» et de continuer de fournir des informations sur les projets d'entreprise mis en œuvre conformément à l'article 9 de la loi no 53/2000.***

Action positive. En ce qui concerne l'action positive au sens de l'article 43 du décret législatif no 198/2006, la commission note que, en 2010, 212 demandes de financement de ces projets ont été soumises, dont 21 ont été approuvées. Compte tenu de l'objectif annuel formulé par la Commission nationale pour la mise en œuvre du principe d'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes (Commission nationale pour l'égalité), les projets d'action positive pour 2010 ont cherché principalement à stimuler l'entrée ou la réintégration des femmes dans le marché du travail, à promouvoir leur accès à des postes de haut niveau, à renforcer l'aide aux femmes entrepreneurs et à adopter de nouvelles pratiques pour l'évaluation de la performance et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. ***La commission demande au gouvernement de continuer de fournir des informations au sujet de la mise en œuvre de ces projets et de leur impact pour promouvoir une égalité réelle entre hommes et femmes sur le marché du travail.***