

Observation (CEACR) - adopted 2012, published 102nd ILC session (2013)

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 formulées par la Confédération générale italienne du travail (CGIL) reçues le 30 septembre 2011 et l'Union italienne du travail (UIL) reçues le 5 octobre 2011 ainsi que de la réponse du gouvernement reçue le 7 novembre 2011.

Articles 1 et 2 de la convention. Discrimination fondée sur le sexe. Grossesse et maternité.

La commission prend note des observations formulées par la CGIL, selon lesquelles, à la suite de l'abrogation de la loi no 188 du 17 octobre 2007 en vertu de la loi no 112 du 25 juin 2008, les travailleurs ne bénéficient plus d'une protection contre la démission sans motif (*licenziamento in bianco*), autrement dit la pratique qui consiste à faire signer au travailleur une lettre de démission non datée au moment de l'embauche que l'employeur peut utiliser plus tard à sa convenance. Selon la CGIL, cette pratique touche plus particulièrement les femmes enceintes qui, de fait, sont licenciées en raison de leur grossesse. La commission prend note aussi des observations de l'UIL selon lesquelles la discrimination contre les femmes fondée sur la grossesse et la maternité reste répandue. Dans sa réponse, le gouvernement indique que la loi no 188/2007, qui obligeait à utiliser un formulaire de démission approuvé par l'administration, s'est avérée incomplète et difficile à appliquer. Il souligne aussi qu'un groupe d'étude composé d'inspecteurs du travail et de conseillers en matière d'égalité a été institué en vertu du décret directorial no 241 du 12 janvier 2009 afin d'élaborer des procédures plus appropriées pour la démission des mères qui travaillent et que, conformément à la circulaire ministérielle du 26 février 2009, une procédure pour ces démissions a été finalisée. Elle oblige les inspecteurs du travail à s'assurer que l'intention de démissionner est réelle avant de valider la démission, et à recueillir les données pertinentes qui seront incluses dans un rapport annuel à des fins statistiques. Le gouvernement ajoute qu'en 2010 l'inspection du travail a validé 19 017 démissions au motif de la maternité (17 676 en 2009) et en a rejeté 30 (29 en 2009). Les infractions aux dispositions légales qui protègent les mères qui travaillent sont passées de 306 en 2009 à 1 280 en 2010 (une augmentation de 215 pour cent). Le gouvernement indique aussi que, le plus souvent, les motifs de démission sont l'impossibilité de concilier responsabilités familiales et obligations professionnelles, faute de services de garde d'enfants ou d'aide parentale. ***La commission demande au gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises pour évaluer et traiter la question des démissions sans motif des femmes enceintes et des mères qui travaillent. Compte tenu de la hausse considérable du nombre d'infractions à la législation relative à la protection de la grossesse et de la maternité sur le lieu de travail, la commission demande au gouvernement d'examiner la nécessité d'adopter d'autres mesures pour prévenir et éliminer ces types de discriminations.***

Egalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'accès à l'emploi et à la profession. Responsabilités familiales.

A ce sujet, la commission rappelle que des mesures pour aider les travailleurs ayant des responsabilités familiales sont essentielles pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession. La commission prend note, à la lecture du rapport du gouvernement, des diverses mesures prises pour concilier vie professionnelle et vie familiale et renforcer les services de garde d'enfants, notamment le Cadre stratégique national 2007-2013 pour la politique régionale complémentaire, le Programme d'action pour l'intégration des femmes dans le marché du travail («Italia 2020») et le troisième Plan d'action et d'intervention pour la défense des droits et le développement des enfants, approuvé par le décret présidentiel du 21 janvier 2011. La commission prend note aussi de l'accord mutuel en vue d'initiatives visant à favoriser les politiques de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. En vertu de cet accord conclu le 7 mars 2011, le ministère du Travail et des Politiques sociales, d'une part, et les partenaires sociaux, d'autre part, s'engagent à traiter des questions de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale dans la négociation collective aux niveaux régional et national. Toutefois, la commission prend note des observations de l'UIL au sujet des fortes disparités régionales qui existent entre les services de garde d'enfants et les tarifs élevés des crèches, ce qui oblige des femmes à quitter leur emploi pour s'occuper de leurs enfants. La CGIL remet aussi en question les résultats de certains de ces programmes. Tout en reconnaissant les différences sensibles entre le nord et le sud en ce qui concerne les services de garde d'enfants, le gouvernement indique que le troisième plan a eu un certain impact et que ses résultats seront évalués dans leur ensemble ces prochaines années. ***Rappelant que, en 2009, le taux global d'emploi des femmes était de 46,3 pour cent contre 30,7 pour cent dans le sud du pays et prenant note des mesures susmentionnées prises pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, par exemple le Plan «Italia 2020», la commission demande au gouvernement d'examiner l'incidence de ces mesures sur le nombre de femmes qui démissionnent ou qui se heurtent à des obstacles pour accéder à l'emploi en raison de leur difficulté de concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales, et de fournir des informations sur les résultats obtenus. Le gouvernement est prié aussi d'indiquer les mesures prises ou envisagées, ainsi que les résultats obtenus, pour garantir plus spécifiquement l'intégration durable des femmes dans le marché du travail, y compris celles visant à promouvoir un partage plus équitable des responsabilités familiales entre travailleurs et travailleuses et à faire mieux connaître cette question au niveau de l'entreprise.***

Non-discrimination et égalité de chances et de traitement sans distinction de race, de couleur ou d'ascendance nationale.

La commission avait pris note précédemment de plusieurs mesures prises par le gouvernement pour lutter contre la discrimination raciale et ethnique, y compris à l'encontre des travailleurs étrangers. Elle avait demandé des informations sur l'impact spécifique de ces mesures et sur les résultats obtenus pour promouvoir la diversité sur le lieu de travail et y éliminer toute discrimination. La commission note que le service d'assistance et de soutien aux victimes de discrimination raciale qu'assure le Bureau pour la promotion de l'égalité de chances et pour l'élimination de la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique (UNAR) a été profondément restructuré et qu'une page d'accueil Internet a été créée. Elle note que se sont poursuivies les activités visant à fournir des

services consultatifs, une formation et une assistance technique aux personnes qui participent à la lutte contre la discrimination, dont les réseaux locaux organisés par des administrations régionales. Le gouvernement indique que le nombre des cas de discrimination qui ont été signalés est passé de 243 en 2009 à 540 en 2010, dont 11,3 pour cent concernaient la discrimination sur le lieu de travail (16,6 pour cent en 2009); la grande majorité des plaintes enregistrées ont été déposées par des étrangers (63,4 pour cent). A ce sujet, la commission note que l'UIL, tout en reconnaissant les initiatives prises par l'UNAR, attire l'attention sur le fait que, très souvent, les immigrants continuent d'être victimes de discrimination dans l'accès à l'emploi et sur le lieu de travail, faits qu'ils signalent rarement. Les plus touchées sont les personnes d'origines africaine et asiatique, les minorités ethniques et en particulier les femmes appartenant à ces catégories qui reprennent le travail. L'UIL est consciente du fait que la situation en Italie est complexe mais elle estime que, pour intervenir efficacement, il est de plus en plus nécessaire d'adopter des mesures réglementaires de contrôle, de mettre en place des institutions dotées de ressources suffisantes et de promouvoir une meilleure connaissance du problème, en particulier en cette période de récession économique où l'on tend peut-être à donner moins la priorité aux politiques visant à lutter contre la discrimination, et de mieux faire connaître les droits des travailleurs. En ce qui concerne d'autres observations formulées par la CGIL et l'UIL sur la situation des travailleurs migrants, la commission traitera ces questions dans le cadre de l'application de la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et de la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975. ***La commission demande au gouvernement des informations spécifiques sur l'impact de l'ensemble des mesures prises pour promouvoir l'égalité sans distinction de race, de couleur ou d'ascendance nationale et un lieu de travail sans discrimination raciale et ethnique et caractérisé par la diversité. Prière aussi de fournir des informations, dont des statistiques, sur les activités de l'UNAR. La commission espère que le gouvernement fera tout son possible afin que les mesures prises et les progrès réalisés dans la lutte contre la discrimination raciale et ethnique à l'encontre de certaines minorités, y compris les travailleurs migrants, ne soient pas compromis. La commission demande au gouvernement de suivre de près l'impact des mesures d'austérité sur la situation dans l'emploi des groupes qui sont particulièrement vulnérables aux effets de la crise économique et d'indiquer les mesures spécifiques prises à cet égard.***

Roms, Sintis et gens du voyage. La commission note que, selon le gouvernement, l'UNAR a poursuivi ses activités destinées à éliminer les stéréotypes visant les Roms, les Sintis et les gens du voyage, à promouvoir leur patrimoine culturel et à favoriser l'entente mutuelle, y compris en continuant de mettre en œuvre la «campagne Dosta». Un projet en vue de la promotion de la gouvernance des politiques et instruments pour l'inclusion sociale et la lutte contre la discrimination des communautés roms, sintis et de gens du voyage est également envisagé dans le cadre du Fonds social européen. Il vise particulièrement à aider dans ce domaine les autorités des régions méridionales. Par ailleurs, le troisième Plan biennal d'initiatives et d'interventions pour la protection des droits et du développement des enfants cherche à prévenir la ségrégation éducative à l'encontre des mineurs, y compris les enfants roms, sintis et des gens du voyage, au moyen de cours spécialisés et de la formation professionnelle, en sensibilisant les enseignants aux

questions interculturelles et d'égalité et en renforçant le rôle des descendants en tant que médiateurs culturels. La commission note à cet égard que la CGIL et l'UIL, tout en reconnaissant l'action menée par le gouvernement pour faire mieux connaître la culture rom et lutter contre les stéréotypes et les préjugés visant les Roms, estiment que les stéréotypes et les préjugés xénophobes et racistes vis-à-vis des Roms et des Sintis continuent de sévir et qu'il faut agir davantage. L'UIL, se référant au rapport final (du 9 février 2001) de l'enquête sur les conditions en Italie des Roms, des Sintis et des gens du voyage, qu'a établi la Commission spéciale pour la protection et la promotion des droits de l'homme, qui relève du Sénat de la République, attire aussi l'attention sur les difficultés, faute de données précises sur le nombre de ces populations, pour mettre en œuvre les plans qui cherchent à aider ces populations dans les domaines de l'éducation et de l'emploi. La commission note aussi que le Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe a demandé à nouveau l'adoption et la mise en œuvre d'une stratégie nationale d'intégration des Roms et des Sintis mettant davantage l'accent sur l'inclusion sociale, sur la non-discrimination et sur la lutte contre «l'antigitanisme» et moins sur des mesures coercitives, ce qui rendrait plus cohérente et renforcerait l'aide apportée à l'échelle régionale et locale (CommDH (2011) 26, paragr. 40-43, 7 sept. 2011). En outre, la commission note que, dans ses observations finales, le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes s'est dit préoccupé par le taux élevé d'abandon scolaire chez les filles et les femmes roms et sintis et par les multiples formes de discrimination dont elles font l'objet en matière d'accès à l'éducation, à la santé et à l'emploi (CEDAW/C/ITA/CO/6, 2 août 2011, paragr. 24 et 52). ***La commission demande au gouvernement de redoubler d'efforts pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'inclusion sociale des communautés roms, sintis et des gens du voyage afin d'améliorer leur accès à l'emploi et à la profession ainsi que leur participation aux programmes d'éducation et de formation. Elle lui demande d'envisager d'adopter un cadre juridique et d'action approprié pour surmonter pleinement les obstacles à l'intégration de ces minorités. La commission demande aussi au gouvernement de faire le nécessaire pour recueillir et analyser des données exactes, ventilées par sexe, sur la situation dans l'emploi et l'éducation des communautés roms, sintis et des gens du voyage dans le pays, et d'indiquer les résultats obtenus.***

La commission soulève d'autres points dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.