

Demande directe (CEACR) - adoptée 2013, publiée 103ème session CIT (2014)

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

Ecart de rémunération entre hommes et femmes. La commission note, d'après les informations statistiques fournies par le gouvernement dans son rapport, que l'écart salarial entre hommes et femmes sur la base du salaire horaire net a augmenté en moyenne de 1,8 pour cent au cours de la période 2011-12. S'agissant des différents secteurs, l'écart a augmenté de 4,6 pour cent dans le secteur des transports, de 15,8 pour cent dans celui du bâtiment et de 8 pour cent dans celui des professions techniques. Il a diminué de 19 pour cent dans le secteur manufacturier, de 0,9 pour cent dans l'administration publique et de 1,3 pour cent dans les secteurs de l'éducation, de la santé et de l'assistance sociale. Le gouvernement souligne que, en raison de la crise économique actuelle, le taux horaire net du salaire des femmes est supérieur de 10 pour cent à celui des hommes dans le secteur manufacturier. La commission note par ailleurs que l'écart salarial entre hommes et femmes est nettement plus élevé (3,4 pour cent) pour ce qui est des travailleurs âgés de 40 à 49 ans. Selon un rapport publié en février 2013 par l'Institut national de la statistique (ISTAT), en 2010, les travailleurs les plus qualifiés recevaient un salaire moyen de 88 942 euros pour les hommes et 61 361 euros pour les femmes, et les travailleurs les moins qualifiés recevaient un salaire moyen de 20 064 euros pour les hommes et de 13 784 euros pour les femmes. La commission prend note des indications du gouvernement selon lesquelles, en raison de la crise économique et financière actuelle, aucun projet n'a été financé pour traiter en particulier cette question. La commission prend toutefois note de la mise en œuvre de la Charte de l'égalité des chances dans 546 entreprises et 164 administrations publiques et des projets réalisés par le Conseiller national pour l'égalité pour améliorer le taux d'activité des femmes. ***La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur l'impact de la mise en œuvre de la Charte de l'égalité des chances et de toutes les activités menées par le Conseiller national pour l'égalité sur l'application du principe de la convention et la réduction de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. La commission le prie en outre de continuer de fournir des informations statistiques ventilées par sexe sur la répartition des hommes et des femmes dans les différents secteurs et professions et leurs gains correspondants, y compris aux postes les plus élevés des secteurs public et***

privé, de façon à permettre une évaluation des progrès accomplis avec le temps en matière de réduction de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Prière en outre de fournir des informations sur toute mesure législative adoptée en vue de recueillir et de traiter les données statistiques sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes, en application de l'article 46 de la loi no 183/2010.

Administration publique. La commission prend note du rapport établi par le Département de l'égalité des chances et le Département de l'administration publique au sujet des mesures d'égalité des chances et de traitement dans l'administration publique en 2011. Elle note que, en dépit des activités et des mesures entreprises pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, aucune mesure particulière ne semble avoir été prise pour traiter la question de l'écart de rémunération entre hommes et femmes dans l'administration publique. ***La commission prie à nouveau le gouvernement de prendre des mesures propres à renforcer l'action déployée dans l'administration publique afin de promouvoir l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale et de réduire l'écart de rémunération qui existe entre eux, et de fournir des informations sur les résultats obtenus.***

Article 3 de la convention. Evaluation objective des emplois. La commission note que le gouvernement se réfère au rapport d'activités de 2012 établi par le Conseiller national pour l'égalité, selon lequel un mécanisme d'évaluation des performances de l'administration ainsi que de ses employés est actuellement envisagé et tiendra compte des questions de genre. Le gouvernement se réfère également à la Charte de l'égalité des chances qui traite de l'égalité en matière d'accès à l'emploi des hommes et des femmes. La commission observe toutefois que la question de l'évaluation objective des emplois n'est pas traitée. Elle rappelle que la notion de «valeur égale», prévue dans la convention, implique l'adoption d'une méthode permettant de mesurer et de comparer la valeur relative de différents emplois. Il convient ainsi d'examiner les tâches à accomplir sur la base de critères parfaitement objectifs et non discriminatoires pour éviter toute évaluation sexiste. Il ne faut pas confondre l'évaluation objective des emplois avec l'évaluation du comportement professionnel qui vise à évaluer la façon dont un travailleur donné assume ses fonctions. L'évaluation objective des emplois mesure la valeur relative d'emplois n'ayant pas le même contenu sur la base des tâches à effectuer. Il s'agit d'évaluer le poste de travail et non pas le travailleur pris individuellement (voir étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, 2012, paragr. 695 et 696). ***Rappelant que l'article 28(2) du décret législatif***

no 5/2010 prévoit que «les systèmes de classification des emplois qui déterminent la rémunération doivent adopter des critères communs pour les hommes et les femmes et être élaborés en vue d'éliminer la discrimination», la commission demande à nouveau au gouvernement de fournir des informations sur l'application de cette disposition ainsi que sur toute mesure prise ou envisagée pour 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.

Points III à V du formulaire de rapport. Application pratique. *La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur l'application pratique de la législation antidiscrimination, notamment le décret législatif no 5/2010 et la loi no 183/2010, et sur son impact quant à la réduction de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. A cet égard, prière de fournir des informations précises sur les activités des comité de coordination chargés de garantir l'égalité des chances aux fins du bien-être des travailleurs et de la lutte contre la discrimination (CUG) en ce qui concerne l'application de la convention. La commission prie en outre le gouvernement de fournir des informations sur les activités d'inspection du travail concernant l'application du principe de la convention, notamment les infractions relevées, les mesures correctives et les peines infligées.*