

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

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 - Italie (Ratification: 1963)

Conseiller national pour l'égalité. La commission prend note du rapport d'activité pour l'année 2012 élaboré par le Conseiller national pour l'égalité, qui y fait état des activités judiciaires et extrajudiciaires relatives à la discrimination, notamment des jugements et de conciliations ainsi que d'activités internationales et de différents projets. La commission prend note en particulier des informations communiquées par le gouvernement au sujet de la mise en œuvre de la Charte pour l'égalité des chances, à laquelle 546 entreprises privées et 164 administrations publiques ont déjà adhéré, s'engageant ainsi à lutter contre la discrimination fondée sur le genre, le handicap, la race, la religion et l'orientation sexuelle. Appliquée depuis 2011 par l'intermédiaire de commissions régionales multipartites, cette charte couvre plus de 700 000 travailleurs. ***La commission prie le gouvernement de continuer de fournir des informations sur les activités du Conseiller national pour l'égalité et leur incidence, en particulier en ce qui concerne la Charte pour l'égalité des chances.***

Article 2 de la convention. Egalité de chances et de traitement entre hommes et femmes. La commission prend note des informations fournies par le gouvernement au sujet des mesures adoptées pour améliorer l'accès des femmes à l'emploi et faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales. La commission note en particulier ce qui suit: i) l'article 4 de la loi no 92/2012 prévoit des mesures d'incitation fiscale en faveur de l'emploi de femmes à titre temporaire ou permanent (paragr. 12 à 15), des mesures temporaires (2013-2015) consistant en l'octroi d'un congé de paternité obligatoire d'une durée d'une journée, avec une extension possible de deux jours supplémentaires si la mère décide de reprendre le travail avant la fin de son congé de maternité, et la remise d'un bon d'une valeur de 300 euros aux femmes qui travaillent durant six des onze mois suivant la fin de leur congé de maternité obligatoire pour contribuer aux frais de garde ou de crèche (paragr. 24-25); ii) le décret no 243/2012 prévoit la création d'un fonds pour le financement des mesures visant à accroître les possibilités d'emploi des jeunes et des femmes; iii) le Conseiller national pour l'égalité a créé l'Observatoire des contrats nationaux et décentralisés et de la conciliation des temps de vie,

qui est chargé de recueillir des exemples de bonnes pratiques en matière contractuelle et se présente comme un nouvel outil devant permettre d'accroître la participation des femmes au marché du travail; iv) la loi sur la stabilité (loi no 228/2012) confie aux partenaires sociaux, dans le cadre de la négociation collective, le soin de fixer les modalités d'octroi du congé parental; v) la signature, le 25 octobre 2012, par le gouvernement, les régions et les provinces du document «Conciliation de la vie privée et du travail en 2012» qui prévoit, entre autres, des conditions de travail plus souples pour les pères de famille et la promotion du congé de paternité. La commission prend note également des projets mis en œuvre par le Département de l'égalité des chances. ***La commission demande au gouvernement de fournir des informations sur l'application en pratique de ces mesures, notamment du décret-loi no 5/2010 sur l'égalité de chances et de traitement auquel elle se référerait dans sa précédente demande directe, et sur leurs effets en termes de promotion de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession et de lutte contre la ségrégation fondée sur le sexe dans certains secteurs économiques et certaines professions. Prière de fournir également des informations sur l'incidence de tous les programmes et mesures adoptés pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'accès à l'emploi et à la profession, en particulier le Plan «Italia 2020».***

Harcèlement sexuel. *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, en précisant les résultats obtenus.*

Egalité de chances et de traitement sans distinction quant au handicap, à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre. La commission relève dans le rapport du gouvernement que 37 pour cent des plaintes pour discrimination déposées auprès du Bureau pour la promotion de l'égalité de traitement et l'élimination de la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique (UNAR) avaient trait à l'orientation sexuelle et 31 pour cent au handicap. ***La commission demande à nouveau au gouvernement de fournir des informations sur les conclusions du rapport du Groupe de travail sur l'égalité de traitement et la non-discrimination vis-à-vis des personnes transsexuelles et transgenres sur le lieu de travail, établi en application du décret directorial du 16 novembre 2010, et sur la suite qui leur a été donnée. La commission prie également le***

gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises pour prévenir et interdire la discrimination fondée sur le handicap dans l'emploi et la profession.

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 prises en 2011 en faveur de l'égalité de chances et de traitement dans l'administration publique. D'après ce rapport, les femmes restent sous-représentées aux postes de direction (14,69 pour cent des hommes occupent un tel poste contre seulement 6,67 pour cent des femmes) et d'organisation (5,30 pour cent des hommes et 3,64 pour cent des femmes); les congés parentaux sont essentiellement octroyés aux femmes (entre 70 et 87 pour cent selon l'administration considérée); les hommes participent davantage aux formations susceptibles de favoriser leur avancement; les activités de renforcement des capacités restent trop peu nombreuses en ce qui concerne les questions de genre. Le rapport indique par ailleurs que la grande majorité des administrations publiques ont élaboré des plans triennaux pour mettre en œuvre des mesures positives. La commission observe toutefois que l'incidence de ces plans n'apparaît pas clairement. ***La commission demande au gouvernement de fournir des informations sur l'incidence des plans triennaux pour la mise en œuvre de mesures positives en termes de promotion de l'accès des femmes aux postes et emplois de l'administration publique où elles sont sous-représentées. Prière de fournir également des informations sur les activités des «Comités uniques de garantie de l'égalité de chances, du bien-être des travailleurs et de la prévention de la discrimination» (CUG), y compris sur les modalités de coopération entre ces comités et le Conseiller national pour l'égalité.***

[Observation \(CEACR\) - adoptée 2013, publiée 103ème session CIT \(2014\)](#)