

## Demande directe (CEACR) - adoptée 2017, publiée 107ème session CIT (2018)

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

**Article 1, paragraphe 1 a), de la convention. Discrimination fondée sur le sexe. Harcèlement sexuel.** *Réitérant sa demande précédente, la commission demande au gouvernement de fournir des informations sur toutes mesures spécifiques prises ou envisagées pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, notamment dans le cadre du Plan d'action national extraordinaire contre la violence sexuelle et la violence fondée sur le genre (2015-2017), en précisant les résultats obtenus.*

**Article 2. Egalité de chances et de traitement entre hommes et femmes.** La commission note que, d'après le rapport 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), 62,5 pour cent des affaires de discrimination fondée sur le genre signalées en 2014 avaient trait à l'emploi et à la profession. La commission note également que, d'après l'enquête de 2015 sur les activités d'inspection, 1 097 atteintes au principe de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes ont été détectées ou signalées. Le gouvernement indique que, suite à l'entrée en vigueur du décret législatif no 8/2016, de nombreuses infractions à la législation du travail passibles d'amendes ont cessé de relever du droit pénal, y compris les infractions concernant les discriminations entre hommes et femmes au travail, mais que le montant des amendes applicables a été majoré. La commission note en outre que, dans ses observations finales, le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) mentionne le taux de chômage disproportionné qui affecte les femmes, en particulier dans les régions méridionales, ainsi que le faible pourcentage de femmes entrepreneurs, par comparaison avec leurs homologues masculins (CEDAW/C/ITA/CO/7, 24 juillet 2017, paragr. 37). **La commission demande au gouvernement d'indiquer si le décret législatif no 8/2016, en**

*dépénalisant les cas de discrimination entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession, n'a pas affaibli le caractère dissuasif des sanctions, et de fournir des informations à ce sujet. De même, elle le prie à nouveau de donner des informations sur l'application dans la pratique de la loi no 92/2012, du décret no 243/2012 et du décret législatif no 5/2010 et sur leur impact quant aux progrès accomplis en matière d'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes et de recul de la ségrégation entre hommes et femmes sur le marché du travail. A cet égard, elle l'invite également à se reporter aux commentaires qu'elle formule sur l'application de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Enfin, elle prie à nouveau le gouvernement de donner des informations sur l'impact de l'ensemble des programmes et mesures adoptées pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'accès à l'emploi et à la profession, y compris dans le cadre du Programme «Italia 2020».*

**Egalité de chances et de traitement sans considération de handicap, d'orientation sexuelle ou d'identité de genre.** La commission note que, d'après le rapport de l'UNAR, 8,2 pour cent des affaires de discrimination signalées en 2014 étaient fondées sur le handicap et 7,4 pour cent relevaient d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, 17,2 pour cent de ces dernières présentant en outre un élément d'aggravation pour harcèlement sexuel. La commission note que le gouvernement mentionne par ailleurs dans son rapport l'adoption d'une Stratégie nationale (2013-2015) pour les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transsexuelles ou transgenres (LGBT) qui prévoit quatre domaines d'intervention: le travail, l'école, les médias, les organes de sécurité publique et l'administration pénitentiaire. Elle note également que le décret législatif no 151/2015 a modifié les règles régissant le recrutement des personnes en situation de handicap, en prévoyant en particulier l'introduction de mesures d'incitation pour le recrutement de ces personnes et l'application d'un «quota» non seulement pour les nouveaux recrutements, mais par rapport à l'ensemble de la main d'œuvre actuellement dans l'emploi. La commission prend note en outre de l'Initiative «Diversità lavoro», qui a pour but de promouvoir l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap en favorisant les contacts directs avec des employeurs potentiels. **La commission demande au**



*gouvernement d'indiquer les mesures spécifiquement prises dans le cadre de la Stratégie nationale pour les personnes LGBT et sur leurs effets en termes de prévention de la discrimination dans l'emploi et la profession fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Elle le prie de continuer de donner des informations sur les mesures prises ou envisagées pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement en faveur des personnes en situation de handicap, notamment sur l'application du décret législatif no 151/2015, et sur leur impact. Enfin, elle le prie de donner des informations sur les cas de discrimination décelés par l'inspection du travail ou signalés à celle-ci, ou qui sont traités par l'UNAR, et sur leur issue.*

**Administration publique.** La commission prend note des informations communiquées par le gouvernement concernant les plans triennaux d'action positive adoptés par les administrations publiques centrales. Elle prend note en particulier des mesures concernant la prise en charge de la petite enfance, les opportunités de télétravail, l'adaptation du temps de travail et la diffusion par vidéoconférence de programmes de formation axés sur une meilleure conciliation entre obligations familiales et professionnelles. **La commission demande au gouvernement de donner des informations sur l'impact des plans triennaux d'action positive adoptés par les administrations publiques en termes de progrès en matière d'égalité de chances et de traitement, notamment quant à l'accès des femmes aux emplois et aux postes de l'administration publique dans lesquels elles sont sous-représentées. Elle prie également le gouvernement de signaler toute mesure spécifique prise ou envisagée par l'administration publique pour lutter contre les discriminations fondées sur les autres motifs énumérés par la convention. Enfin, elle le prie à nouveau de fournir des informations sur l'action déployée par le Comité unique visant à assurer l'égalité des chances, en vue du bien-être des travailleurs et de la prévention des discriminations (CUG), notamment sur la coopération entre ce comité et le Conseiller national à l'égalité.**

**Conseiller national à l'égalité.** Réitérant sa demande précédente, la commission prie le gouvernement de donner des informations sur les activités du Conseiller national à l'égalité et leur impact, s'agissant

***notamment de la mise en œuvre de la Charte pour l'égalité des chances.***