



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

27 mars 2018

Pièce n°7

**Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE/GEFDU) c.
Italie**
Réclamation n° 133/2016

**NOUVELLE REPLIQUE
DU GOUVERNEMENT SUR LE BIEN-FONDE**

Enregistrée au secrétariat le 5 mars 2018

Repubblica Italiana
Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale
Ufficio dell'Agente del Governo

RÉCLAMATION N. 133/2016

Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE)

c. ITALIE

**RÉPLIQUE DU GOUVERNEMENT ITALIEN
AUX OBSERVATIONS DE L'UWE**

3 MARS 2018

1. Le Gouvernement Italien (ici nommé "le Gouvernement") fait référence à la réclamation collective introduite contre l'Italie par le Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) (ici nommé "UWE") pour la violation "*des dispositions de la Charte Sociale Européenne et des textes subséquents comme le Protocole additionnel de 1988, la Charte Sociale Européenne révisée et plus particulièrement les articles 1, 4, 4 §3, 20 et E*" comme précisé dans la réclamation collective.

2. A ce propos, le Gouvernement fait référence à la lettre du Comité européen des droits sociaux (ici nommé "le Comité") du 10 janvier 2018 pour donner les suivantes observations sur le bien-fondé de la réclamation citée au précité point 1 en réponse à la réplique de l'UWE.

OBSERVATIONS

3. Le Gouvernement, tout d'abord, en confirmant ses observations sur le bien-fondé du 2 novembre 2017, observe ce qui suit.

4. Dans sa réplique l'UWE réaffirme les arguments portant sur l'inégalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes, le non-respect du principe de l'égalité de chances en matière d'emploi et la question de la sous-représentation des femmes dans les postes de prises de décisions dans les entreprises privées, en déplorant, outre l'inégalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes, la carence de données et d'informations sur l'activité des Consiellères de parité, sur les rapports bisannuels des entreprises avec plus de 100 salariés (article 46 du décret législatifs n° 198/2006), sur le Comité national de parité (p. 12) de même que sur le congé parental (p. 16).

5. Avant d'examiner toutes ces questions dans le détail, il convient de préciser que la Présidence italienne du G7 a promu la première réunion sur l'égalité entre les hommes et les femmes (Taormina, 15 et 16 novembre 2017) qui a abordé, notamment, le thème de l'autonomisation économique des femmes comme moteur de croissance et de développement global et indicateur de bien-être social.

6. Cette réunion s'est terminée par une Déclaration finale¹ qui réitère l'engagement des pays concernés à assurer la mise en œuvre et le suivi des mesures et des actions prévues par la « *G7 Roadmap for a Gender-Responsive Economic Environment* » adoptée lors du Sommet des 26 et 27 mai; ce plan d'action a pour objectif d'encourager les pays du G7 à développer et

¹ La Déclaration, qui a été présentée par Mme Maria Elena Boschi, Sous-secrétaire à la Présidence du Conseil chargée de l'égalité des chances pendant la conférence de presse finale du G7 de Taormina est disponible à l'adresse suivante : <http://www.pariopportunita.gov.it/media/3337/declaration-of-the-g7-ministers-for-gender-equalityita.pdf>

mettre en œuvre des stratégies et des actions durables visant la promotion de la parité entre les sexes, l'autonomisation des femmes et l'élimination de toutes les formes de discrimination et de violence subies par les femmes dans leur vie privée et professionnelle.

7. Ce document, qui est aligné sur les priorités définies dans la Déclaration et Programme d'Action de Beijing et le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies, envisage des actions mesurables visant à promouvoir l'accès des femmes à l'emploi, accroître la participation des femmes aux processus décisionnels et éradiquer le phénomène des violences à l'égard des femmes et des petites filles.

8. Dans la Déclaration finale susmentionnée les pays s'engagent, entre autres, à développer des politiques et des mesures permettant d'assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que l'égalité de traitement salarial, améliorer les conditions de travail et encourager les entreprises à adopter des formes de travail flexible tout au long de la vie ainsi que des mesures favorables à la vie familiale, aussi bien pour les femmes que pour les hommes; promouvoir la participation des femmes et des petites filles à l'éducation et aux carrières dans les secteurs scientifique, technologique, du génie, des mathématiques et de la médecine, de même que la participation dans tous les secteurs où elles sont sous-représentées, y compris les secteurs hautement spécialisés et plus rémunérateurs.

9. A cet égard, il convient de noter que l'Italie s'attache depuis longtemps à mettre en œuvre ces politiques et à en poursuivre les objectifs. En effet, au cours des dernières années l'Italie a mis en place des mesures, des actions positives et des expérimentations de bonnes pratiques finalisées à promouvoir une participation accrue des femmes au marché du travail, avec des effets concrets sur l'égalité de traitement salarial entre les hommes et les femmes.

10. Pour ce qui est de l'écart de rémunération entre hommes et femmes, soit l'écart moyen de rémunération horaire brute entre hommes et femmes, il convient de préciser que d'après les données publiées par la Commission européenne le 31 octobre 2017, ce dernier était de 5,5% en 2015 (données EUROSTAT), un pourcentage qui place l'Italie bien en dessous de la moyenne UE, qui était de 16,3%.

11. Qui plus est, ce résultat est dû surtout à l'effet d'agrégation des données du secteur public (où l'écart salarial est très faible) et privé (où il est aligné sur celui des autres pays européens).

12. Quant aux Conseillères de parité, outre les points signalés dans les premières observations relatives à la présente réclamation, il convient de rappeler qu'au sens de l'article 15, par. 6 du décret législatif n° 198 du 11 avril 2006, ces dernières sont tenues de présenter un rapport d'activité une fois par an avant le 31 mars.

13. Tous les rapports sont ensuite analysés par la Conseillère nationale de parité et les résultats de l'analyse relative à 2016 sont affichés sur le site institutionnel du Ministère du travail et des politiques sociales².

14. Les données relatives à 2017 seront publiées après le 31 mars 2018, date limite pour transmettre les rapports d'activité.

15. Il convient de souligner que même s'il ne s'agit pas de données statistiques au sens strict, ces rapports se basent sur les activités effectivement réalisées par les conseillères sur le territoire; ces dernières sont à tous les effets des officiers publics que les travailleurs saisissent directement de toute revendication concernant des discriminations sexistes liée au travail, y compris les inégalités salariales. Dans le cadre de leurs fonctions, les conseillères collaborent en outre avec les inspecteurs du travail à l'échelle locale, sur la base de protocoles d'accord adoptés à ce niveau.

16. S'agissant des rapports bisannuels prévus par l'article 46 du décret législatif n° 198 du 11 avril 2006, il convient de rappeler que les entreprises qui ne respectent pas l'obligation de transmission encourent une sanction administrative et/ou, le cas échéant, la suspension des avantages fiscaux pendant un an (article 46, par. 4).

17. A signaler en outre que le Ministère du travail et des politiques sociales a entrepris la réalisation d'un progiciel qui permettra de simplifier le traitement et la transmission des rapports par les entreprises. Ce nouveau progiciel permettra aussi d'améliorer et d'accélérer le traitement des données saisies, en facilitant leur lecture et leur analyse. Les données salariales seront également prises en compte, ce qui permettra d'assurer une transparence accrue, une fois que ce dispositif sera entré en fonction à plein rythme.

18. Pour ce qui est du Comité national de parité, il convient de signaler que le mandat de trois ans s'est terminé et que les procédures de reconstitution ont été entamées.

19. S'agissant de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, il y a lieu de rappeler que le décret législatif n° 80 du 15 juin 2015 a prolongé la possibilité d'obtenir le droit au congé parental jusqu'aux 12 ans de l'enfant, en autorisant les intéressés à bénéficier de ce congé sur base horaire, ce qui en facilite l'utilisation partagée entre les deux parents.

20. Le droit à bénéficier d'une indemnité, qui correspond à 30% du salaire – avec une durée maximum de 6 mois pour un couple – a été prolongé jusqu'aux 6 ans de l'enfant. Le congé

² <http://www.lavoro.gov.it/ministro-e-ministero/Organi-garanzia-e-osservatori/ConsiglieraNazionale/Consigliera-nazionale-di-parita/Documents/2017-05-25%20Presentazione%20Dati%20Rapporti%202016.pdf>

parental est en outre pris en compte dans le calcul de l'ancienneté de service (article 34 du décret législatif n° 151 du 26 mars 2001); il s'ensuit qu'à la fin de la période de congé, la femme a le droit de retrouver le même poste qu'elle occupait avant de prendre son congé (article 56 du même décret).

21. Qui plus est, en vue de la mise en œuvre des dispositions de l'article 25 du décret législatif n° 80 du 26 mars 2001 « *Allocation de ressources pour les mesures de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle* », un décret du Ministre du travail et des politiques sociales, rédigé de concert avec le Ministre de l'économie et des finances et adopté le 12 septembre 2017³, a défini les critères et les modalités d'utilisation d'une partie des ressources du Fonds de financement des dégrèvements fiscaux. Les ressources disponibles pour la période 2017-2018 s'élèvent à 109.800.000,00 Euros.

22. Plus précisément, ce décret prévoit le financement d'allègements de cotisations sociales en faveur des entreprises qui, dans le cadre de la négociation collective de deuxième niveau (d'entreprise ou du territoire) ont prévu d'introduire au moins deux mesures innovantes de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, améliorant les dispositions des conventions collectives nationales ou les dispositions des lois en vigueur. Pour ce qui est de l'accès à ces avantages, le décret définit les domaines d'intervention (soutien à la parentalité, flexibilité dans l'organisation du travail, prestations accordées aux salariés) et les mesures de conciliation que les conventions collectives d'entreprise doivent adopter en vue de l'accès aux dégrèvements.

23. Enfin, l'article 1^{er}, alinéas 183 de la Loi n° 208 du 28 décembre 2015 (Loi de stabilité 2016) a introduit l'obligation de prendre en ligne de compte la période obligatoire de congé de maternité en vue de l'attribution des primes de productivité.

24. Il y a lieu de rappeler, en outre, les autres dispositifs prévus par le droit national en matière de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale :

- *chèques emploi-service* (voucher) pour la garde d'enfant ou pour le paiement de structures d'accueil de la petite enfance (article 4, alinéa 24, lettre b) Loi n° 92 du 28 juin 2012, à utiliser comme une alternative au congé parental, la salariée devant renoncer à ce dernier pour un maximum de six mensualités, pour une valeur de 600 euros par mois payés par l'INPS. Les chèques emploi-service peuvent être alloués dans les onze mois qui suivent le congé de maternité obligatoire et ils sont réglementés par le décret ministériel 28 octobre 2014 pour les salariées du secteur public et privé. Cette mesure a ensuite été étendue aux femmes qui exercent un travail indépendant et aux cheffes d'entreprises avec le D.M. 1^{er} septembre 2016 ;

³ Ce décret est disponible à l'adresse suivante: <http://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto-Interministeriale-12-settembre-2017.pdf>

- *bonus bébé* (article 1^{er}, alinéa 125 à 129 de la Loi n° 190 du 23 décembre 2014), qui prévoit l'allocation de 80 euros par mois versés par l'INPS pour les nouveau-nés ou les enfants adoptés à compter du 1^{er} janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2017. Peuvent en bénéficier les ménages dont le revenu ISEE (Indicateur de la Situation Économique Équivalente) n'excède pas 25.000 euros par an, jusqu'aux 3 ans de l'enfant ou du mineur. Ce bonus s'élève à 160 euros si le revenu n'excède pas 7.000 euros ; cette mesure a été confirmée par la Loi de finances 2018 (Loi n° 205/2017, article 1^{er}, par. 248) mais elle est limitée à la première année de vie de l'enfant ;
- *prime à la naissance* (article 1^{er}, alinéa 353 de la Loi n° 232 du 11 décembre 2016) qui prévoit le versement par l'INPS, à compter du 1^{er} janvier 2017, d'une prime pour la naissance ou l'adoption d'un mineur, dont le montant s'élève à 800 euros, versés sous forme d'un paiement unique ; pour avoir accès à la prime, la future mère doit en faire la demande à la fin du septième mois de grossesse ou au moment de l'adoption ;
- *bonus pour le paiement de l'accueil en crèche ou d'une assistance à domicile pour les enfants de moins de trois ans souffrant de pathologies chroniques graves* (article 1^{er}, alinéa 355, Loi n° 232 du 11 décembre 2016) : à partir de 2017, les enfants nés à compter du 1^{er} 2016 bénéficient d'un bon de 1.000 euros annuels payés par l'INPS. Pour ce bonus, l'Etat a affecté des ressources croissantes, soit 144 millions d'euros pour l'année 2017, jusqu'à 330 millions à compter de 2020.

25. Qui plus est, la Loi n° 81 du 22 mai 2017 (<Mesures en matière de protection des travailleurs indépendants non entrepreneurs et mesures visant à favoriser la flexibilité des horaires et du lieu de travail des salariés>) renforce les mesures de protection pour les femmes qui exercent une activité indépendante et qui viennent d'accoucher, en prolongeant le congé parental de trois à six mois.

26. Ce congé, d'une durée maximum de 6 mois pour le couple, doit être utilisé pendant les trois premières années de vie de l'enfant. La maman a également la possibilité de se faire remplacer temporairement par une collègue de son choix ayant les mêmes compétences professionnelles.

27. S'agissant de l'autre question faisant l'objet de la réclamation, la sous-représentation des femmes dans les postes de prise de décisions, il convient de signaler que la Loi n° 120 du 12 juillet 2011, <Parité d'accès aux organes d'administration et de contrôle des sociétés cotées sur les marchés réglementés> a prévu pour les sociétés cotées et pour les sociétés contrôlées par une administration publique l'obligation de réserver au sexe le moins représenté un tiers au moins des places au sein de leurs organes d'administration et de contrôle.

28. Suite à l'entrée en vigueur de cette loi, le pourcentage de femmes dans les positions d'encadrement des sociétés cotées a augmenté considérablement; d'après les dernières données de CONSOB, la proportion de femmes au sein des conseils d'administration des sociétés cotées a augmenté progressivement et a atteint 33,5%. Il s'agit d'un résultat

important, sachant qu'en 2010 la participation des femmes dans les sociétés italiennes cotées était d'environ 6%.

29. Par l'entrée en vigueur du décret du Président de la République n° 251 du 30 novembre 2012, les sociétés publiques contrôlées par une administration publique, non cotées sur les marchés réglementés, ont connu une augmentation considérable de la présence de femmes au sein des organes d'administration et de contrôle. Le suivi de la mise en œuvre de ces dispositions relève du *Département de l'égalité des chances de la Présidence du Conseil des ministres*. D'après les données actualisées au mois de septembre 2017, soit quatre ans après l'entrée en vigueur des obligations prévues dans le décret susmentionné, il y a lieu de constater que les femmes représentent presque 30,9% des membres des organes collégiaux d'administration et de contrôle des sociétés publiques à l'échelle nationale.

30. Compte tenu des données relatives au faible pourcentage de femmes exerçant la fonction d'administrateur unique de sociétés à participation publique, le Gouvernement a poursuivi son action de promotion de l'équilibre entre les sexes par la promulgation du décret législatif n° 175 du 19 août 2016 (*<Texte unique en matière de sociétés à participation publique>*). Ce décret établit des dispositions spécifiques visant à renforcer le principe de l'équilibre entre les sexes dans les sociétés publiques, notamment en introduisant l'obligation à réserver un tiers au moins des postes d'administrateur au sexe le moins représenté.

31. Pour ce qui a trait plus particulièrement à l'action de contrôle, il y a lieu de préciser ce qui suit.

32. Dans la période 2014-2016, le personnel local de l'Institut d'inspection du travail (INL) a effectué des contrôles visant à assurer la protection effective de certaines catégories de travailleurs particulièrement « désavantagés », dont les femmes et les mères salariées, afin de contrecarrer, le cas échéant, les phénomènes de discrimination et garantir la protection physique et économique des mères salariées.

33. Ces inspections ont été menées comme d'habitude sur la base aussi d'un échange d'informations fructueux et de signalements transmis par les Conseillères et Conseillers de parité, dans le cadre de la collaboration établie par le Protocole d'accord signé en 2005 - actuellement en cours de reconduction - par le Ministère du travail et des politiques sociales d'une part et le Réseau national des Conseillères et Conseillers de parité de l'autre.

34. L'Inspection nationale du travail a communiqué que l'examen des données relatives aux contrôles effectués dans la période 2014-2016 par les inspecteurs des structures locales indique ce qui suit.

35. Année 2014 - Suite aux contrôles visant à assurer la protection physique et économique des femmes enceintes et des mères salariées et à contrecarrer, le cas échéant, les discriminations entre hommes et femmes en matière de travail, 382 infractions pénales ont été relevées en 2014, dont 253 dans le secteur tertiaire et 71 dans l'industrie. Pendant la même année, aucun signalement d'irrégularité administrative n'a été enregistré, sachant qu'à l'époque ces phénomènes étaient exclus des contrôles.

36. Année 2015 - L'activité de contrôle a permis de relever, au cours de 2015, 1.097 irrégularités, administratives et pénales. Ces infractions sont encore une fois plus concentrées dans le tertiaire, où le nombre de salariées est traditionnellement plus élevé; le total s'élève à 895 infractions. Pour le secteur manufacturier, le total des irrégularités s'élève à 154, ce qui représente un chiffre considérable.

37. Année 2016 - En 2016, les irrégularités avérées s'élèvent à 711, concentrées pour la plupart, comme d'habitude, dans le tertiaire; plus précisément, le nombre d'irrégularités contestées dans ce secteur s'élève à 585. Dans le secteur manufacturier les infractions avérées s'élèvent à 103, un chiffre significatif.

38. Pour ce qui est de la lutte contre les discriminations à l'égard des mères salariées et de la procédure spécifique de validation des ruptures consensuelles ou des démissions présentées pendant la grossesse et jusqu'aux 3 ans de l'enfant (article 55, alinéa 4 du décret législatif n° 151 du 26 mars 2001), il convient de rappeler le rôle crucial joué par les inspecteurs du travail à l'échelle locale (et, dans le passé, par le Ministère du travail et des politiques sociales) : au cours d'un entretien direct avec la salariée, l'inspecteur est tenu de s'assurer que cette dernière soit dûment informée de ses droits et des protections dont elle peut bénéficier en vertu de la loi; il doit en outre vérifier l'authenticité réelle de son consentement à la rupture du contrat de travail ou de sa volonté de démissionner. En effet, en l'absence de la validation par l'inspecteur compétent par territoire, la rupture du contrat de travail ne prend pas effet; il s'ensuit donc que la travailleuse salariée bénéficie d'une protection concrète contre des formes de discrimination ou de coercition de sa volonté en matière contractuelle.

39. Il convient en outre de rappeler que la même procédure s'applique aussi pour protéger la position parentale du père salarié jusqu'aux 3 ans de l'enfant ou, comme prévu également pour les mères salariées, pendant les trois premières années d'accueil du mineur adopté ou confié.

40. A signaler également que l'Inspection nationale du travail (dans le sillage de l'activité menée dans le passé par le Ministère du travail et des politiques sociales), assure le suivi annuel des procédures de validation susmentionnées sur la base des informations acheminées

par les antennes locales au moyen de formulaires partagés avec la Conseillère nationale de parité.

41. Les données issues de ce relevé sont retenues dans le Rapport annuel sur les validations des démissions et des ruptures consensuelles des mères et pères salariés, publié sur le site institutionnel de l'Institut d'inspection⁴ et élaboré en collaboration avec la Conseillère nationale de parité.

42. A cet égard, il convient de souligner que l'analyse des données de la période 2014-2016 indique que si d'une part le nombre total de démissions et de ruptures consensuelles par les mères et les pères salariés validé par les inspecteurs du travail à l'échelle locale a progressivement augmenté (26.333 en 2014, 31.249 en 2015 et 35.003 en 2016), ce qui probablement s'explique par la modeste reprise économique en cours, d'autre part la proportion de ruptures et démissions concernant les mères salariées contre celle des pères salariés a progressivement diminué, en passant de 85% en 2014, à 82% en 2015 et à 78% en 2016, avec une baisse de 7% en trois ans à peine.

43. A la lumière des raisons fournies par la plupart des mères salariées à l'occasion des entretiens avec les inspecteurs du travail, les ruptures et les démissions ne seraient pas liées à des phénomènes de discrimination, mais plutôt à des difficultés d'ordre pratique de conciliation entre la vie professionnelle et les exigences de prise en charge des enfants, imputables au coût élevé des services d'assistance (crèches, garde d'enfants, etc.), à l'absence de membres de la famille pouvant assurer un soutien ou à des problèmes logistiques objectifs (changement du lieu de résidence, distance domicile-travail, etc.)

CONCLUSIONS

44. Le Gouvernement souligne, tout d'abord, que les lois et dispositions citées démontrent comme l'État italien a introduit principes et mesures dans le respect du principe de discrimination qui ont modifié le cadre législatif précédent.

⁴ Ce rapport est disponible à l'adresse suivante: <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/Relazioni-convalide-dimissioni-lavoratrici-madri/Relazione-annuale-2016-Convalide-dimissioni-risoluzioni-consensuali-lavoratrici-madri.pdf>

45. Par conséquent, le Gouvernement remercie le Comité pour l'attention qu'il réservera aux informations susmentionnées et demande de déclarer qu'il n'y a aucune violation des articles 1, 4, 4 §3, 20 et E" de la Charte.

Bureau de l'Agent du Gouvernement

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name or set of initials, located in the lower right quadrant of the page.