



Le rôle des institutions de formation dans la promotion des principes d'égalité au travail et de justice sociale. L'expérience Italienne

La promotion des principes d'égalité au travail et de justice sociale en Italie: panoramique sur la législation.

- A partir de la promulgation de la Constitution Républicaine (1948) et en application de ses principes, l'Etat Italien a de plus en plus élargi et perfectionné sa législation en matière d'antidiscrimination, de façon que aujourd'hui elle protège contre toutes les différentes formes de discrimination.
- Le développement de la législation Italienne antidiscrimination a reçu grande impulsion par la Communauté Européenne (aujourd'hui Union Européenne)

La promotion des principes d'égalité au travail et de justice sociale en Italie: panoramique sur la législation.

- En particulier, la législation Communautaire a donné une forte poussée au perfectionnement de celle-là Italienne en matière de discrimination fondée sur:

le sexe

la nationalité, la race et l'appartenance ethnique

la religion

les opinions politiques

le VIH ou le sida

l'handicap

l'âge

l'orientation sexuelle

La promotion des principes d'égalité au travail et de justice sociale en Italie: panoramique sur la législation.

- Le «perfectionnement» de la législation nationale a opéré en suivant deux différentes lignes directrices:
 - A. Développement des «infrastructures institutionnelles» responsables pour la mise en œuvre des principes et des politiques antidiscrimination;
 - B. Renforcement des mesures tant pour la prévention que pour la répression de la discrimination.

Le Code pour l'égalité des chances entre hommes et femmes (D.Lgs. no. 198/2006): l'infrastructure institutionnelle

Domaine de l'activité:
Emploi privé et public

- Les Institutions principales:
 - - Comité Nationale pour l'application des principes l'égalité de traitement et des chances entre hommes et femmes (art. 8, D.Lgs. no. 198/2006);
 - - Conseiller pour l'égalité, aux différents niveaux National, Régional et Provincial, la loi (art. 12 D.Lgs. no. 198/2006)

Le Code pour l'égalité des chances entre hommes et femmes (D.Lgs. no. 198/2006): l'infrastructure institutionnelle

- Composition du Comité Nationale pour l'application des principe de l'égalité de rémunération et des chances entre hommes et femmes :
 - - Ministre du Travail
 - - Conseiller National pour l'égalité
 - - Représentants des syndicats (6) et des organisations des employeurs (6)
 - - Représentants des associations pour la défense des droit des femmes (11)
 - - Autres membres sans droit de vote (experts et représentants d'autres Ministères)

... l'infrastructure institutionnelle: les principales tâches du Comité National

- Vérifier le degré d'application de la législation antidiscrimination et formuler des propositions pour le perfectionnement;
- Réaliser campagnes d'information et de sensibilisation de l'opinion publique sur la promotion de l'égalité des chances pour le femmes dans la formation professionnelle et dans le marché du travail;
- Chaque année élaborer un programme concernant la typologie des projets d'action positives qui devront être privilégiés pour l'admission aux financements publiques;
- Élaborer codes de conduite et règles de comportement conformes aux principes de non-discrimination;
- Réaliser initiatives pour développer et améliorer le dialogue entre les Partner sociaux à fin de promouvoir l'égalité de conditions et des chances au travail;
- Réaliser des actions positives tendant à éliminer tous les obstacles à l'égalité entre hommes et femmes pour ce qui concerne la progression de carrière et la réintégration dans le marché du travail après la maternité.

... l'infrastructure institutionnelle: les principales tâches du Conseiller pour l'égalité.

- Art. 12, D.Lgs. no. 198/2006
- Fonction de prevention: collaboration avec les Inspectorats du Travail et avec les responsables pour le politiques actives du travail au niveau des administration locales;
- Fonction de promotion: actions positives, cohérence des politiques de développement et du travail;
- Fonction de connaissance des phénomènes de discrimination: recherches, information, publications, échange des bonnes pratiques

Le rôle de la formation

Taux d'emploi, de chômage et d'inactivité (1 ^{er} Avril 2012)		
Taux	Parentages	Valeurs absolus (ooo)
Taux d'emploi des femmes (âge 15 -64)	47,0%	9.436
Taux de chômage des femmes	11,3%	1.203
Taux d'inactivité des femmes (âge 15 -64)	47,1%	9.367
Taux d'emploi des hommes (âge 15 -64)	67,1%	13.517
Taux de chômage des hommes	9,5%	1.412
Taux d'inactivité des hommes (âge 15 -64)	25,9%	5.116

Les actions positives et le rôle de la formation

- art. 42, D.lgs. no. 198/2006 (Définition et but des actions positives):
- Dans la définition des buts des actions positives, le législateur a donné à la formation le rôle de principal « outil » pour l'effective application du principe d'égalité des chances
- Art. 42, par. 2, let. a): les action positives doivent éliminer l'inégalité des chances dans l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle
- Art. 42, par. 2, let. b), c), d) e): la formation comme «outil» pour garantir aux femmes égalité des chances pour ce qui concerne l'accès au travail (aussi a celui-là indépendant), la progression de carrière, la diversification des choix professionnels

La formation comme «outil»: les actions positives

- Réalisée sur la base des projets élaborés par
 - les employeurs privées et publiques
 - les syndicats
 - les organismes de formation
 - les associations pour la promotion de l'égalité des chances
 - les associations pour la décence des femmes

Sources et mécanisme du financement des actions positives

- Sources du financement:
 - Fonds du Ministère du Travail;
 - Fond Social Européen
 - Fond Européen pour les affaires sociales et l'égalité des chances
 - Fond pour la formation professionnelle

Sources et mécanisme du financement pour la mise en œuvre des actions positives

Art. 10, D.lgs. no. 198/2006

Le Comité National pour l'égalité dans le 31 Mai de chaque année formule un programme concernant:

- la typologie des projets d'action positives admissibles;
- les organismes légitimés;
- les critères d'évaluation

Art. 44, D.lgs. n. 198/2006

1er Oct. - 30 Nov. Les organisme légitimés présentent demande au Ministère du Travail pour le financement du projet

Ministère du Travail et Comité National pour l'égalité:
Évaluation des projets

Art. 45, D.lgs. no. 198/2006

Pour les actions positives qui réalisent des plans de formation, «projets spéciaux» approuvées aussi par le FSE, la loi Italienne attribue une ultérieur contribution par le Fond National pour la Formation

Comité National pour l'égalité:
Suivi et audit sur la mise en œuvre des projets

La formation comme «outil» pour l'introduction de la dimension de genre au travail.

- Ce type de formation:
- est adressée principalement aux «opérateurs du marché du travail» à tous les niveaux (employeurs, «decision maker», services pour l'emploi)
- But:
 - diffusion de la culture de la différence comme une valeur ajoutée
 - une meilleure connaissance de la législation et des outils qu'elle mets à disposition des opérateurs pour promouvoir l'égalité des chances au travail

L'expérience Italienne

(2009) Carte pour l'égalité des chances:

- Déclaration d'intentions proposée par le Ministre du Travail aux employeurs (privés et publiques) aux syndicats, ayant le but de introduire des politiques de gestion des ressources humaines conformes aux principes d'égalité au travail et d'égalité des chances.
- Promotion pour la diffusion de la Carte: le Conseiller pour l'égalité a organisé dans tout les Régions des séminaires de formation sur la législation en matière d'antidiscrimination
- La soussignature de la Carte engage les employeurs à soumettre les actions réalisées en application de ses principes au suivi des organismes préposés (tables régionales)



L'expérience Italienne

- Réforme de l'emploi public (art. 14, D.lgs. no. 150/2009): introduction de la dimension de genre dans le procès d'évaluation de la performance (soit de l'organisation soit individuelle) des administrations publiques.
- Pour la mise en œuvre de ce nouveau system d'évaluation la Conseiller National pour l'égalité avec L'Ecole Supérieure des Administrations Publiques (SSPA) a organisé des cycles de formation pour les cadre supérieur et pour les directeurs à fin d'accroitre la connaissance de la législation en matière, des outils pour la promotion de l'égalité des chances et des critères d'évaluation de la performance.

D'autres Expériences

A. Accords de coopération stratégiques:

- Accords entre la Conseiller Nationale pour l'égalité et d'autres organismes à fin d'introduire la dimension de genre en matière de santé et sécurité au travail
- 3 Accords pendant le 2010, visant à sensibiliser, informer et former les employeurs sur les problèmes spécifiques des femmes en matière de santé et sécurité au travail et aussi pour ce qui concerne la conciliation du travail et de la vie familiale

B. Projets pour la formation des enseignants: le but consiste dans la diffusion de la culture de l'égalité déjà à partir de l'âge scolaire



Criticités du système Italien pour la lutte aux discriminations fondées sur le sexe

- limitation des financements
- réalisation remise –pour la plupart– aux initiatives des sujets privés et/or publiques sur la base des financements mis à disposition par les institutions
- Insuffisante connaissance de la législation et de ses outils visant à promouvoir l'égalité des chances
- Insuffisance des «outils» complémentaires à la formation (en particulier, politiques pour la promotion de la conciliation du travail et de la vie familiale, orientation professionnelle pendant l'âge scolaire, information)

L'infrastructure institutionnelle en matière de lutte aux discriminations fondées sur la race, la nationalité et l'appartenance ethnique

D.lgs. No. 215/2003 (harmonisation à la Dir. 2000/43/CE)

- Bureau National pour le contraste des discriminations fondées sur la race et sur l'origine ethnique (UNAR)
- Réseau des Conseils Provinciaux pour l'immigration

Les tâches des institutions aux niveau National et local

UNAR:

- Assistance aux victimes de discriminations en cas de recours juridictionnels
- Enquêtes et recherches sur les phénomènes discriminatoires;
- Rédaction de rapports annuels
- Promotion d'actions positive (in collaboration avec d'autres organismes privés et publiques)
- Promotion de cours de formation et échange de bonne pratiques

Le rôle de la formation dans les politiques pour l'intégration

FEI

Fond National
pour les
politiques de la
Migration

FSE

Fonds des
organismes
bilatéral

Formation pour le migrants:

a. Programmes de formation dans les pays d'origine pour l'accès au travail en Italie (en 2011, 4500 migrants)

b. Programmes de formation pour la qualification et la formation professionnelle (réalisés en Italie) visant à corriger l'inadéquation des compétences et des qualifications

c. Cours de formation pour l'apprentissage de la langue, de l'éducation civique et de la culture Italienne

Le rôle de la formation dans les politiques pour l'intégration

FEI

Fond National
pour les
politiques de la
Migration

FSE

Fonds des
organismes
bilatéral

Formation pour les «opérateurs» Italiens:

a. Programmes de formation
pour les opérateurs des
services publiques et privés de
l'emploi (en 2011, 38
Provinces)

b. Programmes de formation
pour les enseignants et pour
les étudiants

Expériences significatives

- Art. 4-bis, D.lgs. no. 286/1998: Accord d'intégration
 - Accord entre le citoyen étranger qui vines en Italie pour la première fois et l'Etat Italien
 - engagement de l'Etat Italien (en partenariat avec Régions et administrations locales) – fournir au migrant la formation nécessaire pour l'apprentissage de la langue et des principes fondamentaux de la Constitution et de la culture Italienne et même tous les outils indispensables pour favoriser l'intégration; engagement du migrant à respecter les règles de la société civile Italienne
 - attribution au migrant de 16 crédits et obligation du migrant à fréquenter un cours d'éducation civique fourni par les autorités locales pour l'immigration
 - obligation pour le migrant de atteindre 30 crédits dans 2 ans, au moyen de cours de formation (langue, qualification professionnelle) , de parcours d'instruction/éducation



Criticités du système Italien pour la lutte aux discriminations fondées sur la nationalité, la race et l'appartenance ethnique

- Modèle en vie de développement
- Insuffisance développement du réseau au niveau local
- Réalisations des activités sujette aux variations de Fonds disponibles

(FEI: 2011 → € 74 millions, 2012 € 34 → millions)

- Faible impact des initiatives sur l'amélioration des conditions de vie et de travail des migrants



Merci de votre Attention

scaffio@lavoro.gov.it

16ème rencontre du RIIFT Hammamet-TUNISIE, 9 – 10 juillet 2012

