

**Italie** (ratification: 1963)

1. *Article 1 de la convention. Interdiction de la discrimination. Législation.* La commission prend note du rapport complet du gouvernement ainsi que des annexes comprenant des dispositions et des informations statistiques. Elle prend note aussi de la communication de la Coordination nationale des femmes de la Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL). La commission note avec intérêt l'adoption du décret législatif n° 145 du 5 mai 2005, lequel transpose à la législation nationale la Directive du Parlement et du Conseil n° 2002/73/CE en matière d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès au travail, à la formation, à la promotion professionnelle et les conditions de travail, qui unifie la législation en matière d'égalité dans le monde du travail et comble un vide en matière de harcèlement. A ce propos, elle note que la CISL indique que la norme susmentionnée définit mieux la discrimination directe et indirecte et introduit le harcèlement dans le système légal italien.

2. *Article 2. Egalité de chances et de traitement par rapport à la race ou l'ascendance nationale.* La commission note qu'en application de l'article 7 du décret législatif n° 215 il a été créé en novembre 2004 un Office pour la promotion de l'égalité de traitement et l'élimination de la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique (UNAR). Cet office a pour mandat de vérifier l'efficacité des instruments de protection, de promouvoir l'égalité de traitement pour éliminer toute forme de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, et de sensibiliser l'opinion publique sur l'intégration raciale. La commission note aussi que, selon les nouvelles dispositions, la personne qui se considère victime de discrimination peut agir en justice de façon individuelle ou à travers des associations ou entités qui œuvrent dans le domaine de la lutte contre la discrimination. L'UNAR fournira une assistance immédiate aux personnes qui se considèrent victimes d'une telle discrimination et les accompagnera dans leur action devant la justice. ***La commission prie le gouvernement de la tenir informée des actions concrètes menées par l'UNAR pendant la période couverte par le prochain rapport et des résultats qu'il a obtenus, ainsi que de la nature et de l'issue des affaires de discrimination fondée sur l'un des motifs prévus par les décrets, soumises à une juridiction ou réglées par voie de conciliation.***

3. La commission note que, selon le rapport du gouvernement, des actes de discrimination ont été commis à l'égard de jeunes migrants, en particulier marocains, et qu'il ne s'agit pas de cas isolés. La discrimination augmente dans les petites et moyennes entreprises et elle est plus élevée dans le secteur de la restauration (52,2 pour cent de discrimination) que dans le commerce (33,8 pour cent). La commission prend note de la sentence n° 19378 de mai 2005 de la Cinquième section pénale de la Cour de cassation qui confirme la condamnation prononcée par la cour d'appel de Turin, selon laquelle le terme «marocain», même s'il se réfère à une personne de cette origine, peut être injurieux dans le contexte où il a été prononcé et constitue une indication de discrimination raciale. ***La commission prie le gouvernement de continuer de fournir des informations sur les mesures prises pour favoriser l'accès à l'emploi des migrants d'origine***

*marocaine, de Rom et d'autres minorités ethniques et sur leur impact dans la pratique.*

4. *Egalité de chances et de traitement des hommes et des femmes.* Selon l'article 7 du décret législatif n° 196/2000, l'administration publique doit préparer des plans triannuels pour promouvoir l'accès des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées. Dans le contexte du réseau des conseillères en matière d'égalité, un groupe de travail a été constitué pour effectuer une recherche comprenant le recensement des types de plans adoptés par l'administration publique aux niveaux régional, provincial et communal. ***La commission prie le gouvernement de fournir les résultats de cette étude, y compris dans la mesure du possible des précisions sur les mesures prises dans le cadre des plans, leur impact, les progrès obtenus ainsi que les obstacles rencontrés.*** En relation avec le point 5 de la précédente demande directe, la commission note que le groupe de travail susmentionné mènera des recherches sur l'impact des récentes réformes du marché du travail en termes d'égalité de chances et de traitement et pour garantir que les femmes ne sont pas désavantagées en raison de leur sexe dans les conditions de leurs contrats. ***Prière de fournir cette étude avec le prochain rapport.***

5. *Travailleurs avec des responsabilités familiales.* La commission note que l'article 9 de la loi n° 53 du 8 mars 2003 introduit la flexibilité dans les horaires de travail, particulièrement en ce qui concerne la garde des enfants. Des subsides ont été établis pour les entreprises qui adoptent des mesures telles que: a) permettre aux parents qui travaillent de bénéficier des horaires flexibles; b) offrir de la formation pour faciliter la réinsertion des travailleurs après le congé; et c) consentir au remplacement du travailleur autonome ou du titulaire de l'entreprise en congé parental par un autre travailleur autonome ou entrepreneur. En 2001-2004, 342 projets ont été présentés et 166 ont été admis pour financement. Elle prend note aussi du fait que la plus grande partie de ces projets faisait recours à la flexibilité dans le but de concilier les responsabilités familiales et le travail. ***La commission prie le gouvernement de continuer de fournir des informations à ce sujet.***

6. *Harcèlement sexuel.* La commission note que le décret législatif n° 145/2005 susmentionné unifie la protection de la discrimination fondée sur le sexe et en relation avec le harcèlement sexuel. ***Prière de fournir des copies des décisions judiciaires relatives au harcèlement sexuel. Prière de donner également des renseignements sur l'application des codes de conduite en matière de harcèlement sexuel applicables aux employés du ministère du Travail ainsi que du ministère de l'Intérieur.***