

FR



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 25.11.1999

COM(1999) 566 final

1999/0253 (CNS)

Proposition de

DIRECTIVE DU CONSEIL

**relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les
personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique**

(présentée par la Commission)

EXPOSÉ DES MOTIFS

I. Introduction

La présente proposition a pour objet de mettre en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre des personnes de race ou d'origine ethnique différentes dans l'Union européenne.

La proposition définit un cadre minimal en vue d'interdire la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique et de fixer un niveau minimum de protection juridique dans l'Union européenne pour les personnes qui ont été victimes d'une discrimination. Elle donne une définition commune de la discrimination illicite et définit un niveau minimum commun de recours au sein de l'Union européenne.

La proposition se fonde sur l'article 13 du traité instituant la Communauté européenne. Elle fait partie d'un paquet de mesures qui comporte une directive interdisant la discrimination sur le marché du travail fondée sur la race, l'origine ethnique, la religion, les convictions, un handicap, l'âge et l'orientation sexuelle ainsi qu'un programme d'action destiné à soutenir les efforts déployés par les États membres dans la lutte contre la discrimination.

II. Contexte

La lutte contre le racisme constitue une préoccupation de premier plan de la communauté internationale et a été au centre de la coopération internationale au cours des dernières décennies.

Les guerres et les conflits vécus par l'Europe au cours du 20^e siècle, et même alors qu'il se termine, ont mis en évidence les dangers du racisme et les atteintes brutales à la dignité humaine qui en ont résulté. Cependant, en cette fin de siècle, la discrimination raciale n'est toujours pas éradiquée de la vie quotidienne en Europe.

Selon une opinion largement répandue, les mesures juridiques sont essentielles pour la lutte contre le racisme et l'intolérance. Non seulement la loi protège les victimes et leur donne une voie de recours, mais elle démontre également l'opposition déterminée de la société au racisme et l'engagement authentique des pouvoirs publics dans la lutte contre la discrimination. L'application de lois antiracistes peut avoir un impact significatif sur le modelage des attitudes.

C'est pourquoi la communauté internationale et les États membres de l'Union européenne ont renforcé leur arsenal juridique de lutte contre le racisme au cours des dernières décennies. Bon nombre de textes juridiques internationaux traitent du racisme soit spécifiquement, soit dans le cadre d'autres instruments relatifs à la protection des droits de l'homme¹.

¹ Voir en annexe une liste des traités et accords internationaux applicables.

Dès 1977², les institutions européennes ont à de nombreuses reprises affirmé leur volonté de défendre les droits de l'homme et les libertés fondamentales et condamné l'intolérance, le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme.

Dans le prolongement des efforts déployés dans la lutte contre le racisme et à la suite de la communication de la Commission du 13 décembre 1995³, le Conseil et les représentants des États membres ont adopté, le 23 juillet 1996, une résolution proclamant 1997 Année européenne contre le racisme⁴.

À la suite de l'Année européenne et sur la base des enseignements tirés, la Commission a adopté, le 25 mars 1998, une communication reprenant un plan d'action contre le racisme⁵. Le plan d'action adopte une approche globale qui souligne l'importance de l'intégration de la lutte contre le racisme dans toutes les politiques européennes et la nécessité de favoriser le partenariat entre les institutions européennes et tous les acteurs, publics comme non gouvernementaux, concernés.

Dans ce contexte, les institutions européennes et la société civile n'ont cessé de demander une action législative dans le domaine du racisme.

III. Subsidiarité et proportionnalité: nécessité d'une intervention européenne dans le domaine du racisme

Comme l'a souligné le Parlement européen dans sa résolution du 21 avril 1993 sur la résurgence du racisme et de la xénophobie en Europe, le racisme et la xénophobie ébranlent "les fondements de la démocratie, le régime de protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales et les traditions constitutionnelles communes aux États membres"⁶.

L'attachement de l'Union européenne aux droits de l'homme et aux libertés fondamentales a encore été confirmé par le traité d'Amsterdam. Les articles 6 et 7 du traité donnent encore plus de poids à la protection des droits de l'homme en tant que principe fondamental sur lequel s'appuie l'Union européenne. L'article 13 prévoit la compétence spécifique en vue d'agir pour donner effet aux mesures de lutte contre la discrimination. En outre, l'Union s'est fixée l'objectif de maintenir et développer l'Union en tant qu'espace de liberté, de sécurité et de justice. Lors de sa réunion extraordinaire à Tampere les 15 et 16 octobre 1999, le Conseil européen a invité la Commission à présenter dès que possible des propositions mettant en oeuvre l'article 13 du traité CE sur la lutte contre le racisme et de la xénophobie comme contribution à cet objectif.

Plusieurs instruments internationaux viennent à l'appui de la lutte contre le racisme. Leur éventail s'étend des affirmations générales relatives aux droits de l'homme (déclaration universelle des droits de l'homme, convention européenne sur les droits de l'homme) à des textes spécifiques exclusivement consacrés au racisme et à la xénophobie (Convention Internationale concernant l'élimination de toutes les formes de

² Déclaration commune de l'Assemblée, du Conseil et de la Commission concernant les droits fondamentaux, 5.4.1977 (JO C 103 du 27.4.1977, p.1).

³ COM(95) 653 final du 13.12.1995.

⁴ JO C 237 du 15.8.1996, p. 1.

⁵ COM(1998) 183 final du 25.3.1998.

⁶ JO C 150 du 31.5.1993, p. 127.

discrimination raciale, convention n° 111 de l'OIT, nouveau projet de protocole annexé à la CEDH). Ces instruments énoncent des principes généraux applicables à la lutte contre la discrimination, mais aucun ne prévoit des voies de recours directes pour les personnes sans mesure d'application complémentaire prise par les États signataires.

Les États membres ont eux-mêmes adopté une panoplie de mesures destinées à affirmer le droit des personnes à la non-discrimination pour des motifs raciaux ou ethniques. Tous les États membres ont adopté des lois en vue de lutter contre la violence raciste et l'incitation à la haine raciale, en particulier à la suite de l'action commune concernant le racisme et la xénophobie du 15 juillet 1996. Certains États membres ont également intégré des articles relatifs à la non-discrimination dans leurs constitutions qui peuvent ou non accorder un droit de recours aux personnes. Bon nombre d'États membres ont en outre adopté une législation spécifique, étayée par un accès au recours auprès des tribunaux pour les victimes, en vue de bannir la discrimination dans certains aspects du domaine de l'emploi tandis que d'autres, comme l'Irlande, les Pays-Bas et le Royaume-Uni ont pris en considération d'autres aspects de la vie quotidienne tels que l'accès aux biens et services et à l'éducation.

L'interdiction de discrimination pour des motifs de race ou d'origine ethnique existe donc dans tous les États membres, mais sa portée, son contenu et sa force exécutoire varient considérablement. L'existence de compétences juridiques et l'évidence de la volonté politique d'agir ne justifient cependant pas en elles-mêmes une législation communautaire. Le protocole sur l'application des principes de subsidiarité et de proportionnalité (1997), joint au traité d'Amsterdam, justifie une action menée au niveau communautaire lorsqu'elle

"présenterait des avantages manifestes, en raison de ses dimensions ou de ses effets, par rapport à une action au niveau des États membres".

L'adoption d'une directive au niveau communautaire constituera une déclaration sans équivoque de politique générale à l'égard de la discrimination. Elle contribuera à fixer des protections communes contre la discrimination raciale pour les citoyens à travers l'Union en renforçant et complétant les protections qui existent actuellement dans les États membres, que ce soit en élargissant le champ d'application matériel de telles protections ou en procurant ou renforçant des voies de recours. Ce faisant, elle renforcera les valeurs fondamentales sur lesquelles se fonde l'Union européenne, à savoir la liberté, la démocratie, le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'État de droit, et contribuera au développement de l'Union en tant qu'espace de liberté, de sécurité et de justice. Elle contribuera à renforcer la cohésion économique et sociale en garantissant que les personnes bénéficient, dans tous les États membres, d'une protection de base contre la discrimination, avec des droits de recours comparables, tout en tenant compte de la diversité culturelle des États membres.

La directive soutiendra également les efforts déployés par les États membres pour réaliser d'autres objectifs définis à l'échelon européen, notamment dans le cadre de la stratégie coordonnée pour l'emploi (en particulier la ligne directrice n° 9) et dans la mise en place d'un accès élargi à une éducation et à une formation de qualité.

Enfin, la directive fournira une base solide à l'élargissement de l'Union européenne qui doit s'appuyer sur le respect total et effectif des droits de l'homme. Le processus d'élargissement fera entrer dans l'UE des cultures et des minorités ethniques nouvelles

et différentes. Pour éviter les tensions sociales dans les États membres actuels et nouveaux et créer une Communauté unique de respect et de tolérance envers la diversité raciale et ethnique, il importe de mettre en place un cadre européen commun pour la lutte contre le racisme.

IV. L'approche de l'action communautaire proposée par la Commission

En proposant une directive pour lutter contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, la Commission a tenu compte de l'expérience acquise à l'échelon national et international et des avis exprimés lors des différentes consultations qu'elle a conduites. Dans sa résolution du 29 janvier 1998⁷, le Parlement européen a avancé que la directive devait couvrir "le domaine de l'emploi, de l'éducation, de la santé, de la sécurité sociale, du logement et des services publics et privés".

La Commission convient qu'un vaste champ d'application est nécessaire pour apporter une contribution résolue à la répression du racisme et de la xénophobie en Europe. L'Union européenne a reconnu, surtout dans le cadre de la stratégie coordonnée pour l'emploi, que la participation à la vie économique était souvent une condition préalable à une bonne intégration sociale au sens large. De même, les systèmes de protection sociale remplissent un rôle fondamental pour assurer la cohésion sociale, la stabilité politique et le progrès économique à travers l'Union. La discrimination dans l'accès aux prestations et aux autres formes d'aide du système de protection sociale contribue et ajoute à la marginalisation des personnes issues de minorités ethniques ou d'origine immigrée. Il en va de même des avantages sociaux, de nature ou de finalité similaire à celle de la protection sociale, qui ont souvent un caractère discrétionnaire.

D'autres aspects ont des liens plus indirects avec le monde du travail, mais apportent néanmoins une contribution significative à l'intégration sociale et économique. Ainsi, une éducation de haute qualité constitue une condition préalable à une intégration réussie dans la société. Il faut donc faire attention à l'égalité de traitement dans les procédures de sélection, en prenant en compte les origines culturelles différentes.

La discrimination dans l'accès aux biens et aux services limite également l'intégration sociale et économique, notamment l'accès aux moyens de financement, mais aussi de façon plus générale. Les décisions en matière de prêts aux petites entreprises ou de prêts hypothécaires aux particuliers par exemple qui se fondent sur l'origine raciale ou ethnique réelle ou supposée du demandeur ou sont influencées par elle sont non seulement contraires aux principes fondamentaux des droits de l'homme, mais aussi extrêmement préjudiciables dans la pratique aux possibilités qu'ont de vastes pans de la société de subvenir à leurs besoins et à ceux d'autrui. De même, exclure des personnes de l'accès aux biens ou aux services de leur choix est, au mieux, dommageable pour leur amour-propre et peut, dans le pire des cas, accentuer l'exclusion sociale.

La Communauté est un ardent défenseur des droits des femmes et des jeunes filles qui forment une partie inaliénable, intégrante et indivisible des droits humains universels. Elle admet que la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique peut avoir des effets différents sur les femmes et les hommes. Les inégalités structurelles associées aux rôles féminins et masculins sont souvent bien plus importantes encore

⁷ Résolution du 29.1.1998 (JO C 56 du 23.2.1998).

dans ce type de double discrimination. Conformément au principe énoncé aux articles 2 et 3 du traité, l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un objectif explicite de la CE et la Communauté cherche, dans toutes ses actions, à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Le principe d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes doit par conséquent s'appliquer à la directive pour veiller à ce que cette dimension soit dûment prise en considération dans son application.

La Commission a par conséquent proposé une directive de grande portée tout en respectant les limites des compétences que le traité attribue à la Communauté. Cependant, elle estime également qu'il est nécessaire que les États membres disposent d'une grande flexibilité dans l'application des règles communautaires pour tenir compte de leur situation particulière qui trouve son origine dans leur histoire et leurs traditions. Par conséquent, la directive proposée définit uniquement des objectifs généraux pour veiller à ce que la discrimination soit interdite et à ce que les victimes de discriminations bénéficient d'un droit fondamental minimum à réparation. Associée à la proposition de directive interdisant la discrimination en matière d'emploi fondée sur d'autres motifs et au projet de programme d'action en appui de la définition de mesures pratiques de lutte contre la discrimination, la directive spécifique à la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique constituera une étape déterminante dans la mise en place d'un cadre global pour la mise en oeuvre du principe d'égalité de traitement dans la vie économique et sociale.

V. Commentaires relatifs aux articles

La proposition de directive comporte quatre titres: dispositions générales (titre I), recours et application (titre II), organismes indépendants de promotion de l'égalité de traitement (titre III) et dispositions diverses (titre IV).

Chapitre I: dispositions générales

Ce titre traite de l'objet de la directive et du concept de discrimination.

Article premier: objet

L'article 1er énonce le principal objectif de la directive, à savoir le respect du principe de l'égalité de traitement dans tous les États membres de l'Union européenne. Il convient de noter que la directive n'interdit pas les différences de traitement fondées sur la nationalité, qui sont abordées dans le cadre d'articles distincts du traité (en particulier les articles 12 et 39) et du droit dérivé existant.

Article 2: concept de discrimination

La définition du principe de l'égalité de traitement reprise dans cet article est compatible avec celle de la directive 76/207/CEE du 9 février 1976 (égalité de traitement) et de la directive 97/80/CE du 15 décembre 1997 (charge de la preuve) et avec la jurisprudence de la Cour de Justice⁸ en matière de discrimination indirecte dans les domaines de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et de la libre circulation des travailleurs. La définition de la discrimination indirecte doit être interprétée au regard des règles générales sur la charge de la preuve énoncées à l'article 8. Le principe de l'égalité de traitement s'applique indépendamment du fait que l'origine raciale ou ethnique soit réelle ou présumée.

Le paragraphe 3 traite de la notion de harcèlement. Ce type de conduite peut prendre différentes formes qui vont des paroles et des gestes à la production, l'affichage ou la diffusion d'écrits, d'images ou d'autres matériels et, pour être couvert par la directive, il doit être de nature grave en créant un climat de travail généralement perturbant ou hostile. Le harcèlement fondé sur la race ou l'origine ethnique peut gravement compromettre l'exercice des droits des personnes dans les domaines professionnel, économique et social et doit être considéré comme une discrimination.

Article 3: champ d'application matériel

L'article 3 définit les domaines dans lesquels une discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique est interdite. Dans tous les cas, ces domaines sont couverts dans la mesure où ils entrent dans les limites des compétences attribuées à la Communauté par le traité.

1) Accès aux activités salariées et non salariées et conditions de travail

Les paragraphes a) à c) définissent le champ d'application dans le domaine de l'emploi et sont identiques à ceux de la directive 76/207/CEE concernant l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

2) L'Affiliation à des organisations d'employeurs et de salariés

Le paragraphe (d) traite de l'affiliation à et l'implication dans des organisations de travailleurs ou d'employeurs ou à toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée. Il veille à l'absence de discrimination concernant soit l'affiliation, soit les avantages procurés par ce type d'organismes.

3) Protection sociale et sécurité sociale

L'organisation et les prestations de la protection et de la sécurité sociales incombent explicitement aux États membres, mais le paragraphe e) leur impose de veiller à l'absence de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique dans la mise en oeuvre de cette compétence.

⁸ O'Flynn contre Adjudication Officer, affaire C-237/94, arrêt du 23.5.1996, recueil 1996, p. 2617.

4) Avantages sociaux

Le règlement (CEE) n° 1612/68 relatif à la libre circulation des travailleurs impose déjà aux États membres d'octroyer les avantages sociaux sans distinction de nationalité. Dans ce contexte, les avantages sociaux ont été définis par la Cour de Justice européenne comme des prestations à caractère économique ou culturel accordées dans les États membres par les pouvoirs publics ou par des organismes privés. Le même concept est appliqué ici. Ce sont par exemple les conditions de faveur pour les déplacements dans les transports publics, les réductions de prix pour l'accès à des manifestations culturelles ou autres ou encore les repas subventionnés pour les enfants de familles à faibles revenus. Le paragraphe f) impose l'absence de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique lorsque ce type d'avantages est accordé.

5) Éducation, y compris les indemnités et bourses

Le paragraphe g) oblige les États membres à veiller à l'absence de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique dans le domaine de l'éducation, notamment en ce qui concerne l'accès conditionné par l'octroi d'indemnités et de bourses d'études. Cette obligation respecte pleinement la responsabilité des États membres en ce qui concerne le contenu de l'enseignement et l'organisation des systèmes d'éducation ainsi que leur diversité culturelle et linguistique.

6) Accès aux biens et services et fourniture des biens et services

Le paragraphe h) requiert que les décisions en matière d'accès aux biens et services et de fourniture de biens et services ne soient pas fondées sur la race ou l'origine ethnique.

Article 4: exigence professionnelle essentielle

Inspiré par des dispositions semblables dans la législation nationale (DK, IRL, NL, RU) et dans la directive d'égalité de traitement de 1976, l'article 4 dispose que les différences de traitement fondées sur la race ou l'origine ethnique en rapport avec une exigence professionnelle essentielle ne doivent pas être considérées comme discriminatoires. Le terme "exigence professionnelle essentielle" doit être interprété au sens strict afin de couvrir seulement les exigences professionnelles qui sont strictement nécessaires pour l'accomplissement des activités en question. De tels cas sont très exceptionnels pour les différences de traitement fondées sur la race ou l'origine ethnique. Ils peuvent se rencontrer, par exemple, lorsqu'une personne de race ou d'origine ethnique déterminée doit être choisie pour un spectacle pour des raisons d'authenticité ou lorsqu'il s'agit de fournir des services d'ordre social à des personnes d'un groupe ethnique particulier et que ces services peuvent être le plus efficacement dispensés par une personne du même groupe.

Article 5: action positive

L'égalité de traitement en soi peut être insuffisante si elle ne supprime pas le poids du préjudice accumulé par les groupes victimes de discriminations. L'article 5 permet aux États membres d'autoriser les mesures législatives ou administratives qui sont nécessaires pour prévenir et corriger des situations d'inégalité.

Article 6: prescriptions minimales

Il s'agit d'une clause standard de "non-régression" qui concerne les États membres qui possèdent ou peuvent souhaiter adopter une législation prévoyant un niveau de protection plus élevé que celui garanti par la directive-cadre. Elle prévoit qu'il ne devrait y avoir aucune **régression** du niveau de protection contre la discrimination déjà garanti par les États membres lorsqu'ils mettent en oeuvre la directive.

Chapitre II: recours et application du droit

Ce titre traite des deux grandes conditions préalables à une législation efficace en matière de lutte contre la discrimination: le droit des victimes à un recours individuel contre la personne ou l'organisme auteur de la discrimination et l'existence d'un mécanisme approprié dans chaque État membre pour assurer des niveaux adéquats d'application du droit.

Article 7: défense des droits

L'article 7 concerne les procédures (accès à la justice) qui doivent permettre de faire respecter les obligations résultant de la directive. Il donne en particulier aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination la possibilité d'avoir recours à une procédure administrative et/ou judiciaire pour faire valoir leur droit à l'égalité de traitement. Les dispositions nationales concernant les délais de recours ne sont pas modifiés par cette article.

Le droit à une protection juridique est encore renforcé par la possibilité d'autoriser des organisations à exercer ce droit pour le compte d'une victime⁹.

Article 8: charge de la preuve

La charge légale de la preuve incombe normalement au plaignant. Cependant, obtenir des preuves dans les affaires de discrimination, où les informations utiles sont souvent aux mains de la partie défenderesse, peut s'avérer très difficile. La Commission propose par conséquent de déplacer la charge de la preuve sur la partie défenderesse dans certains cas, comme cela a déjà été fait pour la discrimination fondée sur le sexe. Le texte de l'article 8 est basé sur celui de l'article 4 de la directive 97/80/CE du Conseil¹⁰. La Commission propose que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse lorsque le plaignant présente des faits établissant un traitement moins favorable dû à une discrimination manifeste.

Article 9: protection des victimes

Une protection juridique efficace doit protéger contre les mesures de rétorsion. Les victimes peuvent être dissuadées de faire valoir leurs droits en raison du risque de représailles. La crainte du licenciement par exemple étant généralement un des principaux obstacles à une action individuelle, il est nécessaire de protéger les

⁹ Voir par exemple la loi type des Nations unies contre la discrimination raciale (troisième programme d'action décennal).

¹⁰ Directive 97/80/CE du Conseil du 15.12.1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

individus contre le licenciement ou un autre traitement défavorable (par exemple le déclassement ou toute autre mesure coercitive en réaction à une action de ce type).

Article 10: diffusion de l'information

L'article 10 prévoit la diffusion appropriée de l'information relative aux droits à l'égalité des chances et à l'égalité de traitement. Plus le système d'information publique et de prévention est efficace, moins les recours individuels sont nécessaires.

Article 11: dialogue social

Le rôle des partenaires sociaux dans la lutte contre la discrimination a été énoncé pour la première fois à l'échelon européen dans la déclaration commune des partenaires sociaux contre le racisme et la xénophobie sur le lieu de travail, adoptée à Florence en 1995. Dans certains États membres (Belgique, France), les partenaires sociaux à l'échelon national ont aussi passé des accords-cadres sur la lutte contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique dans les entreprises tandis que des codes de conduite ont été adoptés aux niveaux national et local dans certains autres (Royaume-Uni, Pays-Bas). Plusieurs comportent des dispositions destinées à régler les litiges en matière de discrimination par exemple par la mise en place de guichets d'enregistrement des plaintes ou la désignation de médiateurs au sein des entreprises, qui peuvent avoir un effet positif sur l'élimination de la discrimination.

La Commission est très attachée au renforcement du rôle des partenaires sociaux. Par conséquent, la proposition de directive reconnaît que les partenaires sociaux peuvent contribuer à sa mise en oeuvre en adoptant des accords en matière de lutte contre la discrimination et en contrôlant l'application de l'égalité de traitement sur le lieu de travail. Elle dispose que les États membres encouragent les partenaires sociaux à adopter des accords dans ce domaine.

Chapitre III: organismes indépendants de promotion de l'égalité de traitement

Article 12: organismes indépendants

L'article 12 de la directive prévoit un cadre applicable à des organismes indépendants à l'échelon national qui contribueraient à la promotion du principe de l'égalité de traitement. Un Etat membre peut aussi décider que de tels organismes doivent être établis au niveau régional ou local, à condition que l'ensemble du territoire de l'Etat membre soit couvert par de telles dispositions.

La proposition de directive fixe un certain nombre d'exigences pour ces organismes dans les États membres. Les États membres peuvent décider de la structure et du fonctionnement de ces organismes conformément à leurs traditions juridiques et à leurs choix politiques. Les organismes indépendants peuvent être des agences spécialisées ou faire partie d'organismes plus vastes, déjà en place ou nouveaux, qui s'occupent des droits de l'homme.

Chapitre IV: dispositions finales

Les dispositions du chapitre IV sont principalement des dispositions standard qui figurent dans la plupart des directives communautaires dans le domaine social.

Article 13: conformité

L'article 13 porte sur le respect de la directive par les États membres. L'égalité de traitement implique la suppression de toute discrimination résultant de toute disposition législative ou administrative ainsi que de conventions collectives ou de contrats d'emploi individuels. Sans remettre en cause la liberté générale des partenaires sociaux de négocier des accords, il est évident que toute disposition d'un contrat ou d'une convention contraire au principe de l'égalité de traitement doit être frappée de nullité.

Article 14: sanctions

Article 15: mise en oeuvre

Article 16: rapport

Article 17: entrée en vigueur

Article 18: destinataires

Il s'agit de dispositions standard qui n'entraînent aucun commentaire.

VI. Application à l'Espace économique européen

Le texte présente de l'intérêt pour l'espace économique européen et la directive sera applicable aux États tiers membres de l'espace économique européen à la suite d'une décision du Comité mixte.

Proposition de

DIRECTIVE DU CONSEIL

relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 13,

vu la proposition de la Commission¹,

vu l'avis du Parlement européen²,

vu l'avis du Comité économique et social³,

vu l'avis du Comité des régions⁴,

Considérant ce qui suit:

- (1) Le traité sur l'Union européenne marque une nouvelle étape dans le processus créant une union sans cesse plus étroite entre les peuples européens.
- (2) L'Union européenne est fondée sur les principes de la liberté, de la démocratie, du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ainsi que de l'État de droit, principes qui sont communs aux États membres. Conformément à l'article 6, paragraphe 2, du traité sur l'Union européenne, l'Union respecte les droits fondamentaux, tels qu'ils sont garantis par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, en tant que principes généraux du droit communautaire.
- (3) Le droit de toute personne à l'égalité devant la loi et à la protection contre la discrimination constitue un droit universel reconnu par la Déclaration universelle des droits de l'homme, par la convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, par la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, par les Pactes des Nations unies relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels, signés par tous les États membres.

1
2
3
4

- (4) L'article 13 du traité instituant la Communauté européenne autorise le Conseil à prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.
- (5) Le Conseil européen, lors de sa réunion extraordinaire à Tampere, les 15 et 16 octobre 1999, a invité la Commission à présenter dès que possible des propositions mettant en oeuvre l'article 13 du traité CE en ce qui concerne la lutte contre le racisme et la xénophobie.
- (6) Les lignes directrices pour l'emploi en 1999 approuvées par le Conseil européen de Vienne le 11 décembre 1998 soulignent la nécessité de promouvoir un marché du travail favorable à l'insertion sociale en formulant un ensemble cohérent de politiques destinées à lutter contre la discrimination à l'égard de groupes tels que les minorités ethniques.
- (7) La discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique peut compromettre la réalisation des objectifs du traité, notamment un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, le relèvement du niveau et de la qualité de la vie, la cohésion économique et sociale et la solidarité. Elle peut également compromettre l'objectif de développer l'Union européenne en tant qu'espace de sécurité, de justice et de liberté.
- (8) La Commission a présenté une communication⁵ sur le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme en décembre 1995.
- (9) Pour assurer le développement de sociétés démocratiques et tolérantes autorisant la participation de tous les individus quelle que soit leur race ou leur origine ethnique, une action spécifique dans le domaine de la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique doit aller au delà de l'accès aux activités salariées et non salariées et s'étendre à des domaines tels que l'éducation, la protection sociale et la sécurité sociale, les avantages sociaux, l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services.
- (10) A cet effet, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la race ou l'origine ethnique dans les domaines régis par la présente directive doit être prohibée dans la Communauté. Cette prohibition de discrimination s'applique aussi aux ressortissants des pays tiers mais non aux différences de traitement fondées sur la nationalité.
- (11) Le harcèlement fondé sur la race ou l'origine ethnique d'une personne ou d'un groupe de personnes qui engendre un environnement intimidant, hostile, offensant ou perturbant doit être considéré comme une discrimination.
- (12) L'interdiction de la discrimination doit se faire sans préjudice du maintien ou de l'adoption de mesures destinées à prévenir ou à compenser des désavantages chez un groupe de personnes issu d'une race ou d'une origine ethnique donnée.

⁵ COM(95) 653 final.

- (13) Une différence de traitement peut être justifiée lorsqu'une caractéristique liée à la race ou l'origine ethnique constitue une exigence professionnelle essentielle.
- (14) Les personnes qui ont fait l'objet d'une discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique devraient disposer de moyens de protection juridique adéquats. Pour assurer un niveau de protection plus efficace, des associations ou des personnes morales doivent aussi être habilitées à exercer les droits de la défense pour le compte d'une victime.
- (15) La mise en oeuvre effective du principe d'égalité requiert une protection judiciaire adéquate en matière civile contre la victimisation et une adaptation des règles générales relatives à la charge de la preuve.
- (16) Les États membres devraient fournir des informations adéquates concernant les dispositions adoptées en application de la présente directive.
- (17) Les États membres devraient prendre les mesures nécessaires afin de faire en sorte que toute disposition législative, réglementaire, administrative, toute convention collective, tout règlement intérieur d'entreprise ou tout statut des professions indépendantes ou des organisations commerciales contraire au principe de l'égalité de traitement soit déclaré nul et non avenu ou modifié.
- (18) Les États membres devraient encourager le dialogue social entre les partenaires sociaux pour discuter des différentes formes de discrimination et lutter contre celles-ci.
- (19) La protection contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique serait elle-même renforcée par l'existence d'un organisme indépendant dans chaque État membre qui serait compétent pour analyser les problèmes en cause, étudier les solutions possibles et apporter une assistance concrète aux victimes.
- (20) La présente directive fixe des exigences minimales, ce qui donne aux États membres la possibilité de maintenir ou d'adopter des dispositions plus favorables. La mise en oeuvre de la présente directive ne peut justifier une régression par rapport à la situation existant dans chaque État membre.
- (21) Les États membres devraient mettre en place des sanctions effectives, proportionnelles et dissuasives applicables en cas de non respect des obligations découlant de la présente directive.
- (22) Conformément au principe de subsidiarité et au principe de proportionnalité tels qu'énoncés à l'article 5 du traité, l'objectif de l'action envisagée, à savoir assurer un niveau élevé commun de protection contre la discrimination dans tous les États membres, ne peut pas être réalisé de manière suffisante par les États membres de l'Union européenne et peut donc, en raison des dimensions ou des effets de l'action, être mieux réalisé au niveau communautaire. La présente directive se limite au minimum requis pour atteindre ces objectifs et n'exécède pas ce qui est nécessaire à cette fin.

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

CHAPITRE I: DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Objet

La présente directive a pour but la mise en oeuvre, dans les États membres, du principe de l'égalité de traitement entre des personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Article 2

Concept de discrimination

1. Aux fins de la présente directive, le principe de l'égalité de traitement signifie l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la race ou l'origine ethnique.
2. Aux fins du paragraphe 1:
 - a) une discrimination directe se produit lorsque, pour des raisons de race ou d'origine ethnique, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait;
 - b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible de produire un effet défavorable pour une personne ou un groupe de personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié(e) par un objectif légitime étranger à la race ou à l'origine ethnique d'une personne ou d'un groupe de personnes et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.
3. Le harcèlement qui, en rapport avec la race ou l'origine ethnique d'une personne ou d'un groupe de personnes, a pour objet ou effet de créer un environnement intimidant, hostile, offensant ou perturbant dans un des domaines visés à l'article 3 est considéré comme une discrimination au sens du paragraphe 1.

Article 3

Champ d'application matériel

Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique en ce qui concerne:

- a) les conditions d'accès à l'emploi salarié, à une activité ou profession non salariée, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quel que soit le secteur ou la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris les promotions;
- b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion;
- c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération;
- d) l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou à toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;
- e) la protection sociale et la sécurité sociale;
- f) les avantages sociaux;
- g) l'éducation, y compris les allocations et bourses d'études, dans le plein respect de la responsabilité des Etats membres en ce qui concerne le contenu de l'enseignement et l'organisation des systèmes d'éducation ainsi que leur diversité culturelle et linguistique;
- h) l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services.

Article 4

Exigence professionnelle essentielle

Sans préjudice de l'article 2, paragraphes 1 et 2, les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à la race ou à l'origine ethnique ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle.

Article 5

Action positive

La présente directive ne fait pas obstacle au droit des États membres de maintenir ou d'adopter des mesures destinées à prévenir ou compenser des désavantages chez un groupe de personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée.

Article 6

Prescriptions minimales

1. Les États membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles arrêtées dans la présente directive.
2. La mise en oeuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif pour une régression du niveau de protection contre la discrimination déjà accordé par les États membres dans les domaines régis par la présente directive.

CHAPITRE II: RECOURS JUDICIAIRES ET APPLICATION DU DROIT

Article 7

Défense des droits

1. Les États membres veillent à ce que des procédures judiciaires et/ou administratives visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui se considèrent lésées par le non-respect à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite se sont terminées.
2. Les États membres veillent à ce que des associations, des organisations ou d'autres personnes morales puissent engager, pour le compte du plaignant avec son approbation, toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.

Article 8

Charge de la preuve

1. Les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte,

il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

2. Le paragraphe 1 ne fait pas obstacle à l'adoption par les États membres de règles de la preuve plus favorables aux plaignants.
3. Le paragraphe 1 ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si les États Membres en disposent autrement.
4. Les paragraphes 1, 2 et 3 s'appliquent à toute procédure engagée conformément au paragraphe 2 de l'article 7.

Article 9

Protection des victimes

Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les personnes contre tout traitement ou toute conséquence défavorable constituant directement ou indirectement une réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

Article 10

Diffusion de l'information

1. Les États membres veillent à ce qu'une information adéquate sur les dispositions adoptées en application de la présente directive soit diffusée sur leur territoire et, en particulier, dans les organismes de formation professionnelle et d'enseignement et sur le lieu de travail.
2. Les États membres veillent à ce que les autorités compétentes soient informées par les moyens appropriés de toutes les mesures nationales prises en application de la présente directive.

Article 11

Dialogue social

1. Les États membres prennent les mesures appropriées afin de favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, notamment par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, des conventions collectives, des codes de conduite, la recherche ou l'échange d'expériences et de bonnes pratiques.
2. Les États membres encouragent les partenaires sociaux à conclure, au niveau approprié, y compris celui de l'entreprise, des accords établissant des règles de non-discrimination dans les domaines visés à l'article 3 qui relèvent du champ d'application des négociations collectives. Ces accords respectent les

exigences minimales fixées par la présente directive et par les mesures nationales de transposition.

CHAPITRE III: ORGANISMES INDÉPENDANTS DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Article 12

Organismes indépendants

1. Les États membres assurent l'existence d'un ou plusieurs organismes indépendants chargés de promouvoir l'égalité de traitement entre les personnes de race ou d'origine ethnique différente. Ces organismes peuvent faire partie d'organismes indépendants chargés de défendre à l'échelon national les droits de l'homme ou de protéger les droits des personnes.
2. Les États membres font en sorte que ces organismes indépendants aient notamment pour fonction de recevoir les plaintes de personnes victimes d'une discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique et d'y donner suite, d'entamer des enquêtes ou des études concernant la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique et de publier des rapports et d'émettre des recommandations sur les questions liées à ce type de discrimination.

CHAPITRE IV: DISPOSITIONS FINALES

Article 13

Conformité

Les États membres prennent les mesures nécessaires afin que:

- a) soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement;
- b) soient déclarées nulles et non avenues ou soient amendées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats ou les conventions collectives, dans les règlements intérieurs des entreprises ainsi que dans les statuts régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs.

Article 14

Sanctions

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales prises en application de la présente directive, et prennent toute mesure nécessaire pour assurer la mise en oeuvre de celles-ci. Les sanctions ainsi prévues doivent être efficaces, proportionnées et dissuasives. Les États membres

notifient ces dispositions à la Commission au plus tard à la date mentionnée à l'article 15 et toute modification ultérieure les concernant dans les meilleurs délais.

Article 15

Mise en oeuvre

Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive le 31 décembre 2002 au plus tard. Les États membres en informent immédiatement la Commission.

Lorsque les États membres adoptent les dispositions visées au paragraphe 1, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

Article 16

Rapport

Les États membres communiquent à la Commission, dans un délai de deux ans à compter de la date mentionnée à l'article 15, toutes les informations nécessaires à l'établissement par la Commission d'un rapport au Parlement européen et au Conseil sur l'application de la présente directive.

Article 17

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au Journal officiel des Communautés européennes.

Article 18

Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le

*Par le Conseil
Le Président*

FICHE D'ÉVALUATION DE L'IMPACT

IMPACT DE LA PROPOSITION SUR LES ENTREPRISES ET, EN PARTICULIER, SUR LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Titre de la proposition:

Proposition de directive du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique

Numéro de référence du document: 99010

Proposition

1. *Compte tenu du principe de subsidiarité, pourquoi une législation communautaire est-elle nécessaire dans ce domaine et quels sont ses principaux objectifs?*

L'Union européenne se fonde sur les principes des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Son engagement dans ce domaine est renforcé par le traité d'Amsterdam, en particulier par les modifications apportées aux articles 6 et 7 du traité sur l'Union européenne et l'introduction de l'article 13 du traité instituant la Communauté européenne, ce dernier prévoyant une compétence spécifique pour agir dans la lutte contre la discrimination fondée, notamment, sur la race ou l'origine ethnique.

La lutte contre le racisme incombe en premier lieu aux États membres. Comme le fait observer l'exposé des motifs, la plupart des États membres ont incorporé dans leur constitution et/ou leur législation des dispositions qui affirment le droit à ne pas être victime d'une discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Cependant, la portée et l'applicabilité de ces dispositions – comme la facilité d'accès aux recours – sont très différentes d'un État membre à l'autre. La législation européenne est tenue de garantir un niveau minimum commun de protection juridique, avec droits de recours, en ce qui concerne le droit fondamental de ne pas faire l'objet d'une discrimination en raison de la race ou de l'origine ethnique.

La législation européenne doit bien entendu respecter les limites des compétences que le traité attribue à la Communauté. Par conséquent, la directive proposée énonce des principes généraux qui assurent un niveau minimum commun de protection dans les limites de la compétence de la Communauté tout en autorisant les États membres à maintenir un niveau de protection plus élevé compte tenu de leurs choix et traditions politiques et historiques.

Le choix d'une directive constitue un juste milieu entre la nécessité d'une intervention européenne et la nécessité de respecter les différences entre les constitutions, les lois et les procédures juridiques existant dans les États membres. La directive fixe des objectifs communs tout en autorisant la flexibilité requise par les différents États membres pour les réaliser. L'intervention législative est par conséquent limitée à un certain nombre de principes généraux qui n'excèdent pas un niveau minimal de protection.

La proposition a pour principaux objectifs:

- donner une définition communautaire de la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique permettant d'assurer l'égalité de traitement;
- définir un nombre minimum de domaines de la vie, qui relèvent du champ d'application du traité, dans lesquels le principe de l'égalité de traitement doit être garanti;
- assurer un niveau minimum de protection et de droits de recours pour les personnes qui s'estiment victimes de discrimination;
- garantir des mécanismes appropriés pour la surveillance de la discrimination dans les entreprises et dans la société au sens large.

Impact sur les entreprises

2. *Qui sera touché par la proposition?*

Toutes les entreprises seront soumises à la législation nationale requise par la directive.

3. *Quelles mesures les entreprises devront-elles prendre pour se conformer à la proposition?*

Les entreprises devront veiller à ce que les décisions en matière de recrutement, de promotion, d'accès à la formation, de conditions de travail, y compris le licenciement et les rémunérations, et d'affiliation à des organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi qu'à des associations professionnelles soient prises en conformité avec le principe de l'égalité de traitement quelle que soit la race et l'origine ethnique. C'est en principe déjà le cas dans tous les États membres. La directive renforcera donc les exigences existantes au lieu d'introduire des dispositions totalement nouvelles.

4. *Quels effets économiques la proposition est-elle susceptible d'avoir?*

Dans le domaine de l'emploi, la législation qui protège les personnes contre une discrimination fondée sur des motifs arbitraires produit trois grands effets. Premièrement, elle contribue à assurer la participation à la vie sociale et à éviter l'exclusion sociale en garantissant aux individus la possibilité de réaliser leur potentiel en termes économiques, ce qui leur permet de pourvoir au mieux à leurs besoins et à ceux des personnes dont elles ont la charge et de réduire leur dépendance envers l'État. Deuxièmement, elle garantit que les entreprises ont à leur disposition les travailleurs les mieux qualifiés, ce qui contribue à la compétitivité et au dynamisme de l'entreprise et, plus généralement, de l'économie. Troisièmement, elle exige des employeurs de justifier leurs décisions dans des domaines tels que le recrutement, la promotion, l'accès à la formation et les autres conditions de travail.

Des données¹ en provenance des États membres indiquent que le chômage au sein des communautés de race et d'origine ethnique différentes varie d'un facteur deux à trois par rapport à la moyenne de l'ensemble du marché du travail.

La discrimination fondée sur des motifs raciaux ou ethniques, surtout lorsqu'elle est cumulée, peut conduire à un cycle de griefs souvent transmis d'une génération à l'autre. Par exemple, lorsque les services éducatifs, le logement, les services de santé, l'environnement et les possibilités d'emploi d'un groupe donné sont tous de qualité médiocre, la génération suivante sera moins bien préparée à affronter les difficultés auxquelles elle doit faire face et se trouvera prise au piège dans des emplois et des logements médiocres et confrontée à des problèmes de santé.


En décourageant la discrimination, la présente proposition accroîtra la participation à la vie économique et sociale et réduira l'exclusion sociale. Cet effet sera directement profitable à la croissance économique en réduisant les dépenses publiques en matière de sécurité et d'aide sociales, en rehaussant le pouvoir d'achat des ménages et en favorisant la compétitivité des entreprises qui seront en mesure d'utiliser au mieux toutes les ressources disponibles sur le marché du travail.

a) *Quel sera l'impact*

– sur l'emploi?

La directive contribuera à promouvoir la capacité d'insertion professionnelle des travailleurs de toutes races et origines ethniques, comme l'exige la stratégie européenne pour l'emploi. Elle contribuera ainsi à améliorer la qualité de l'emploi et devrait, à moyen terme, conduire à des niveaux d'emploi plus élevés résultant de la compétitivité accrue des entreprises européennes.

– sur l'investissement et la création de nouvelles entreprises?

 directive assouplira les conditions de création d'entreprises par des personnes de race et/ou d'origine ethnique différentes.

– sur la position concurrentielle des entreprises?

Comme il a été dit plus haut, la directive renforcera la compétitivité des entreprises européennes en veillant à ce qu'elles disposent d'un volume de compétences et de ressources plus important qu'actuellement et que ces compétences soient utilisées sans distinction de race ou d'origine ethnique.



¹ Non disponibles pour tous les États membres: certains recueillent uniquement les données en fonction de la nationalité et non de la race ou de l'origine ethnique.

- b) *Est-il nécessaire de mettre en place de nouvelles procédures administratives?*

Les entreprises devront être en mesure de justifier leurs décisions dans des domaines comme le recrutement, la promotion, l'accès à la formation et d'autres conditions de travail pour démontrer que ces décisions n'ont pas été prises sur la base de la race ou de l'origine ethnique. C'est déjà le cas dans la moitié des États membres environ. Les entreprises auront intérêt à conserver une trace de ces décisions si cette pratique n'est pas encore en vigueur actuellement.

- c) *Coûts et avantages en termes quantitatifs et qualitatifs?*

Les entreprises devront supporter des coûts limités à court terme pour former les décideurs à l'application du principe d'égalité de traitement là où ils ne le sont pas encore et pour contester les plaintes en matière de discrimination. L'adaptation aux nouvelles exigences dans les États membres qui n'appliquent pas encore de dispositions équivalentes dans la lutte contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique sera facilitée par la connaissance qu'ont les entreprises du cadre communautaire en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes qui existe depuis plus de vingt ans.

À moyen terme, les entreprises profiteront de l'intérêt accru des travailleurs de toutes les races et origines ethniques et du gain de compétitivité qui résulte d'une meilleure utilisation des ressources (voir plus haut).

- d) *Quels coûts découleront de la directive?*

La directive fixe un cadre général souple pour la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement du point de vue de la race et l'origine ethnique et il incombera aux États membres et aux partenaires sociaux de déterminer les moyens précis pour sa mise en pratique. Les coûts seront cependant limités (voir plus haut).

- e) *Que devront réaliser les entreprises en termes de contrôle et d'évaluation?*

La directive n'exige pas directement des entreprises qu'elles contrôlent et évaluent leur respect de la directive. Elles auront toutefois intérêt à conserver une trace de leurs décisions concernant le recrutement, la promotion, l'accès à la formation et les autres conditions de travail pour démontrer qu'elles n'ont pas été fondées sur la race et/ou l'origine ethnique. Les grandes entreprises pourraient souhaiter exercer un contrôle plus structuré pour veiller à ce que le principe de l'égalité de traitement soit appliqué à tous les niveaux.

5. *La proposition contient-elle des mesures qui tiennent compte de la situation particulière des petites et moyennes entreprises (exigences réduites ou modifiées notamment)?*

La proposition n'établit aucune distinction en fonction de la taille des entreprises étant donné que la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique concerne toutes les entreprises, quel que soit le nombre de travailleurs. Cependant, la directive fixe uniquement des normes minimales basées sur un cadre souple de principes. Par conséquent, les États membres et les partenaires sociaux sont libres de faire varier les exigences posées aux entreprises de différentes tailles tout en respectant les exigences de la directive.

Consultation

6. *Liste des organisations consultées sur la proposition et éléments principaux de leur position*

La Commission a consulté les organisations représentatives des partenaires sociaux à l'échelon européen² et la plate-forme européenne des organisations non gouvernementales dans le cadre d'une série de réunions organisées au niveau de la Communauté.

Toutes les organisations consultées ont admis l'importance de la question en cause et l'utilité de définir des normes à l'échelon communautaire. Des points de vue différents ont cependant été exprimés sur certains éléments de la proposition.

Les ONG et les représentants syndicaux se sont félicités de la proposition, mais, désireux de s'attaquer à l'éventail complet des aspects économiques, sociaux, culturels et politiques, ils ont regretté que son champ d'application ne soit pas plus large. Ils ont insisté sur le maintien des dispositions relatives à la charge de la preuve et aux actions en justice de mandataires, estimant qu'elles sont essentielles pour défendre les droits des victimes de discriminations.

Des représentants des organisations patronales ont toutefois exprimé des doutes quant au déplacement de la charge de la preuve, estimant qu'il serait source de difficultés pour les employeurs en encourageant les poursuites abusives. La Commission fait observer que la proposition est basée sur la directive déjà adoptée à l'échelon communautaire, et déjà mise en oeuvre dans bon nombre d'États membres, concernant la discrimination fondée sur le sexe (directive 97/80/CE du Conseil relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe) et que des dispositions identiques ont déjà été appliquées sans difficulté apparente à des cas de discrimination raciale dans certains États membres. La Commission estime par conséquent que les craintes des employeurs à cet égard ne sont pas fondées.

² La Commission a consulté un ensemble d'organisations, représentant notamment les petites et moyennes entreprises, conformément aux communications de la Commission concernant la mise en oeuvre du Protocole sur la politique sociale (COM(93) 600 du 14.12.1993) et l'adaptation et la promotion du dialogue social (COM(1998) 322 final du 20.5.1998).