

11.7.6. Pour permettre l'intégration scientifique de l'Europe et une meilleure mobilité des personnes qui y travaillent, il convient de mieux pouvoir comparer les formations scolaires et universitaires et de les rapprocher les unes des autres.

11.7.7. Il est nécessaire de dégager les aspects pour (ou contre) la création d'une université européenne virtuelle, à laquelle pourraient notamment participer les centres d'excellence européens. Une telle institution pourrait constituer

un instrument supplémentaire et un symbole d'intégration scientifique européenne.

11.7.8. Les fonctionnaires de la Commission chargés de diriger la recherche et le développement devraient, à l'avenir aussi, être de plus en plus des scientifiques connus et hautement qualifiés. Fortes de l'expérience dont elles disposent, les organisations de recherche européennes doivent contribuer à leur sélection.

Bruxelles, le 24 mai 2000.

La Présidente

du Comité économique et social

Beatrice RANGONI MACHIAVELLI

Avis du Comité économique et social sur:

- la «**Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions concernant un certain nombre de mesures communautaires de lutte contre la discrimination**»,
- la «**Proposition de directive du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail**»,
- la «**Proposition de directive du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement sans distinction de race et d'origine ethnique**», et
- la «**Proposition de décision du Conseil établissant un programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination (2001-2006)**»

(2000/C 204/17)

Les 19 janvier et 4 février 2000, le Conseil a décidé, conformément à l'article 262 du traité instituant la Communauté européenne, de consulter le Comité économique et social sur les propositions susmentionnées.

La section «Emploi, affaires sociales, citoyenneté», chargée de préparer les travaux du Comité en la matière, a adopté son avis le 5 mai 2000 (rapporteur: M. Sharma).

Lors de sa 373^e session plénière des 24 et 25 mai 2000 (séance du 25 mai), le Comité économique et social a adopté l'avis suivant par 108 voix pour, 6 voix contre et 6 abstentions.

1. Base juridique, contenu et portée de la proposition

1.1. Dans sa «Communication concernant un certain nombre de mesures communautaires de lutte contre la discrimination», la Commission propose deux nouvelles directives sur l'égalité de traitement, ainsi qu'un programme d'action communautaire pour soutenir ces initiatives.

1.2. La base juridique de ces initiatives est l'article 13 du traité d'Amsterdam, qui pour la première fois, confère à la Communauté des pouvoirs spécifiques lui permettant de

prendre des mesures 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.

1.3. Le protocole sur l'application des principes de subsidiarité et de proportionnalité, annexé au traité, 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».

1.4. La Commission a étudié les mesures contre la discrimination existant actuellement dans les États membres. Elle en a conclu que la portée, le contenu et l'applicabilité de ces dispositions varient considérablement d'un État membre à l'autre, ce qui justifie une action au niveau communautaire visant à renforcer les valeurs fondamentales sur lesquelles se fonde l'Union, à savoir la liberté, la démocratie, le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'État de droit. Une telle action contribuera également au renforcement de la cohésion économique et sociale en garantissant aux citoyens de tous les États membres une protection minimum contre la discrimination, avec des droits de recours appropriés.

1.5. La Commission propose deux directives séparées:

- une directive visant à mettre en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les personnes de race ou d'origine ethnique différente dans tous les domaines de la vie quotidienne, tels que l'emploi, l'éducation et l'accès aux biens et aux services (directive contre la discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique);
- une directive-cadre visant à mettre en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les personnes, quels que soient leur race ou leur origine ethnique, leur religion ou leurs convictions, leur handicap éventuel, leur âge ou leur orientation sexuelle. La portée de cette directive est limitée à l'accès à l'emploi ou à une profession (directive «Emploi»). (La discrimination fondée sur le sexe est exclue du champ d'application de cette directive, car elle est déjà couverte par les directives 76/207/CEE et 86/613/CEE relatives à l'emploi et aux professions).

1.6. Pour soutenir ces initiatives, le programme d'action communautaire propose trois types d'action, qui disposeront de crédits limités:

- l'analyse des facteurs liés à la discrimination et l'évaluation de l'efficacité et de l'impact de la législation et des pratiques anti-discriminatoires;
- la promotion de la coopération transnationale et des réseaux réunissant des organisations actives dans la lutte contre la discrimination, y compris des partenaires sociaux;
- la sensibilisation à la dimension européenne de la lutte contre le racisme par des communications, des publications, des campagnes et des manifestations.

1.7. Ce train de propositions vise principalement à garantir un ensemble commun de normes minimales dans toute l'Union; il constituera une déclaration sans équivoque de politique générale qui ne laissera planer aucun doute quant à la position adoptée par la société européenne à l'égard des pratiques discriminatoires.

2. Observations générales

2.1. Le Comité approuve les propositions relatives à deux nouvelles directives concernant l'égalité de traitement car elles constituent des mesures légales essentielles pour combattre les diverses formes de discrimination dans toute l'Union européenne. Il accueille favorablement la formulation choisie («égalité de traitement» plutôt que «mesures anti-discrimination»), car elle véhicule un message positif, n'est pas défensive et est également conforme à la directive de 1976 sur l'égalité de traitement et la directive de 1977 relative à la charge de la preuve⁽¹⁾.

2.2. Le Comité a joué un rôle important dans la mise au point de ce train de propositions de la Commission visant à lutter contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Ainsi, le Comité a rendu dans le passé divers avis concernant le racisme, la xénophobie, le handicap, l'exclusion sociale ou l'âge⁽²⁾.

2.3. Le Comité reconnaît et soutient l'approche pragmatique de la Commission, qui a décidé de proposer une directive globale interdisant la discrimination raciale dans de nombreux domaines de la vie quotidienne et une directive séparée interdisant toute discrimination fondée sur la religion, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, limitée au domaine de l'emploi. Il est conscient du dynamisme politique actuel, favorable à une législation spécifique protégeant les minorités raciales et ethniques dans l'Union. Toutefois, le Comité invite la Commission à envisager la mise en oeuvre d'une législation future, s'inspirant des principes proposés dans la directive contre la discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethni-

⁽¹⁾ Directive 76/207/CEE du 9.2.1976 — Égalité de traitement. Directive 97/80/CE du 15.12.1997 — Charge de la preuve.

⁽²⁾ Avis de 1992 sur «L'Europe des citoyens», dans lequel le Comité demandait l'insertion dans le Traité d'une disposition interdisant toute discrimination fondée sur le sexe, la couleur, la race, l'opinion ou la religion; JO C 313 du 30.11.1992. Avis sur la «Communication de la Commission — Plan d'action contre le racisme»; JO C 407 du 28.12.1998. Avis sur la «Proposition de règlement (CE) du Conseil portant création d'un Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes»; JO C 158 du 26.5.1997. Avis sur la «Communication de la Commission au Conseil sur le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme» et la «Proposition de décision du Conseil proclamant 1997 "Année européenne contre le racisme"; JO C 204 du 15.7.1996. Avis sur la «Communication de la Commission et le projet de résolution du Conseil concernant l'égalité des chances des personnes handicapées»; JO C 66 du 3.3.1997. Avis sur le «Projet de recommandation du Conseil sur une carte de stationnement pour personnes handicapées»; JO C 174 du 17 juin 1996. Avis sur la «Communication de la Commission — Une stratégie concertée pour moderniser la protection sociale»; JO C 117 du 26.4.2000, p. 33. Avis sur la «Communication de la Commission: Programme d'action sociale 1998-2000»; JO C 407 du 28.12.1998. Avis sur la «Communication de la Commission — Moderniser et améliorer la protection sociale dans l'Union européenne»; JO C 73 du 9.3.1998. Avis sur la «Proposition de décision du Conseil relative à un soutien communautaire à des actions en faveur des personnes âgées»; JO C 236 du 11.9.1995. Avis sur «Le chômage des jeunes»; JO C 18 du 22.1.1996. Avis sur «La mise en oeuvre des lignes directrices pour l'emploi 1999»; JO C 209 du 22.7.1999. Avis sur les «Propositions de lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 2000»; JO C 368 du 20.12.1999.

que, afin de protéger tous les groupes susceptibles de faire l'objet d'une discrimination en raison de leur religion ou leurs croyances, leur handicap, leur orientation sexuelle ou leur âge. En outre, le Comité demande que la directive communautaire sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes soit réexaminée à la lumière de ces directives.

2.4. Les deux directives ont été élaborées comme des actes indépendants. Si l'une de ces directives est adoptée avant l'autre, la proposition restante pourrait être modifiée en conséquence. L'adoption simultanée des deux directives poserait de sérieux problèmes de chevauchement et il serait nécessaire de modifier les textes.

2.5. Eu égard aux résolutions du Conseil des 20 décembre 1996 et 17 juin 1999⁽¹⁾, le Comité est d'avis qu'il est urgent d'envisager l'extension de la législation afin de protéger les personnes handicapées dans des domaines autres que l'emploi, en particulier en ce qui concerne l'accès aux services, à l'éducation et aux transports. Il fait remarquer que le nombre de personnes handicapées dans l'Union européenne est estimé à 36 millions (10 % de la population).

2.6. Selon le Comité, il est essentiel que tous les résidents des États membres puissent bénéficier d'un niveau minimum de protection et de droits de recours contre la discrimination. Le Comité estime que ces initiatives renforceront effectivement la cohésion économique et sociale au sein de l'Union. Il y a lieu d'indiquer clairement que la directive «Emploi» s'applique aux ressortissants des pays tiers lorsqu'ils se trouvent sur le territoire de l'Union européenne. Le Comité note que les directives n'interdisent pas les différences de traitement sur la base de la nationalité, qui font l'objet d'articles séparés du traité (articles 12 et 39) et de dispositions du droit dérivé.

2.7. Le Comité approuve l'accent mis sur la définition de normes minimales dans toute l'Union et l'interdiction de toute réduction de la protection existante dans les États membres en réponse à la mise en oeuvre de ces directives.

2.8. Le Comité approuve la référence à l'article 137 qui traite de l'exclusion sociale en général. Selon lui, les directives sur l'égalité de traitement encourageront l'intégration sociale ainsi que la cohésion sociale et réduiront finalement les coûts élevés de l'exclusion.

2.9. Le Comité aurait souhaité que la directive sur l'origine raciale ou ethnique comporte des dispositions relatives à la violence raciale et à l'incitation à la haine raciale. Selon lui, l'exclusion de ces questions très importantes constitue une lacune, car elles ont un effet déterminant sur les droits des personnes appartenant à une minorité ethnique. Le Comité sait aussi que l'engagement politique et les mesures pratiques prises pour lutter contre ce phénomène de plus en plus important varient considérablement d'un État membre à l'autre. Le Comité est d'avis que l'action commune contre le racisme adoptée en 1996 ne suffit pas à traiter ce problème et que la Commission devrait trouver les moyens juridiques appropriés pour couvrir ce domaine important.

2.10. Les avantages de l'égalité des chances pour les entreprises, qui pourront utiliser au mieux les ressources humaines dont elles disposent, ne sont abordés que brièvement (cas des entreprises). Le Comité souhaite que l'on s'efforce davantage d'étudier et de développer cet argument en se basant sur les nombreux exemples de bonnes pratiques qui existent sans aucun doute dans les sociétés opérant à l'intérieur et à l'extérieur de l'Union. Indépendamment de l'évaluation de l'impact présentée par la Commission en ce qui concerne les coûts de mise en oeuvre pour les petites et moyennes entreprises, l'on reconnaît que ces entreprises devraient engager des frais supplémentaires pour se conformer aux dispositions de ces directives.

2.11. Une telle déclaration sans équivoque de politique générale à l'égard de la discrimination raciale continue, même aujourd'hui, d'être opportune et décisive.

2.12. Dans le même esprit, et indépendamment du contexte de ces directives spécifiques, le Comité réitère sa précédente proposition relative à des mesures communautaires intégrées pour prévenir la discrimination, le racisme et la xénophobie. Il demande dès lors à la Commission d'envisager la possibilité d'élaborer de telles mesures, en particulier dans le domaine de l'éducation, en utilisant les outils modernes de la société de l'information.

2.13. Le Comité est d'avis qu'un dialogue plus approfondi entre les entreprises, les syndicats et d'autres acteurs socioéconomiques, reposant sur les bonnes pratiques, pourrait démontrer que l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail peut améliorer à la fois la productivité et l'insertion sociale. Le Comité est bien placé pour promouvoir un tel dialogue et a l'intention d'organiser une audition à ce sujet.

⁽¹⁾ Résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil du 20 décembre 1996 concernant l'égalité des chances pour les personnes handicapées, JO C 12 du 13.1.1997, et résolution du Conseil, du 17 juin 1999, sur l'égalité des chances en matière d'emploi pour les personnes handicapées, JO C 186 du 2.7.1999.

Observations spécifiques sur les directives

3. Directive sur l'origine raciale ou ethnique

Introduction

3.1. Le Comité approuve la démarche de la Commission consistant à interdire la discrimination fondée sur la race et l'appartenance ethnique dans tous les domaines de la société. À la lumière de l'expérience acquise avec cette directive, la Commission devrait dès que possible envisager des mesures similaires pour les autres domaines visés à l'article 13 du traité instituant la Communauté européenne.

3.2. Le Comité approuve le fait que la directive s'applique également aux ressortissants des pays tiers se trouvant sur le territoire de l'Union européenne.

Observations spécifiques

4. Directive sur l'origine raciale ou ethnique

4.1. Article premier — *Objet*

Le but déclaré de la directive est la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre des personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. Il conviendrait de remplacer «entre des personnes» par «pour toute personne», afin que la formule utilisée dans la directive sur l'origine raciale ou ethnique soit identique à celle de la directive «Emploi».

4.2. Article 2 — *Concept de discrimination*

Le Comité approuve l'introduction de la définition de la discrimination directe et indirecte dans le texte de la directive. En ce qui concerne la définition de la discrimination directe, pour des raisons de clarté, il conviendrait de préciser qu'une personne qui se considère comme étant victime de discrimination devrait être comparée à une personne se trouvant dans une situation analogue. Par conséquent, le Comité propose de modifier l'article 2, paragraphe 2 (a), comme suit: «une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est dans une situation comparable».

Il est particulièrement utile que la définition d'une discrimination raciale indirecte ne doive pas nécessairement reposer sur une preuve statistique, et que d'autres types de preuves soient également admis pour démontrer la discrimination, conformément à la jurisprudence de la Cour européenne de justice dans les affaires relatives à la libre circulation des travailleurs⁽¹⁾. Toutefois, l'interprétation de la discrimination indirecte par les autorités administratives pourrait poser des problèmes dans certains pays.

Le Comité approuve l'introduction de la définition du harcèlement dans le texte de la directive. Il est toutefois soucieux de garantir que la responsabilité de l'employeur en matière de harcèlement soit limitée aux situations qu'il maîtrise clairement et aux situations de harcèlement dont il avait connaissance et qu'il a tolérées.

Le Comité regrette qu'il ne soit pas fait mention dans la directive des instructions ou des pressions discriminatoires pour des motifs d'origine raciale ou ethnique.

4.3. Article 3 — *Champ d'application matériel*

Le Comité note qu'en ce qui concerne le champ d'application de la directive, aucune référence spécifique n'est faite à la fourniture de services par les organismes publics. Il y a lieu de s'assurer que ce domaine est couvert en y faisant explicitement référence dans la directive.

4.4. Article 4 — *Exigence professionnelle essentielle*

Le Comité approuve le caractère limité de l'exemption aux dispositions de la directive dans le cas d'une exigence professionnelle essentielle. Cette exemption devrait être évaluée périodiquement par les États membres et par des organismes indépendants (tels que définis à l'article 12 de la directive), afin de justifier son maintien ou sa suppression.

4.5. Article 5 — *Action positive*

Le Comité approuve cet article.

4.6. Article 6 — *Prescriptions minimales*

Le Comité approuve ces dispositions.

4.7. Article 7 — *Défense des droits*

Le Comité accueille favorablement les articles 7 (1) et 7 (2). Il comprend qu'en vertu des dispositions de l'article 7 (2), toute organisation concernée par la défense des droits de l'homme ou luttant contre le racisme et la xénophobie et promouvant l'égalité ne puisse engager une procédure pour le compte d'un plaignant qu'avec son approbation. Il conviendrait toutefois d'autoriser les organisations pertinentes mandatées à engager une procédure au nom d'un groupe d'individus si, et dans la mesure où, cela est prévu par les législations des États membres.

Des procédures de conciliations appropriées, permettant de résoudre les différends entre les personnes, devraient être prévues. De telles procédures de conciliation ne seront pas obligatoires, et ne porteront pas préjudice au droit du plaignant à recourir à une procédure judiciaire.

(1) O'Flynn contre Adjudication Officer, affaire C-237/94, arrêt du 23 mai 1996.

4.8. Article 8 — Charge de la preuve

Le Comité souscrit pleinement à cet article relatif à la charge de la preuve en matière de discrimination raciale. Il faudrait indiquer clairement que la proposition préconise un déplacement et non une inversion de la charge de la preuve, s'alignant ainsi sur la directive 97/80/CE relative à la charge de la preuve en matière de discrimination fondée sur le sexe. Le Comité avait largement soutenu cette approche dans son avis sur la charge de la preuve⁽¹⁾. (Il est à noter que cela pourrait entraîner des frais supplémentaires pour les PME; voir à ce propos le paragraphe 2.10)

4.9. Article 9 — Protection des victimes

Le Comité approuve cette disposition relative à la protection des victimes. Elle devrait indiquer clairement que cette protection s'étend à toute personne subissant un préjudice parce qu'elle a, ou est soupçonnée d'avoir déposé ou soutenu une plainte pour discrimination raciale, à condition que cette présomption ne soit pas fautive ou que le plaignant soit de bonne foi.

4.10. Article 10 — Diffusion de l'information

Outre l'obligation de diffuser des informations sur les dispositions de la directive, cette dernière devrait également prévoir une formation, en particulier pour les pouvoirs publics et toutes les institutions et organisations concernées. La formation est importante dans le contexte de la diffusion de l'information, en particulier dans les pays qui ne sont pas habitués à lutter contre la discrimination raciale. De manière analogue, les États membres devraient être invités à diffuser des informations sur la manière d'éviter la discrimination, et à identifier et diffuser les meilleures pratiques en la matière.

4.11. Article 11 — Dialogue social

4.11.1. Le Comité accueille favorablement la participation des partenaires sociaux, dans le respect de leur indépendance et de leur autonomie, à la promotion de l'égalité de traitement par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, des conventions collectives, des codes de conduite, la recherche, l'échange d'expériences et les bonnes pratiques. Les partenaires sociaux devraient être invités à dispenser à leurs représentants une formation sur les dispositions de la directive.

4.11.2. Rôle des ONG

Le Comité recommande vivement l'ajout dans la directive d'un article soulignant le rôle essentiel des organisations non gouvernementales concernées par les questions de droits de l'homme, de discrimination et d'égalité dans la mise en oeuvre et la surveillance de la directive, sans préjudice des prérogatives des partenaires sociaux.

(1) Avis du Comité économique et social sur la «Proposition de directive du Conseil relative à la charge de la preuve dans des cas de discrimination fondée sur le sexe», JO C 133 du 28.4.1997 — op. cit.

4.12. Article 12 — Organismes indépendants

Le Comité approuve la création d'organismes indépendants dans tous les États membres. Il propose qu'outre les plaintes de personnes victimes d'une discrimination, ces organismes puissent également recevoir les plaintes d'organisations et y donner suite.

4.13. Article 13 — Conformité avec la directive

Le Comité souscrit pleinement aux mesures relatives à la conformité définies dans la directive.

4.14. Article 14 — Sanctions

Le Comité approuve la proposition selon laquelle les sanctions doivent être efficaces, proportionnées et dissuasives.

4.15. Article 15 — Mise en oeuvre

Il conviendrait d'étudier la possibilité d'habiliter l'Observatoire européen des phénomènes racistes, xénophobes et antisémites, dont le siège se trouve à Vienne, à surveiller l'incidence de la législation nationale sur la lutte contre la discrimination, ou de conférer ces pouvoirs à des «organismes indépendants» nationaux, qui présenteraient un rapport à l'Observatoire.

5. Directive «Emploi»

5.1. Article premier — Objet

La directive «Emploi» vise la mise en oeuvre dans les États membres du principe de l'égalité de traitement pour toute personne, sans distinction de race ou d'origine ethnique, de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle.

5.2. Article 2 — Concept de discrimination

Le Comité approuve l'introduction de la définition de la discrimination directe et indirecte dans le texte de la directive. En ce qui concerne la définition de la discrimination directe, pour des raisons de clarté, il conviendrait de préciser qu'une personne qui se considère comme étant victime de discrimination devrait être comparée à une personne se trouvant dans une situation analogue. Par conséquent, le Comité propose de modifier l'article 2, paragraphe 2 (a), comme suit: «une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est ou ne le serait dans une situation comparable».

Il est particulièrement utile que la définition d'une discrimination raciale indirecte ne doive pas nécessairement reposer sur une preuve statistique, et que d'autres types de preuves soient également admis pour démontrer la discrimination, conformément à la jurisprudence de la Cour européenne de justice dans les affaires relatives à la libre circulation des travailleurs⁽¹⁾. Toutefois, l'interprétation de la discrimination indirecte par les autorités administratives pourrait poser des problèmes dans certains pays.

Le Comité approuve l'introduction de la définition du harcèlement dans le texte de la directive. Il est toutefois soucieux de garantir que la responsabilité de l'employeur en matière de harcèlement soit limitée aux situations qu'il maîtrise clairement et aux situations de harcèlement dont il avait connaissance et qu'il a tolérées.

Le Comité regrette qu'il ne soit pas fait mention dans la directive des instructions ou des pressions discriminatoires pour des motifs fondés sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou la croyance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

L'article 2, paragraphe 4 traite plus particulièrement des personnes handicapées. Le Comité approuve la formulation de cet article, qui limite les charges pour les petites et moyennes entreprises en n'imposant que des «aménagements raisonnables» pour les personnes handicapées, sauf si cette exigence entraîne une difficulté injustifiée. Le Comité approuve les notions d'«aménagement raisonnable» et de «difficulté injustifiée», qui limitent l'impact pour les petites entreprises.

5.3. Article 3 — Champ d'application matériel

Le Comité souscrit aux dispositions de l'article 3 de la directive.

5.4. Article 4 — Exigence professionnelle essentielle

Le Comité approuve le caractère limité de l'exemption aux dispositions de la directive dans le cas d'une exigence professionnelle essentielle. Cette exemption devrait être évaluée périodiquement par les États membres et par des organes indépendants, afin de justifier son maintien ou sa suppression.

5.5. Article 5 — Justification de différences de traitement fondées sur l'âge

Le Comité prend note du caractère non exhaustif de la liste des différences de traitement qui ne sont pas considérées comme une discrimination directe pour autant qu'elles soient justifiées objectivement et raisonnablement par un objectif légitime, et qu'elles soient appropriées et nécessaires pour atteindre cet

objectif. Le Comité est inquiet à l'idée que l'article 5 f puisse être interprété de manière à légitimer une large discrimination fondée sur l'âge, pour des raisons liées au marché du travail. On peut objecter à cette interprétation que le message contenu dans les articles a à f est le suivant: un traitement particulier mis en oeuvre de manière objective et raisonnable doit pouvoir être motivé par un objectif légitime, et par le fait que ce traitement spécifique est adapté et nécessaire pour parvenir à l'objectif visé. La législation nationale des États membres présente également de nombreux exemples de dispositions légales protectrices et de conventions collectives fondées sur l'âge. Dans ce contexte, le Comité peut accepter l'article 5 f. En dernier lieu, ce sont les tribunaux qui pourront exprimer des réflexions générales raisonnables en la matière.

5.6. Article 6 — Action positive

Le Comité approuve cet article. Il fait toutefois remarquer qu'une interprétation de mesures d'action positive à la lumière de la jurisprudence actuelle⁽²⁾ relative à la discrimination fondée sur le sexe pourrait donner lieu à des incertitudes juridiques en ce qui concerne certains motifs de non-discrimination (la religion et l'orientation sexuelle) couverts par cette directive.

5.7. Article 7 — Prescriptions minimales

Le Comité approuve l'introduction d'une clause stipulant que la mise en oeuvre de la directive ne peut donner lieu à une régression du niveau de protection, car elle est nécessaire pour garantir des normes communes en matière d'emploi dans les 15 États membres.

5.8. Article 8 — Défense des droits

Le Comité comprend qu'en vertu des dispositions de l'article 7 (2), toute organisation concernée par la défense des droits de l'homme ou luttant contre le racisme et la xénophobie et promouvant l'égalité ne puisse engager une procédure pour le compte d'un plaignant qu'avec son approbation. Il conviendrait toutefois d'autoriser les organisations pertinentes mandatées à engager une procédure au nom d'un groupe d'individus si, et dans la mesure où, cela est prévu par les législations des États membres.

Des procédures de conciliation appropriées, permettant de résoudre les différends entre les personnes ou les partenaires sociaux, devraient être prévues. De telles procédures de conciliation ne seront pas obligatoires, et ne porteront pas préjudice au droit du plaignant à recourir à une procédure judiciaire.

⁽¹⁾ O'Flynn contre Adjudication Officer, affaire C-237/94, arrêt du 23 mai 1996.

⁽²⁾ Affaires Kalanke & Marschall, affaire C-450/93, Recueil de la Jurisprudence de la Cour de justice 1995, p. 3051, affaire 409/95, Recueil de la Jurisprudence de la Cour de justice 1997, p. 6363.

5.9. Article 9 — Charge de la preuve

Le Comité souscrit pleinement à cet article relatif à la charge de la preuve. Le Comité avait largement soutenu cette approche dans son avis sur la charge de la preuve⁽¹⁾. Il faudrait indiquer clairement que la proposition préconise un déplacement et non une inversion de la charge de la preuve, s'alignant ainsi sur la directive 97/80/CE, relative à la charge de la preuve en matière de discrimination fondée sur le sexe. (Il est à noter que cela pourrait entraîner des frais supplémentaires, en particulier pour les PME; voir à ce propos le paragraphe 2.10).

5.10. Article 10 — Protection des victimes

Le Comité approuve cette disposition relative à la protection des victimes. Elle devrait indiquer clairement que cette protection s'étend à toute personne subissant un préjudice parce qu'elle a, ou est soupçonnée d'avoir déposé ou soutenu une plainte pour discrimination raciale, à condition que cette présomption ne soit pas fautive ou que le plaignant soit de bonne foi.

5.11. Article 11 — Diffusion de l'information

Outre l'obligation de diffuser des informations sur les dispositions de la directive, cette dernière devrait également prévoir une formation, en particulier pour les pouvoirs publics et toutes les institutions et organisations concernées. La formation est importante dans le contexte de la diffusion de l'information, en particulier dans les pays qui ne sont pas habitués à la législation contre la discrimination. De manière analogue, les États membres devraient être invités à diffuser des informations sur la manière d'éviter la discrimination, et à identifier et diffuser les meilleures pratiques en la matière.

5.12. Article 12 — Dialogue social

Le Comité se réjouit du renforcement prévu du dialogue social. Les partenaires sociaux doivent jouer un rôle essentiel et peuvent apporter une précieuse contribution par la surveillance des procédures et des pratiques. Il ne s'agit pas ici de «contrôle», mais bien de surveillance; il y a lieu de souligner la différence entre ces deux notions (le terme «contrôle» a été utilisé dans certaines traductions). Le Comité approuve également qu'il soit recommandé aux partenaires sociaux de conclure des accords collectifs mettant en oeuvre la directive, ce qui prouve la compatibilité entre les droits collectifs et individuels.

5.13. Article 13 — Conformité avec la directive

Le Comité approuve cet article.

(1) Avis du Comité économique et social sur la «Proposition de directive du Conseil relative à la charge de la preuve dans des cas de discrimination fondée sur le sexe», JO C 133 du 28.4.1997 — op. cit.

5.14. Article 14 — Sanctions

Le Comité approuve la proposition selon laquelle les sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

5.15. Articles 15 — Mise en oeuvre et rapport

Le Comité approuve cet article.

6. Programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination (2001-2006)

6.1. Le programme d'action vise à promouvoir des mesures de lutte contre la discrimination en encourageant la coopération transnationale entre plusieurs acteurs autour d'une série de thèmes essentiels.

6.2. Le Comité approuve pleinement la proposition relative à un programme d'action. Les trois objectifs principaux ainsi que les volets d'action qui les accompagnent, à savoir, l'analyse de l'ampleur et de la nature de la discrimination, le renforcement des capacités des acteurs jouant un rôle actif dans la lutte contre la discrimination ainsi que la diffusion des valeurs et des pratiques qui sous-tendent la lutte contre la discrimination, constituent un programme bien équilibré offrant un maximum de possibilités d'échange et de coopération.

6.3. Le programme d'action suppose que les expériences des personnes victimes de discrimination seront prises en compte lors de la planification, de la mise en oeuvre et du suivi des activités menées dans le cadre du programme d'action. Le Comité est toutefois inquiet de constater qu'il n'est fait aucune mention de la manière dont l'expérience des victimes sera prise en compte. Le Comité estime que ces expériences devraient servir de point de départ.

6.4. Le programme vise à soutenir les projets transnationaux. Cela signifie que, dans la pratique, toute une série d'organisations seront exclues car elles ne disposent pas des ressources humaines ou financières ou de l'infrastructure nécessaires pour participer à de tels projets. Étant donné que ces organisations ont l'avantage d'une connaissance pratique approfondie des problèmes et sont bien placées pour exprimer le point de vue des victimes de discrimination, le programme d'action devrait leur donner les moyens appropriés pour participer aux projets.

6.5. Le Comité se réjouit de la grande portée du programme d'action et du fait qu'outre les domaines de l'emploi et du marché du travail, il concerne aussi l'accès aux biens et aux services.

6.6. Le Comité estime que le programme d'action devrait porter plus particulièrement sur la question de la discrimination fondée sur l'âge, étant donné que la directive «Emploi» fait la distinction entre la discrimination fondée sur l'âge et les autres types de discrimination, et définit les circonstances dans lesquelles la discrimination fondée sur l'âge peut être justifiée et donc légalement autorisée. Le programme d'action devrait

donc mettre un accent particulier sur les études de faisabilité en ce qui concerne des mesures et des initiatives dans le domaine de la discrimination fondée sur l'âge. Le programme d'action pourrait fournir un moyen de mettre à l'épreuve la volonté politique des États membres en la matière et d'examiner les possibilités d'élaborer une législation efficace et applicable en matière de discrimination fondée sur l'âge.

6.7. La Commission propose la présentation d'un rapport d'évaluation final pour le 31 décembre 2005. Le Comité estime qu'il conviendrait en outre de présenter un rapport d'évaluation

à mi-parcours, étant donné qu'il s'agit d'un nouveau domaine d'action dont les objectifs et les thèmes pourraient nécessiter une adaptation en cours de programme.

6.8. Le Comité estime que la prévention de la discrimination et la promotion de l'égalité des chances constituent une partie importante de la stratégie globale visant à soutenir les directives relatives à la lutte contre la discrimination. À cette fin, la Commission devrait envisager la possibilité d'intégrer à ce programme d'action une vaste campagne publicitaire et médiatique.

Bruxelles, le 25 mai 2000.

La Présidente

du Comité économique et social

Beatrice RANGONI MACHIAVELLI

ANNEXE

à l'avis du Comité économique et social

Les amendements suivants, qui ont obtenu plus du quart des suffrages exprimés, ont été repoussés lors des débats.

Paragraphe 4.2

Modifier la troisième phrase du premier alinéa comme suit:

«... qu'une autre ne l'est ou ne le serait dans une situation comparable.»

Exposé des motifs

Une discrimination directe se produit lorsque des personnes se trouvant dans des situations comparables ne sont pas traitées sur un pied d'égalité. La différence de traitement peut se manifester de deux manières: soit en comparant directement le traitement réservé à une autre personne, soit en se référant à une situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne le serait.

La proposition de la Commission prévoit les deux situations et non pas une seule. Le présent amendement vise donc à compléter le texte de l'avis.

Résultat du vote

Voix pour: 41, voix contre: 47, abstentions: 8.

Paragraphe 4.8

Compléter comme suit la dernière phrase:

«(Il est à noter que cela pourrait entraîner des frais supplémentaires pour les entreprises et, en particulier, les PME; voir à ce propos le paragraphe 2.10)».

Exposé des motifs

Il est communément admis qu'un déplacement de la charge de la preuve entraînera de lourdes charges et des frais supplémentaires pour les entreprises, en particulier les PME, étant donné que l'employeur devra garder tous les documents relatifs aux décisions prises dans le cadre de la gestion des ressources humaines, afin de disposer d'éléments de preuve au cas où une action serait intentée contre lui.

Résultat du vote

Voix pour: 54, voix contre: 63, abstentions: 3.

Avis du Comité économique et social sur la «Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil portant dix-neuvième modification de la directive 76/769/CEE du Conseil concernant la limitation de la mise sur le marché et l'emploi de certaines substances et préparations dangereuses (colorants azoïques)»

(2000/C 204/18)

Le 10 avril 2000, le Conseil a décidé, conformément à l'article 95 du Traité instituant la Communauté économique européenne, de consulter le Comité économique et social sur la proposition susmentionnée.

La section «Marché unique, production et consommation», chargée des travaux du Comité en la matière, a adopté son avis le 5 avril 2000 (rapporteur: Mme Williams).

Lors de sa 373^e session plénière des 24 et 25 mai 2000 (séance du 25 mai), le Comité économique et social a adopté par 73 voix pour et 1 abstention l'avis suivant.

1. Introduction

1.1. Cette proposition de la Commission relative à la mise sur le marché et à l'emploi de certains produits dangereux concerne la santé et la sécurité tant des consommateurs que des travailleurs. Elle est essentiellement motivée par le souci de protéger la santé humaine en interdisant l'utilisation de teintures azoïques afin que les produits textiles et de maroquinerie colorés avec celles-ci ne soient plus commercialisés. Certains de ces produits, tels que les jouets, les vêtements et les chaussures peuvent présenter un risque pour les consommateurs les plus vulnérables, notamment les femmes enceintes et les enfants en bas âge.

1.2. La proposition a pour but d'apporter une nouvelle modification allant dans le sens d'un accroissement de la sécurité à la directive existante sur les substances dangereuses⁽¹⁾, en complétant le texte de celle-ci avec des annexes techniques.

1.3. La proposition souligne également l'importance de l'harmonisation dans le marché intérieur. Certains États membres ayant déjà arrêté des mesures de restriction de la commercialisation et de l'utilisation de certains colorants azoïques cancérigènes, il est impératif d'avoir une action

commune coordonnée pour établir une législation au niveau de l'UE, de nature à garantir une harmonisation qui s'appliquera aussi aux pays candidats.

1.4. La proposition doit également être considérée dans le contexte des règles de l'OMC, afin que toute limitation de l'utilisation des teintures azoïques s'appuie sur une bonne identification des risques pour le consommateur.

2. Contexte

2.1. Les colorants azoïques (teintures et pigments) sont les substances organiques les plus couramment employées pour la coloration. Ils contiennent tous une liaison azoïque au moins. Cette liaison azoïque peut par réduction donner les amines aromatiques correspondantes. La proposition ne vise pas par conséquent tous les colorants azoïques mais uniquement ceux qui sont solubles et qui peuvent se décomposer ou se couper pour donner l'une des 21 amines cancérigènes énumérées. La plupart des pigments azoïques ne sont pas concernés dès lors qu'ils sont quasiment insolubles et ne peuvent pas se couper dans des conditions normales.

⁽¹⁾ 76/769/CEE, JO L 262 du 27.9.1976, p. 201.