

039717/EU XXIII.GP
Eingelangt am 20/06/08

FR

FR

FR



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 19.6.2008
COM(2008) 225 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION
AU CONSEIL, AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET
SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS**

L'application de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION
AU CONSEIL, AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET
SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS**

L'application de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

1. INTRODUCTION

Le 27 novembre 2000, le Conseil a adopté la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail¹. Cette directive a été adoptée en vertu de l'article 13 du traité CE, qui accorde au Conseil la compétence de 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.

La directive 2000/78/CE devait être transposée en droit interne pour le 2 décembre 2003 dans l'UE-15, pour le 1er mars 2004 dans l'UE-10 et pour le 1^{er} janvier 2007 en Bulgarie et en Roumanie², trois années supplémentaires étant accordées pour transposer les dispositions concernant l'âge et le handicap. La Commission est en train d'examiner toutes les mesures nationales de transposition pour s'assurer que cette directive est correctement appliquée. Si elle estime que ce n'est pas le cas, elle utilisera ses pouvoirs juridiques pour mettre la législation nationale concernée en conformité avec la directive.

Conformément à l'article 19 de ladite directive, les États membres étaient tenus de communiquer à la Commission les informations nécessaires pour l'établissement du présent rapport. La Commission a également consulté les partenaires sociaux ainsi que les organisations de la société civile.

Le présent rapport n'a pas pour but d'exposer en détail la transposition de toutes les dispositions de la directive dans les États membres, mais de décrire certains aspects qui semblent à la Commission particulièrement problématiques ou importants. Le tableau en annexe sur la transposition de la directive vise à donner un état des lieux actuel de l'application de la directive³.

2. INCIDENCE DE LA DIRECTIVE 2000/78/CE

La directive 2000/78/CE est novatrice à plusieurs égards. Elle interdit la discrimination fondée sur les nouveaux motifs constitués par la religion, l'orientation sexuelle, l'âge et le handicap. Pour ce qui est de la discrimination fondée sur le handicap, une obligation de

¹ JO L 303 du 2.12.2000, p. 16.

² Une analyse juridique de la législation en Bulgarie et en Roumanie étant en cours, le présent rapport ne tient pas compte de ces deux pays.

³ Le présent rapport utilise les informations disponibles au 15 décembre 2007. Les références à la situation dans les États membres sont purement factuelles et ne représentent pas une analyse définitive de la compatibilité de la législation avec la directive.

procéder à des « aménagements raisonnables » est introduite pour les personnes handicapées. Même si certaines de ces notions de base étaient déjà présentes dans les législations nationales lorsque les États membres ont transposé la directive, la transposition concernant certains motifs tels que l'âge et l'orientation sexuelle s'est avérée délicate. On a mentionné ci-dessous quelques problèmes spécifiques surgis lors de la transposition de la directive en ce qui concerne les quatre motifs de discrimination traités, à savoir l'orientation sexuelle, la religion et les convictions, l'âge et le handicap.

L'orientation sexuelle

L'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle était nouvelle pour presque tous les États membres, qui ont dû prévoir pour la première fois une protection légale dans ce domaine. La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est désormais interdite dans tous les États membres. Dans la plupart d'entre eux, les cas de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle portés devant les tribunaux sont rares ou inexistant. Cette situation peut s'expliquer par la nouveauté de ce domaine juridique dans la plupart des États membres. Elle peut aussi s'expliquer par la réticence des plaignants à dévoiler publiquement leur orientation sexuelle, dans un contexte où la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est encore considérée par beaucoup d'Européens comme une pratique courante et un sujet tabou dans leur société⁴.

Au niveau européen, un cas a été soumis récemment à la Cour européenne de justice dans le contexte de la question préjudiciale suivante: un partenaire dans un partenariat homosexuel enregistré doit-il être traité de la même manière qu'un conjoint dans un mariage hétérosexuel en ce qui concerne le droit à une pension de survivant dans le cadre d'un régime de pension professionnelle⁵? Depuis l'affaire *Barber*⁶, les pensions professionnelles doivent être considérées comme une rémunération au sens de l'article 141 du traité CE et relèvent par conséquent de la législation communautaire sur la non-discrimination (en l'occurrence, la directive 2000/78/CE). L'affaire *Maruko* soulève aussi la question de savoir si une différence de traitement entre des personnes mariées et des personnes en partenariat enregistré constitue une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Bien que les questions d'état matrimonial et de partenariats enregistrés continuent à relever du droit national, la Commission estime qu'une différence de traitement défavorable à des couples homosexuels pourrait constituer une discrimination indirecte, notamment si la situation matrimoniale et le partenariat produisent des effets similaires en droit national. Selon l'avis rendu par l'Avocat général le 6 septembre 2007, le refus d'accorder une pension au partenaire survivant d'un partenariat enregistré, dont les effets sont substantiellement identiques à ceux d'un mariage hétérosexuel, constitue une discrimination indirecte fondée sur l'orientation sexuelle et est interdit par la directive 2000/78.

⁴ Selon l'Eurobaromètre sur la lutte contre la discrimination, de janvier 2007, près de la moitié des Européens considèrent la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle comme une pratique courante et un sujet tabou dans leur pays (voir: http://CE.europa.eu/employment_social/eyeq/uploaded_files/documents/Eurobarometer_report_en_2007.pdf).

⁵ Affaire C-267/06, *Tadao Maruko*, pendante.

⁶ Affaire C-262/88, *Barber c/ Guardian Royal Exchange Assurance Group*, arrêt du 17 mai 1990.

La religion ou les convictions

L'interdiction de la discrimination fondée sur la religion ou les convictions a été transposée dans tous les États membres. Cependant, la plupart des États membres n'en définissent pas les conditions dans leur législation. Dans certains cas, la délimitation entre la "religion" et les "convictions" peut s'avérer problématique, notamment lorsqu'elle peut être liée à l'ethnicité, soit parce qu'un groupe religieux est considéré comme ayant un caractère ethnique, soit parce que les membres d'une religion appartiennent majoritairement à des groupes ethniques particuliers⁷.

L'article 4, paragraphe 2, autorise une exception spécifique au principe de l'égalité de traitement dans le cas des églises et autres organisations dont la philosophie est fondée sur une religion ou des convictions. Il permettrait à ces organismes de choisir une personne de la même religion ou avec les mêmes convictions pour effectuer un travail pour lequel l'adhésion à cette religion ou à ces convictions constitue une condition d'emploi véritable, légitime et justifiée. Cette exception ne permet qu'une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions et ne saurait être invoquée pour justifier une discrimination fondée sur un autre motif, tel que l'orientation sexuelle, par exemple. Elle doit aussi être clairement liée à la nature des activités menées.

Plusieurs États membres ont adopté des dispositions de droit national conformément à l'article 4, paragraphe 2, de la directive. Certains pays ont prévu des exceptions qui vont plus loin que le strict libellé de la directive ou qui restent ambiguës. D'autres encore ont préféré ne pas inclure l'exception visée à l'article 4, paragraphe 2⁸.

La jurisprudence nationale qui a suivi l'adoption de la directive a mis en évidence des conflits entre le respect des codes vestimentaires exigé des salariés et les manifestations de convictions religieuses. Certaines de ces affaires ont été traitées sous l'angle des droits de l'homme (par l'invocation de la liberté d'expression religieuse) plutôt que sous l'angle de la discrimination, mais elles indiquent que ce domaine pourrait constituer un aspect délicat de l'application de la directive.

L'âge

La législation de tous les États membres sauf un interdit à présent la discrimination fondée sur l'âge, même si la grande majorité des États membres n'avaient à l'époque aucune législation générale contre la discrimination fondée sur l'âge.

L'important est de s'assurer que la législation nationale soit effectivement mise en conformité avec la directive. Alors que la nouvelle législation interdisant la discrimination fondée sur l'âge est supposée prévaloir sur les autres législations ou conventions collectives discriminatoires, la plupart des règles antérieures concernant les distinctions fondées sur l'âge restent en place. Quelques États membres seulement ont examiné de manière approfondie leurs législations concernant les différences de traitement fondées sur l'âge.

⁷ Par exemple, au Royaume-Uni, la Chambre des Lords a estimé que la religion peut constituer un élément de la définition de l'ethnicité: dans l'affaire *Mandla*, la communauté sikh, bien qu'adhérant à une religion particulière, a été définie comme un « groupe ethnique » aux fins de la *Race Relations Act* (*Mandla c/ Dowell Lee [1983] 2 AC 548*).

⁸ CZ, EE, FR, LT, PT, FI, SE ne prévoient pas cette exception dans leurs législations (bien qu'il puisse y avoir des réglementations spéciales régissant certains recrutements par des institutions religieuses).

Les évaluations de la compatibilité des législations actuelles (et futures) en ce qui concerne l'âge doivent être fondées sur la « justification » prévue à l'article 6 de la directive, qui dispose que les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime (notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle) et que les moyens de réaliser cet objectif sont proportionnés.

La plupart des États membres ont adopté des dispositions légales générales inspirées de l'article 6 de la directive, auquel ils peuvent se référer pour savoir si les règles en vigueur sur l'âge sont conformes à la directive. Certains États membres prévoient dans leur législation nationale des dérogations générales à la discrimination fondée sur l'âge qui sont plus étendues que la « justification » prévue à l'article 6. Par ailleurs, certains États membres n'ont pas transposé l'exception de l'article 6 en tant que telle⁹: en l'absence de cette « justification », il pourrait être plus difficile d'évaluer la compatibilité des règles existantes (et futures) concernant l'âge dans le cadre de la législation nationale.

Dans la plupart des États membres, les règles nationales contiennent diverses exigences concernant l'âge qui doivent donc être évaluées au cas par cas, à la lumière de l'article 6. Ces règles incluent des prescriptions d'âge pour accéder à des emplois (notamment dans le secteur public) ou à la formation professionnelle, ainsi que des limites d'âge pour exercer certains emplois (également dans le secteur public). Presque tous les États membres ont des dispositions légales visant à protéger les jeunes travailleurs ainsi que les travailleurs âgés.

Dans l'affaire *Mangold*¹⁰, une loi allemande autorisait le recrutement de travailleurs de plus de 52 ans sur la base de contrats successifs de courte durée, afin d'encourager leur recrutement par les employeurs. La Cour de justice des Communautés européennes a déclaré que l'objectif consistant à accroître la capacité d'insertion professionnelle des travailleurs âgés était légitime, mais que cette mesure ne respectait pas le principe de proportionnalité, car elle était jugée d'une portée trop vaste et que le même but aurait pu être atteint de manière moins discriminatoire. Dans l'affaire *Palacios de la Villa*¹¹, la Cour de justice des Communautés européennes a estimé que la réglementation sur l'âge n'avait pas besoin d'être explicitement justifiée pour être valable, mais que la mesure en question devait être objectivement et raisonnablement justifiée, dans le cadre du droit national, par des objectifs légitimes de politique de l'emploi et du marché du travail. Ces deux affaires donnent quelques indications sur le type de justification requise: même si les autorités nationales disposent d'un large pouvoir d'appréciation dans leurs choix en matière de politique sociale, il est essentiel de veiller, dans chaque cas particulier, à ce que la mesure soit adaptée et proportionnée au but visé (par exemple en évitant des mesures qui ne se réfèrent qu'à l'âge et en se référant aussi à d'autres critères pertinents).

Une autre question essentielle est celle de la retraite. Selon le considérant 14 de la directive, les dispositions nationales concernant les âges de la retraite ne relèvent pas du champ d'application de la directive. Les pratiques nationales sont très variables: un État membre peut ne prévoir aucun âge de la retraite obligatoire, tandis qu'un autre peut autoriser les employeurs publics et privés à imposer la retraite à un âge donné. Dans plusieurs États membres, la retraite est obligatoire à un certain âge, de sorte qu'une personne travaillant au-

⁹ EE, IE, HU, PL, UK.

¹⁰ Affaire C-144/04, *Mangold*, Arrêt du 22 novembre 2005.

¹¹ Affaire C-411/05, *Palacios de la Villa*, arrêt du 16 octobre 2007.

delà de cet âge peut, par exemple, ne plus être protégée contre un licenciement abusif. Dans l'affaire *Palacios de la Villa*, la Cour de justice des Communautés européennes a examiné le cas d'un travailleur qui avait été licencié au moment où il atteignait l'âge légal de la retraite de 65 ans sur la base d'une convention collective autorisée par le droit national. Selon la Cour de justice, bien que les États membres soient compétents pour fixer l'âge de la retraite, si celle-ci survient parce qu'il est mis fin à un contrat de travail, elle relève du champ d'application de la directive et doit dès lors être justifiée au sens de l'article 6 de cette directive.

Le handicap

L'interdiction de la discrimination fondée sur un handicap présente deux aspects: le premier est l'interdiction de la discrimination fondée sur un handicap (semblable aux autres motifs prévus par la directive). Le second, le plus important, est l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées, qui fait partie intégrale du principe de l'égalité de traitement.

La première partie a été transposée dans tous les États membres. Le seul problème qui s'est posé est celui de la définition du handicap. La directive ne définit pas le handicap et près de la moitié des États membres n'ont pas inclus de définition particulière (bien que la plupart aient une définition pour les questions de sécurité sociale). La question de savoir si une personne malade pourrait bénéficier de la protection contre la discrimination fondée sur un handicap a été soumise à la Cour de justice des Communautés européennes par une juridiction espagnole dans l'affaire *Chacón Navas*¹². La Cour de justice a estimé qu'une « maladie » n'était pas assimilable à un « handicap », ajoutant que le « handicap » au sens de la directive doit faire l'objet d'une interprétation uniforme. La Cour de justice estime que la notion de handicap doit être entendue comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle¹³.

L'une des innovations la plus conséquente de la directive est l'obligation incomptant aux employeurs de prévoir des aménagements raisonnables destinés à permettre aux personnes atteintes d'un handicap d'accéder au travail. L'obligation de prévoir des aménagements raisonnables signifie que l'employeur doit prendre des mesures pour permettre à une personne ayant les qualifications requises pour un emploi d'être embauchée, indépendamment de son handicap, de progresser dans cet emploi et d'entreprendre une formation. Cependant, l'employeur n'est pas tenu de supporter une charge déraisonnable. Une charge n'est pas considérée comme déraisonnable lorsque les États membres accordent des subventions ou des subsides aux employeurs pour des adaptations onéreuses.

Bien que la notion d'aménagements raisonnables fût souvent nouvelle, la plupart des États membres ont transposé cette obligation. Plusieurs États membres continuent à réglementer l'emploi des personnes handicapées par des systèmes de quotas ou d'emplois réservés. Ces systèmes ne devraient toutefois pas s'appliquer au détriment du droit individuel à la non-discrimination et à des aménagements raisonnables. Certains États membres n'ont pas inclus cette notion dans leur droit national pour l'instant ou l'ont fait de manière inappropriée (par exemple, en limitant l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les salariés déjà sous contrat ou pour les personnes gravement handicapées)¹³. S'il existe des dispositions

¹² Affaire C-13/05, *Chacón Navas*, arrêt du 11 juillet 2006.

¹³ DE, IT (protection de certaines personnes handicapées seulement), HU.

nationales, elles varient considérablement d'un État membre à l'autre: certains États membres prévoient une obligation de base mais donnent peu de détails sur les modalités de son application, alors que d'autres donnent des orientations plus détaillées sur son application pratique.

3. ALLER AU-DELÀ DES EXIGENCES MINIMALES: VERS UNE STRATÉGIE UNIQUE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

Bien que la directive 2000/78/CE ne s'applique qu'aux domaines de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, dans plusieurs États membres, la protection contre la discrimination – fondée sur l'âge, un handicap, la religion et l'orientation sexuelle – est plus étendue. Dans ces États, une démarche unique en matière d'égalité a été choisie, ce qui permet l'application d'un niveau de protection similaire pour les divers motifs de discrimination. Dans ces cas, l'étendue de la protection pour tous les motifs est similaire à celle prévue dans la directive relative à l'égalité de traitement entre les races (2000/43/CE), qui étend la protection contre la discrimination à la protection sociale ainsi qu'aux biens et aux services.

La plupart des États membres ont donc été au-delà des exigences de la directive 2000/78/CE en appliquant une protection similaire pour la plupart ou pour tous les motifs de discrimination. Bien que certains États membres traitent tous les motifs de discrimination de manière similaire¹⁴, d'autres vont au-delà des exigences de la directive, mais pas pour tous les motifs, ou ont un champ d'application matériel moins étendu pour certains motifs.

Par ailleurs, dans la plupart des États membres, les organismes pour l'égalité établis en vertu de l'article 13 de la directive 2000/43/CE (pour protéger contre la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique) agissent également en tant qu'organismes compétents dans les cas de discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l'âge, un handicap et l'orientation sexuelle (allant ainsi au-delà des exigences de la directive 2000/78/CE, qui n'exige pas l'établissement de tels organismes). Le modèle prédominant est celui où l'organisme pour l'égalité est une institution spécialisée dans les questions d'égalité de traitement et s'occupe de tous les motifs de discrimination¹⁵. Quelques États membres ont choisi un organisme déjà chargé des questions générales des droits de l'homme (en général les services d'un médiateur) pour traiter les questions de discrimination, tous motifs confondus¹⁶. Une minorité d'États membres seulement ont choisi d'avoir un organisme pour l'égalité qui ne s'occupe que des questions liées à la race et à l'origine ethnique¹⁷.

4. QUESTIONS LIÉES À L'APPLICATION

Les mesures positives

L'article 7 de la directive permet aux États membres d'adopter des mesures spécifiques pour compenser les inconvénients liés à l'un ou l'autre des motifs couverts, en vue d'assurer une égalité complète dans la pratique.

¹⁴ Par exemple en BE, DE, IE, LU, HU, NL, SI, FI.

¹⁵ BE, DE, IE, FR, LT, LU (en vertu de la loi, pas encore en place), HU, AT, SI, UK.

¹⁶ CY, EE, EL, LV, PL, SK.

¹⁷ DK, IT, MT, PT, FI.

La plupart des États membres autorisent des mesures positives et tous ont une législation particulière en place en ce qui concerne le handicap¹⁸. La portée exacte des mesures positives sera certes précisée par la jurisprudence, mais on note déjà une tendance à une large acceptation de cette notion de mesures positives dans toute l'Union européenne.

Plusieurs États ont introduit des obligations légales concernant l'encouragement à l'égalité. Dans certains cas, il existe des obligations étendues visant à faire progresser l'égalité dans les constitutions nationales. Dans d'autres législations, des obligations plus spécifiques ont été incluses. En Finlande et au Royaume-Uni, il existe des obligations détaillées faites aux pouvoirs publics d'encourager l'égalité au regard de la race, du handicap et du genre. En Suède, les employeurs sont tenus de prendre des mesures visant à assurer l'égalité en ce qui concerne les antécédents ethniques.

L'information et le dialogue

Les dispositions de la directive relatives à la diffusion des informations et au dialogue social semblent avoir été transposées de la manière la moins formelle et ont suscité les réactions les plus variées au sein des États membres.

Quelques rares États membres ont introduit l'exigence légale de procéder à cette diffusion d'informations et à ces consultations. Ces mesures ont généralement été appliquées de manière ponctuelle, les États membres utilisant les voies de consultation existantes, notamment avec les partenaires sociaux¹⁹. Le mandat des organismes nationaux compétents en matière d'égalité comprend souvent ce genre de tâches. Le processus de transposition de la directive a aussi été l'occasion d'un débat intensif sur les questions de discrimination.

Questions de procédure: charge de la preuve et sanctions

Un élément essentiel pour assurer une prise en compte équitable des plaintes pour discrimination est le renversement de la charge de la preuve devant les juridictions ou autres instances compétentes, prévu à l'article 10 de la directive. Le fardeau de la preuve est renversé en ce sens que, si une personne se plaignant d'être victime d'une discrimination peut établir une présomption de discrimination dans l'affaire en question, il appartient à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination. La plupart des États membres ont intégré une disposition de ce genre dans leur législation nationale ; quelques-uns seulement n'ont pas transposé intégralement cette disposition²⁰.

La rareté de la jurisprudence sur la discrimination dans la plupart des États membres montre que la directive n'a pas donné lieu à un nombre excessif de poursuites judiciaires. Il pourrait aussi indiquer l'existence éventuelle d'un certain nombre d'obstacles, réels ou perçus, à l'accès

¹⁸ EE, FR, IT, LV, LT, SK sont les seuls pays qui ne prévoient pas de possibilités de mesures positives (le handicap étant généralement une exception, car les mesures spéciales en faveur des personnes handicapées sont légales).

¹⁹ En CZ, DK, LT, MT, PL, PT, SK, SE et UK, les structures générales du dialogue social peuvent être utilisées pour un dialogue sur les questions d'égalité.

²⁰ EE, IT, LT, PL n'ont pas encore transposé correctement les dispositions sur la charge de la preuve. MT l'a fait, sauf pour le handicap.

à la justice. Dans de nombreux pays, les victimes potentielles de discrimination sont encore peu conscientes de leurs droits²¹.

Dans les questions de discrimination, plusieurs obstacles à l'accès à la justice ont été définis. La protection contre la victimisation est essentielle si l'on veut garantir l'absence de représailles contre les personnes qui porteraient une affaire devant les tribunaux. La transposition de cette disposition reste incomplète dans plusieurs États membres.

Tous les États membres prévoient des sanctions qui peuvent être administratives, civiles ou pénales. Le niveau de protection offert semble toutefois inégal: certains États membres prévoient des sanctions pénales incluant des peines d'emprisonnement, sans limite d'indemnisation, tandis que d'autres ne prévoient que des amendes d'un montant limité ainsi que des plafonds pour les indemnisations pouvant être accordées.

D'autres problèmes peuvent également entraver la possibilité de demander réparation en justice dans les cas de discrimination : l'accès à l'assistance judiciaire, les courts délais pour intenter un procès (parfois quelques jours seulement), la longueur, le coût et la complexité de la procédure qui peuvent dissuader les intéressés de poursuivre une action en justice.

Les éléments ci-dessus montrent la nécessité d'un cadre clair et spécifique pour les victimes de discriminations en ce qui concerne la procédure et l'indemnisation. Ils révèlent l'importance d'un soutien institutionnel approprié qui peut être apporté soit par des organismes spécialisés, tels que des organismes pour l'égalité, soit par des ONG.

L'existence de sanctions dissuasives, efficaces et proportionnées est d'une importance primordiale. La Commission entreprendra une étude comparative sur le niveau des sanctions et la longueur des délais dans chaque État membre en 2008 afin de déterminer si la situation à cet égard est satisfaisante partout.

5. L'ÉLABORATION DU CADRE LÉGISLATIF

Si la directive 2000/43/CE protège contre la discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique dans un vaste éventail de domaines autres que celui de l'emploi (éducation, protection sociale, soins de santé, accès aux biens et aux services, logement), ce n'est pas le cas de la directive 2000/78/CE, qui est limitée à l'emploi, au travail et à la formation professionnelle. Répondant aux préoccupations exprimées par le Parlement européen et la société civile, la Commission a entrepris une étude pour évaluer la faisabilité d'éventuelles nouvelles initiatives visant à compléter le cadre juridique légal²².

Les résultats de l'étude menée en 2006 ont révélé de grandes différences entre les États membres pour ce qui est de la protection contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle, notamment en ce qui concerne le type de règle juridique en question et son champ d'application matériel et personnel²³. Une enquête

²¹ Selon l'Eurobaromètre sur la lutte contre la discrimination de janvier 2007, moins d'un tiers des Européens sont conscients de leurs droits au cas où ils seraient victimes de discrimination (voir: http://CE.europa.eu/employment_social/eyeq/uploaded_files/documents/Eurobarometer_report_en_2007.pdf).

²² Commission européenne, 'Stratégie-cadre pour la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous, COM(2005) 224.

²³ Voir : http://CE.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm

Eurobaromètre sur la discrimination dans l'Union européenne a montré qu'un grand pourcentage de la population européenne estime que la discrimination demeure un phénomène courant dans tous les domaines couverts par l'article 13 du traité CE, notamment en ce qui concerne le handicap et l'orientation sexuelle²⁴.

Le présent rapport montre que la plupart des États membres ont déjà des exigences plus strictes que les exigences minimales de la directive 2000/78/CE et s'orientent vers une stratégie unique en matière d'égalité où tous les motifs de discrimination sont traités de manière similaire. Dans le cadre de cette stratégie, les organismes compétents en matière d'égalité s'occupent de tous les motifs de discrimination. Cependant, pour parvenir à un niveau minimal uniforme de protection contre la discrimination, des textes légaux supplémentaires pourraient être requis à l'échelon de l'Union européenne, et la Commission a annoncé, dans son programme de travail législatif 2008²⁵, qu'elle prévoit de proposer une directive pour appliquer le principe de l'égalité de traitement dans d'autres domaines que celui de l'emploi.

La Commission a mené une vaste consultation dans le cadre d'une évaluation des incidences visant à évaluer le problème en question, les options possibles et leurs répercussions dans les domaines économique et social. La forme et le contenu de toute proposition législative dépendra du résultat du processus d'évaluation des incidences. L'adoption par la Commission d'un projet de proposition législative est prévue pour juin 2008.

6. CONCLUSION

La directive 2000/78/CE constitue une étape importante de la lutte contre la discrimination dans l'Union européenne. La transposition de la directive 2000/78/CE a exigé de la plupart des États membres d'importantes modifications de la législation existante, de manière à couvrir les nouveaux motifs de discrimination.

La transposition de la directive peut être considérée dans l'ensemble comme réussie, car tous les États membres ont promulgué une législation contre la discrimination couvrant tous les motifs de la directive, dans des domaines nouveaux pour bon nombre de pays. Dans la plupart des États membres, le cadre juridique peut être considéré comme adéquat, le problème principal se situant en fait au niveau de l'application de la directive.

Un problème particulier qui se pose est celui du respect des textes législatifs contre la discrimination. À cet égard, le renversement de la charge de la preuve devant les tribunaux, les sanctions dissuasives et l'existence d'institutions de soutien, notamment d'organismes pour l'égalité, pleinement compétents pour accomplir leurs tâches, sont tous des éléments essentiels pour l'établissement d'un cadre antidiscrimination adéquat.

La Commission reconnaît également que la législation ne suffit pas à elle seule à prévenir la discrimination et à encourager l'égalité. Une application et un respect de la législation assurés de manière adéquate et combinés à des mesures complémentaires au niveau national et

²⁴ *Eurobarometer Report on Discrimination* (Eurobaromètre sur la lutte contre la discrimination), janvier 2007 (voir:

http://CE.europa.eu/employment_social/eyeq/uploaded_files/documents/Eurobarometer_report_en_2007.pdf).

²⁵ COM(2007) 640 final (voir: http://CE.europa.eu/atwork/programmes/index_fr.htm).

communautaire constituent la clé de la réduction des discriminations fondées sur la religion ou les convictions, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle.