

E 2444

ASSEMBLEE NATIONALE

SENAT

DOUZIEME LEGISLATURE

SESSION ORDINAIRE DE 2003-2004

Reçu à la Présidence de l'Assemblée nationale
le 21 novembre 2003

Annexe au procès-verbal de la séance
du 21 novembre 2003

TEXTE SOUMIS EN APPLICATION DE L'ARTICLE 88-4 DE LA CONSTITUTION

**PAR LE GOUVERNEMENT,
À L'ASSEMBLÉE NATIONALE ET AU SÉNAT**

Proposition de directive du Conseil mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services.

COM (2003) 657 final.

FICHE DE TRANSMISSION DES PROJETS D'ACTES DES COMMUNAUTES EUROPEENNES ET DE L'UNION EUROPEENNE

- article 88-4 de la Constitution -

INTITULE

COM (2003) 657 final

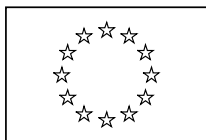
Proposition de directive du Conseil mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services.

N A T U R E	S.O. Sans Objet
	L Législatif
	N.L. Non Législatif
Date d'arrivée au Conseil d'Etat :	
13/11/2003	
Date de départ du Conseil d'Etat :	
20/11/2003	

Observations :

La directive proposée établit un cadre pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services afin de rendre effectif le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les Etats membres.

Eu égard à son objet ainsi qu'à la nature du principe et des droits qu'elle définit ainsi que des garanties qu'elle instaure, la directive proposée régit une matière qui relèverait de la compétence législative.



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 5.11.2003
COM(2003) 657 final

2003/0265 (CNS)

-

Proposition de

DIRECTIVE DU CONSEIL

**mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes
dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services**

(présentée par la Commission)

{ SEC (2003) 1213 }

EXPOSÉ DES MOTIFS

I. INTRODUCTION

Dans son agenda pour la politique sociale publié en juin 2000¹, la Commission annonçait son intention de présenter une proposition de directive interdisant la discrimination fondée sur le sexe en dehors du marché du travail. Lors du Conseil européen de Nice, en 2000, les chefs d'État ou de gouvernement ont appelé la Commission à renforcer les droits en matière d'égalité en adoptant une proposition de directive pour promouvoir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans des domaines autres que l'emploi et l'activité professionnelle. Cette proposition devait se fonder sur l'article 13 du traité instituant la Communauté européenne, qui accorde au Conseil le pouvoir de prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée, notamment, sur le sexe.

La présente proposition constitue la première étape de la réponse de la Commission à la demande du Conseil européen.

II. CONTEXTE

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et l'absence de discrimination fondée sur le sexe sont des principes fondamentaux du droit communautaire. L'approche de l'Union européenne en matière d'égalité a considérablement évolué au fil du temps; ainsi, alors que l'accent était mis à l'origine sur l'égalité des rémunérations² et sur le souci d'éviter les distorsions de concurrence entre États membres, l'égalité est devenue un sujet de préoccupation en tant que droit fondamental. Cette évolution est démontrée par l'attention portée à l'égalité dans le traité instituant la Communauté européenne, dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et, très récemment, dans le projet de traité constitutionnel issu des travaux de la Convention sur l'avenir de l'Europe.

L'article 2 du traité instituant la Communauté européenne inscrit la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au nombre des missions essentielles de la Communauté. L'article 3, paragraphe 2, du traité CE fait obligation à la Communauté de chercher à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes ses actions. L'article 13 du traité CE confère au Conseil le pouvoir d'adopter les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur un certain nombre de motifs, dont le sexe.

La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne renforce cette approche en interdisant toutes les formes de discrimination, y compris celles fondées sur le sexe³, et en disposant que l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines⁴.

¹ COM(2000) 0379 final.

² Article 119 du traité de Rome.

³ Article 21 de la charte des droits fondamentaux signée et proclamée à Nice le 7 décembre 2000.

⁴ Article 23 de la charte des droits fondamentaux signée et proclamée à Nice le 7 décembre 2000.

La Convention sur l'avenir de l'Europe a proposé à la conférence intergouvernementale d'incorporer la charte dans le futur traité constitutionnel et de faire de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes un objectif de l'Union dans son ensemble⁵.

Pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, la Communauté a adopté une série de mesures législatives qui a débuté en 1975 par la directive du Conseil concernant l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes⁶ et s'est poursuivie jusqu'aux modifications de la directive relative à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi adoptées en 2002⁷. Toutes ces mesures ont, jusqu'à présent, porté sur l'égalité de traitement dans l'emploi, le travail, la formation professionnelle et les domaines connexes.

Le Conseil a également adopté deux instruments législatifs fondés sur l'article 13 du traité CE, à savoir la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique⁸ et 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 travail⁹. La première directive interdit la discrimination raciale dans l'emploi, la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, les avantages sociaux, l'éducation et l'accès aux biens et services, y compris le logement. La seconde interdit la discrimination fondée sur la religion et les convictions, un handicap, l'âge et l'orientation sexuelle sur le marché du travail, d'une manière analogue (à l'exception des règles en matière de sécurité sociale obligatoire) à la législation communautaire existante concernant l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

La législation communautaire interdisant la discrimination sexuelle sur le marché du travail est vaste et bien établie¹⁰. Elle a démontré sa valeur pendant plus de trente ans et a contribué

⁵ Partie I, article 3 du projet de Traité établissant une Constitution pour l'Europe, présenté au Conseil européen le 20 juin 2003.

⁶ Directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, (JO L 45 du 19.02.75, p.19).

⁷ Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO L 269 du 5.10.2003, pp. 0015 – 0020).

⁸ Directive 2000/43/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (JO L 180 du 19.7.2000, pp. 0022-0026).

⁹ Directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303 du 2.12.2000, pp. 0016-0022).

¹⁰ Directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, *JO L 45 du 19.2.1975*; directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, *JO L 39 du 14.2.1976*, telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil, *JO L 269 du 5.10.2002*; directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale, *JO L 6 du 10.1.1979*; directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, *JO L 225 du 12.8.1986*, telle que modifiée par la directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996, *JO L 46 du 17.2.1997*; directive 86/613/CEE du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité, *JO L 359 du 19.12.1986*; directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE), *JO L 348 du 28.11.1992*; directive 96/34/CE du Conseil du 3

d'une manière importante à faire évoluer les attitudes envers le rôle des femmes et des hommes dans la société européenne. Dans le passé, le droit communautaire s'est circonscrit au domaine de l'emploi en raison des limites imposées par la base juridique. Cependant, il est clair que la discrimination fondée sur le sexe se rencontre non seulement sur le marché du travail, mais aussi dans nombre d'autres domaines de la vie quotidienne, et qu'elle constitue de ce fait un obstacle à l'égalité entre les femmes et les hommes que le traité fait obligation à la Communauté de promouvoir. Si l'action communautaire peut favoriser l'égalité de traitement dans des domaines extérieurs au marché du travail, dans le contexte d'une Europe proche de ses citoyens et où le principe de l'égalité pour tous est établi dans chaque Constitution nationale, l'action menée par la Communauté pour promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ne peut se limiter au monde du travail. C'est pourquoi la Commission s'est engagée, dans sa communication du 7 juin 2000 présentant une stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005)¹¹, à présenter sur la base de l'article 13 du traité CE une proposition de directive visant à mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans des domaines autres que l'emploi et le travail. Le Conseil européen a ensuite appelé la Commission, en décembre 2000, à renforcer les droits en matière d'égalité en adoptant une proposition de directive pour promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans des domaines autres que l'emploi et l'activité professionnelle.

C'est donc une véritable obligation morale et juridique, ayant pour objet de consolider le concept et la réalité d'une Europe des citoyens, qui a conduit la Commission européenne à présenter sa première proposition de directive visant à établir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans un domaine extérieur au marché du travail.

III. BASE JURIDIQUE

La proposition se fonde sur l'article 13, paragraphe 1, du traité instituant la Communauté européenne; cette base juridique a été introduite pour la première fois par le traité d'Amsterdam. L'article 13, paragraphe 1 du traité CE autorise le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, 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.

Cette base juridique a déjà été utilisée en deux occasions pour l'adoption de propositions analogues visant à lutter contre la discrimination. La première de ces directives est remarquable parce qu'elle interdit la discrimination (raciale et ethnique) dans des domaines autres que l'emploi, et notamment dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services.

juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, *JO L 145 du 19.6.1996*, p. 4; directive 97/75/CE du Conseil du 15 décembre 1997 modifiant et étendant au Royaume-Uni la directive 96/34/CE concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, *JO L 010 du 16.1.1998*, p. 24; directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, *JO L 014 du 20.1.98*, p. 6; directive 98/52/CE du Conseil du 13 juillet 1998 étendant au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord la directive 97/80/CE relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, *JO L 205 du 22.7.1998*, p. 66.

¹¹ COM(2000) 0335 final.

L'article 13 du traité CE doit être lu à la lumière des dispositions de l'article 2 et de l'article 3, paragraphe 2 du traité CE, qui font obligation à la Communauté de chercher à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes ses actions.

La proposition ne porte pas sur les domaines relevant du champ d'application de l'article 141 du traité CE et ne remet pas en cause l'acquis législatif mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

IV. MOTIVATION, OBJECTIFS ET VUE D'ENSEMBLE DE LA PROPOSITION DE DIRECTIVE

Depuis qu'elle a proposé, dans l'agenda pour la politique sociale publié en 2000, l'idée d'une directive relative à la discrimination en dehors du marché du travail, et obtenu ensuite l'appui de principe du Conseil européen, la Commission a tenu des discussions sur les diverses questions susceptibles de faire l'objet d'une telle directive. L'audition publique du 10 septembre 2003 au Parlement européen, qui portait en particulier sur l'application du principe de l'égalité de traitement aux domaines des assurances et des médias, a apporté une contribution particulièrement importante au débat.

Malgré les progrès accomplis en matière d'égalité au cours des trente dernières années, nombre de parties intéressées qui ont été consultées par la Commission ou qui lui ont fait connaître leur point de vue affirment que la discrimination sexuelle reste une réalité dans de nombreux domaines de la vie, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du monde de l'emploi. La représentation des sexes dans les médias et la publicité, par exemple, pose de sérieuses questions quant à la protection de la dignité des hommes et des femmes. Certaines parties intéressées, notamment au Parlement européen et au sein du mouvement des femmes, ont soulevé des questions concernant les régimes fiscaux susceptibles de dissuader l'un ou l'autre sexe de tirer un revenu de l'emploi ou d'autres sources, et ont plaidé pour l'individualisation complète de la fiscalité. Elles ont également pointé du doigt des pratiques ayant cours dans l'éducation, où les filles ou garçons continuent d'être découragés de suivre des parcours inhabituels.

Cependant, d'autres parties intéressées expriment des points de vue différents. Les représentants des médias avancent, par exemple, qu'une tentative de réglementation du contenu des médias constituerait une atteinte à leurs libertés. Certains gouvernements, dans des contributions écrites présentées à la Commission au sujet d'une directive éventuelle ou lors de débats dans les parlements nationaux, maintiennent que les systèmes fiscaux fondés sur la cellule familiale ne constituent pas une discrimination sexuelle et qu'une modification de ces systèmes pourrait entraîner une détérioration de la situation financière des familles. Les gouvernements ont également évoqué l'évolution des tendances dans l'éducation, où l'on observe par exemple une hausse constante du pourcentage de filles suivant un cursus scientifique.

En ce qui concerne la fiscalité, la Commission estime que, compte tenu de l'effet direct et du champ d'application matériel de l'article 141 du traité CE, le droit communautaire en vigueur exige que la fiscalité du revenu de l'emploi respecte le principe de l'égalité de traitement. Cette obligation peut nécessiter, par exemple, un examen des incidences différentes que les abattements fiscaux ont sur les femmes et sur les hommes. Il n'est dès lors pas nécessaire que la Communauté intervienne davantage pour régler la fiscalité du revenu de l'emploi.

L'engagement de toutes les parties intéressées à réaliser concrètement l'égalité dans ces domaines n'est pas mis en doute, mais toutes n'ont pas le même avis quant à la voie à suivre. Le débat relatif à ces questions est loin d'être clos. Pour parvenir à un consensus sur tous ces

aspects, la Commission devra poursuivre ses contacts avec les parties intéressées en ce qui concerne ces questions. Elle est donc arrivée à la conclusion qu'il ne convenait pas, à l'heure actuelle, de présenter des propositions ayant trait à l'éducation, à la fiscalité ou au contenu des médias.

La Commission a observé un consensus nettement plus large, en revanche, sur la nécessité d'une réglementation en matière d'accès aux biens et services. Comme dans le cas de l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique, qui relève de la directive du Conseil sur la discrimination raciale, peu d'éléments démontrent l'existence de pratiques discriminatoires systématiques dans l'accès aux biens et aux services ou dans la fourniture de biens et de services: en général, les entreprises ne donnent pas pour instruction à leurs salariés de traiter les hommes et les femmes différemment. La discrimination se rencontrera beaucoup plus probablement dans le comportement spontané des individus, qui refuseront de fournir un bien ou un service ou le fourniront à des conditions moins favorables aux membres d'un sexe qu'à ceux de l'autre. La discrimination fondée sur le sexe dans l'accès aux biens et services peut entraver l'intégration sociale et économique, notamment dans l'accès aux moyens de financement, mais aussi de façon plus générale. Par exemple, les décisions en matière de prêt aux petites entreprises ou aux particuliers qui se fondent sur le sexe du demandeur ou sont influencées par lui sont non seulement contraires au principe fondamental de l'égalité de traitement, mais aussi, dans la pratique, extrêmement préjudiciables à la capacité de vastes pans de la société de subvenir à leurs besoins et à ceux d'autrui. 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, conduire à accentuer l'exclusion sociale. C'est pourquoi la Commission propose que les États membres interdisent la discrimination dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services. Une telle interdiction permettrait aux victimes d'actes de discrimination de mettre ces actes en cause et, dans les cas où la discrimination est prouvée, d'obtenir une indemnisation appropriée. Les sanctions appliquées en pareils cas devraient être suffisamment dissuasives pour contribuer à la prévention de la discrimination future.

Toutefois, ces règles doivent être pragmatiques. Comme dans le cas de la directive du Conseil sur la discrimination raciale, elles devraient s'appliquer aux biens et services mis à la disposition du public. En outre, il ne faut pas considérer que ces règles interdisent les différences liées à des biens et services destinés exclusivement ou principalement aux membres d'un sexe ou à des compétences qui sont exercées différemment pour chaque sexe, la situation des femmes et des hommes n'étant pas comparable dans ces cas. La directive ne doit pas s'appliquer à la jouissance des services fournis par des clubs privés ouverts aux membres d'un seul des deux sexes.

Assurances

Le domaine des assurances constitue une exception à l'absence générale de différenciation des règles en fonction du sexe. Il est courant de proposer des assurances à des conditions différentes aux femmes et aux hommes. Dans différents secteurs du marché de l'assurance, mais surtout dans ceux de l'assurance vie, de l'assurance santé et de l'assurance automobile et dans le calcul des rentes viagères, les facteurs actuariels sont ventilés par sexe afin d'évaluer séparément les risques liés à l'assurance des hommes et des femmes. Parmi les facteurs pris en considération figurent les variations de l'espérance de vie moyenne, mais aussi les différents schémas de comportement (notamment dans l'assurance automobile) et de consommation (dans l'assurance santé).

Toutefois, les compagnies d'assurances de différents États membres utilisent un large éventail de tableaux qui sont actualisés plus ou moins régulièrement et qui, dans certains cas, conduisent à

des résultats différents pour les hommes et les femmes. En France, par exemple, les mêmes tarifs (unisexes) sont couramment pratiqués pour les hommes et les femmes dans l'assurance santé privée. Il en va de même au Royaume-Uni (bien qu'une différenciation par sexe soit appliquée pour l'assurance contre les maladies graves). En Allemagne, en revanche, les assureurs opèrent la distinction entre les hommes et les femmes. Des différences d'approche analogues apparaissent dans les domaines de l'assurance vie temporaire et des rentes viagères, où les assureurs français utilisent des tableaux unisexes, tandis que les autres ont tendance à calculer les cotisations et les rentes à verser sur la base de tableaux indiquant l'espérance de vie en fonction du sexe. Dans le domaine de l'assurance automobile, les assureurs de certains États membres appliquent des barèmes très différents aux hommes (surtout jeunes) et aux femmes (par exemple au Royaume-Uni et en Irlande), alors que d'autres ne le font pas (par exemple en Suède). Les deux approches sont donc possibles sans nuire à la viabilité financière des compagnies.

Des études montrent que le sexe ne constitue pas le déterminant principal de l'espérance de vie. Il a été démontré que d'autres facteurs étaient plus importants, comme la situation de famille, les facteurs socioéconomiques, le fait d'exercer une activité professionnelle ou d'être sans emploi, la région géographique, le tabagisme et les habitudes alimentaires. Le mode de vie peut être considéré comme un facteur multidimensionnel qui a une incidence nettement plus grande que le sexe sur l'espérance de vie des personnes. D'après des études réalisées en essayant de retirer de l'équation le mode de vie, la classe sociale et les facteurs environnementaux, la différence d'espérance de vie moyenne entre les hommes et les femmes se situe entre zéro et deux ans, ce qui mène à la conclusion que l'écart grandissant constaté dans l'espérance de vie de la population de certains États membres ne peut être attribué à des différences biologiques. Le sexe est, tout au mieux, un substitut pour d'autres indicateurs de l'espérance de vie. La conclusion que l'on peut tirer de telles études est que la pratique des assureurs consistant à utiliser le sexe comme facteur déterminant dans l'évaluation du risque repose sur la facilité de cette méthode plutôt que sur la véritable valeur de ce facteur en tant que critère d'espérance de vie. Selon les constatations de certains commentateurs, les assureurs sont plus susceptibles de placer dans le même groupe les personnes en bonne santé et les malades que les hommes et les femmes.

Dans ce contexte, certaines parties intéressées – en particulier au sein du mouvement des femmes et au Parlement européen, même si certains experts en assurances partagent également cet avis – affirment que la différenciation des calculs actuariels pour la fixation des primes, prestations et rentes des produits d'assurance liés à l'espérance de vie doit être considérée comme une discrimination fondée sur le sexe, car celui-ci n'est pas le facteur dominant dans la détermination de l'espérance de vie.

La Commission constate que les cotisations et prestations liées aux régimes publics de retraite et d'assurance maladie ne tiennent pas compte des différences d'espérance de vie. Ces régimes mutualisent les risques liés au sexe, préférant répartir entre les deux sexes les coûts de l'espérance de vie plus longue des femmes. Dans le cas des régimes légaux, l'affiliation est habituellement obligatoire, de sorte qu'il est toujours possible de prévoir la proportion d'hommes et de femmes qui y sont affiliés.

Le secteur des assurances avance que l'assurance privée ne peut être comparée à l'assurance légale, notamment parce qu'elle a peu de contrôle sur la proportion d'hommes et de femmes affiliés. Il fait observer que les tarifs et prestations qu'il fixe pour les hommes et les femmes correspondent au risque réel que prennent les compagnies d'assurances pour chaque produit qu'elles proposent et que la modification de ce calcul entraînerait une distorsion artificielle du marché, certains produits perdant alors leur viabilité économique en raison d'un risque disproportionné par rapport au revenu engendré. Tel pourrait être le cas, par exemple, de

l'assurance santé et de l'assurance de rente viagère pour les hommes, et de l'assurance vie et de l'assurance automobile pour les femmes: les membres du sexe devant payer une prime proportionnellement supérieure au risque personnel seraient dissuadés de contracter l'assurance, tandis que ceux du sexe payant moins que ne l'exigerait le niveau de risque réel seraient encouragés à le faire, ce qui entraînerait une situation où la compagnie d'assurances risquerait de ne pas pouvoir faire face à ses engagements. Le secteur affirme en outre que les tableaux qu'il utilise reflètent la réalité de l'espérance de vie des femmes et des hommes, qu'ils sont actualisés régulièrement et qu'ils sont généralement approuvés par un organisme public de surveillance.

La Commission estime que ces préoccupations ne sont pas justifiées. Tout d'abord, la Fédération française des sociétés d'assurances indique, par exemple, que l'introduction de facteurs actuariels sans distinction de sexe n'a pas entraîné d'évolution majeure du marché des rentes viagères en France. Ensuite, ces préoccupations reposent sur une vision statique du marché qui ne correspond pas à la réalité. Comme indiqué plus haut, les assureurs utilisent le sexe comme substitut d'autres facteurs et des compagnies d'assurances progressistes sont en train de mettre au point des moyens nouveaux et plus exacts de prévision du risque. À mesure qu'elles élaboreront ces moyens, et par suite du jeu de la concurrence, elles pourront réduire l'importance du sexe dans leurs calculs et fonder leurs tarifs sur des critères indépendants du sexe. En conséquence, les produits qu'elles-mêmes et d'autres fournisseurs de services financiers proposeront s'adapteront au nouvel environnement de manière telle que la gamme proposée aux consommateurs reste vaste et attrayante.

La conclusion de la Commission

Les compagnies d'assurances bénéficient de la liberté de fixer leurs tarifs dans les limites du droit communautaire établi dans le traité et dans les diverses directives du Conseil et du Parlement européen concernant l'assurance vie et non-vie. Toutes les assurances se fondent sur la mutualisation du risque et sur la solidarité qui se crée entre les assurés. À l'heure actuelle, les assureurs décident eux-mêmes de la définition du groupe au sein duquel le risque est réparti. Nombre d'entre eux sont arrivés à la conclusion que les hommes et les femmes devaient être répartis dans des groupes distincts et que les risques qu'ils encourent ne devaient pas être partagés.

Toutefois, l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes constitue un droit fondamental et la Commission estime que la liberté de fixation des tarifs doit être subordonnée à ce droit. La séparation des hommes et des femmes dans des groupes différents conduit à une différence de traitement injustifiée qui a pour effet de défavoriser l'un ou l'autre sexe. Cette pratique doit être jugée discriminatoire; en conséquence, il convient que le législateur prenne des mesures pour l'interdire. Une situation analogue se rencontrait fréquemment, à une époque, dans le domaine de l'emploi: dans le passé, il n'était pas inhabituel que des employeurs se disent réticents à employer des femmes en âge de procréer en raison du risque qu'elles soient absentes du travail pendant leurs congés de maternité, ce qui exposait les employeurs à des risques accrus et aux coûts résultant de telles absences. Si cette affirmation est vraie sur le plan statistique, elle est clairement inacceptable, du point de vue moral, en tant que justification d'une différence de traitement des femmes et des hommes sur le marché du travail; le législateur a donc fait en sorte d'interdire un tel comportement. Le même argument est valable dans le domaine des assurances.

La Commission en conclut que les différences de traitement fondées sur des facteurs actuariels directement liés au sexe ne sont pas compatibles avec le principe de l'égalité de traitement et doivent être abolies. Cette position va dans le sens de l'arrêt rendu par la Cour

européenne de justice dans l'affaire Coloroll¹², à savoir que la différenciation des cotisations à verser par les hommes et par les femmes à un régime professionnel de pensions est discriminatoire.

Le point de vue de la Commission est conforté par la tendance, observée dans les États membres, à remplacer ou compléter les pensions d'État par des assurances privées, et notamment par des retraites fondées sur des rentes viagères. Dans de nombreux cas, les gouvernements encouragent le passage à des régimes privés par des incitations fiscales ou d'autres formules équivalentes. Le législateur a décidé que le principe de l'égalité de traitement devait être respecté dans le cas de l'assurance sociale obligatoire. Toutefois, le passage aux régimes privés affaiblit ce principe: l'absence de distinction en fonction du sexe qui caractérise les régimes publics d'assurances sociales est progressivement remplacée par la différenciation en fonction du sexe que l'on trouve sur le marché privé, tant dans le deuxième que dans le troisième pilier des régimes de pensions. Cet aspect est d'autant plus important que les modalités qui apportent aux femmes (principalement) une compensation pour différents désavantages auxquels elles sont confrontées sur le marché du travail – comme la reconnaissance des périodes d'absence de ce marché pour raisons de garde d'enfants, ou les prestations de survivants – sont moins répandues ou moins généreuses dans les régimes des deuxième et troisième piliers. En outre, les travailleurs indépendants n'ont souvent pas d'autre solution que de recourir au marché privé pour obtenir une pension. Le nombre de personnes exerçant une activité indépendante, et parmi elles la proportion de femmes, sont en augmentation constante.

Comme la Cour européenne de justice l'a indiqué clairement dans le cadre de l'affaire Defrenne II¹³, la bonne mise en œuvre de l'égalité de traitement exige non seulement que la loi soit conforme au principe, mais aussi que les règles fixées dans les conventions collectives et dans les contrats privés aillent également dans le même sens. Compte tenu de l'évolution de la nature des formules de pensions choisies, une action visant à exiger l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans les régimes privés de pensions prend un caractère d'autant plus urgent et constitue un corollaire obligé de l'action menée dans le secteur public.

Cependant, la Commission reconnaît que l'utilisation généralisée actuelle de ces facteurs ne peut être changée en un jour sans provoquer des perturbations et turbulences sur le marché. Aussi admet-elle qu'il peut être nécessaire aux compagnies d'assurances de continuer à tenir compte de facteurs actuariels fondés sur le sexe, dans certains cas, pendant une période transitoire.

Il est également évident qu'il est difficile à une compagnie d'assurances prise individuellement d'adopter une tarification sans distinction de sexe face à la concurrence, car un nombre disproportionné de membres du sexe bénéficiant du changement aura tendance à rejoindre cette compagnie, tandis que ceux qui seront défavorisés tendront à la quitter, ce qui lui laissera un portefeuille de risques qu'elle ne pourra pas couvrir sans une hausse générale des primes. Pour éviter des distorsions de concurrence potentiellement préjudiciables, il faut donc coordonner dans toute l'Union le passage à une tarification indépendante du sexe. Une directive assortie d'une période de transposition suffisamment longue autorise une telle coordination et permet aux États membres et aux compagnies d'assurances d'apporter les ajustements nécessaires à leurs législations et pratiques. En particulier, elle laisse au secteur et aux pouvoirs publics un espace de collaboration pour améliorer la fiabilité des critères (mode de vie et autres) qui ont une incidence plus significative que le sexe sur l'espérance de vie. Le

¹² Affaire C-200/91.

¹³ Affaire C-43/75.

recours à ces autres critères permettra aux assureurs d'évaluer le risque avec plus d'exactitude qu'ils ne le font actuellement en s'appuyant excessivement sur le critère du sexe.

La Commission s'inquiète également du peu d'informations dont disposent les hommes et les femmes, en tant que consommateurs, sur la manière dont ces facteurs sont pris en considération par les compagnies d'assurances et sur l'incidence qu'ils ont sur le niveau des primes ou cotisations à payer pour obtenir un certain niveau de prestations. Cette constatation semble surtout s'appliquer au domaine des rentes viagères et revêt une importance particulière à un moment où, dans nombre d'États membres, l'assurance pensions est en train d'évoluer de régimes à prestations définies vers des régimes à cotisations définies¹⁴. La Commission estime que ce manque de transparence peut constituer une entrave au droit des hommes et des femmes à l'égalité de traitement.

En conséquence, la Commission propose de donner aux États membres la possibilité d'appliquer le principe de l'égalité de traitement à l'utilisation des facteurs actuariels après une période de transition de six années suivant la période de transposition générale de deux années, ce qui laissera aux compagnies d'assurances un délai total de huit années, à compter de l'entrée en vigueur de la directive, pour adapter leurs pratiques. Pour contribuer à la transparence du marché, les États membres devraient, pendant cette période, compiler, publier et actualiser régulièrement des tableaux détaillés concernant la mortalité et l'espérance de vie de leur population, que pourront exploiter les compagnies d'assurances. Conformément aux directives du Conseil et du Parlement européen relatives à l'assurance vie et non-vie, les compagnies d'assurances pourront être tenues de notifier l'utilisation éventuelle de tableaux fondés sur le sexe à l'autorité compétente de leur État membre.

V. JUSTIFICATION AU REGARD DE LA SUBSIDIARITE ET DE LA PROPORTIONNALITE

L'Union européenne s'est longtemps mobilisée en faveur d'une intervention dans le domaine de l'égalité de traitement des hommes et des femmes dans l'emploi. Plus récemment, elle a décidé qu'il convenait d'étendre la protection contre la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique à des domaines extérieurs au marché du travail: l'éducation, la protection sociale, les soins de santé, les avantages sociaux, ainsi que l'accès aux biens et services mis à la disposition du public et la fourniture de ces biens et services, y compris le logement. Dans ce contexte, l'Union est convenue que les États membres ne pouvaient pas, en agissant seuls, réaliser de manière suffisante un niveau élevé commun de protection contre la discrimination et que cet objectif pouvait être mieux atteint au niveau communautaire.

S'agissant de la question de la discrimination sexuelle dans l'accès aux biens et aux services, des arguments analogues s'appliquent en ce qui concerne la subsidiarité. Tout comme la directive sur la discrimination raciale, la proposition porte sur une inégalité grave à laquelle des millions de citoyens européens sont confrontés dans leur vie quotidienne. Il est difficile de mesurer l'ampleur précise de la discrimination. Cette difficulté est due en partie au fait que, par définition, aucune plainte pour discrimination sexuelle n'est enregistrée dans les États membres ne disposant d'aucune législation spécifique en la matière: la discrimination ne devient un acte illicite pouvant faire l'objet de plaintes que lorsqu'elle est interdite. Toutefois, l'expérience des organismes indépendants existants qui œuvrent pour l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les États membres montre clairement que, lorsqu'ils ont

¹⁴ Dans un régime à cotisations définies, l'assuré est tenu ou encouragé à investir un capital pour obtenir une rente, qui constituera une source de revenu pendant sa retraite.

affaire à des questions liées aux biens et aux services, ils rencontrent des cas très divers¹⁵. Dans une enquête Eurobaromètre réalisée en 2002, les personnes déclarant qu'elles avaient personnellement vécu une discrimination sexuelle dans le domaine des biens et des services représentaient juste un peu moins d'un quart des cas de discrimination rapportés dans ce domaine pour l'ensemble des motifs objet de l'enquête¹⁶. Dans les États membres qui disposent d'une législation, on constate que ce domaine représente une proportion significative des plaintes déposées auprès des organismes spécialisés concernés. En Irlande, par exemple, environ 25% des cas de discrimination sexuelle examinés jusqu'à présent en 2003 par l'Office for the Director of Equality Investigations (bureau du directeur des enquêtes en matière d'égalité) concernaient des biens et services (les 75% restants portant sur divers aspects de l'emploi). Aux Pays-Bas, les plaintes pour inégalité de traitement fondée sur le sexe dans le domaine des biens et services représentaient une proportion tout juste supérieure à 10% des cas examinés en 2002 par la Commissie Gelijke Behandeling (commission pour l'égalité de traitement). De toute évidence, une législation européenne en la matière répondra donc à un besoin précédemment insatisfait dans les États membres qui ne disposent pas actuellement d'une législation spécifique relative à l'égalité de traitement dans l'accès aux biens et services.

En ce qui concerne les facteurs actuariels fondés sur le sexe, il est clair que les différences constatées entre de grands pans de l'Union européenne sont importantes et que leur incidence est significative. Sans une intervention de l'Union, l'incidence de ces différences de règles s'accroîtra par suite de la tendance, observée dans les États membres, à abandonner les régimes d'État au profit des régimes privés en matière de pensions et dans des domaines connexes. Seule une action à l'échelon européen permettra d'aborder ces inégalités d'une manière complète, pour les raisons indiquées ci-après.

Le droit à l'égalité de traitement occupe une place fondamentale dans la conception de l'Union européenne. Pour assurer une protection minimale commune de ce droit dans l'ensemble de l'Union, une action coordonnée est indispensable. Comme l'ont montré les actions menées précédemment par la Communauté pour lutter contre des problèmes de discrimination spécifiques, le meilleur moyen d'atteindre cet objectif est de coordonner la protection juridique assurée dans les différents États membres.

Certains États membres appliquent déjà le principe de l'égalité de traitement à l'accès aux biens et services dans leur législation nationale, mais ils le font de manières très différentes. Face aux disparités et à l'existence de certaines lacunes dans la protection prévue par les législations nationales en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'accès aux biens et services et la fourniture des biens et services, la proposition de directive assurera une application commune et efficace du principe de l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire de l'Espace économique européen (voir ci-dessous). Le texte établit des principes généraux relatifs à la protection commune contre la discrimination sexuelle dont doivent bénéficier les citoyens de l'ensemble de l'Union; il renforce et complète ainsi la protection

¹⁵ Par exemple: refus d'accorder un prêt hypothécaire à une femme enceinte; refus d'indiquer en premier lieu le nom d'une femme sur un compte bancaire commun (d'où une discrimination en matière de droit à des prestations telles que les options d'achat d'actions, souvent limitées au premier membre nommé); refus d'accorder un prêt à une personne travaillant à temps partiel (d'où une discrimination indirecte à la lumière d'une jurisprudence constante de la CJE, la majorité des travailleurs à temps partiel étant des femmes); obligation pour une femme d'avoir un garant pour un prêt, alors qu'un homme présentant les mêmes conditions de solvabilité ne serait pas soumis à la même exigence; harcèlement sexuel par un propriétaire; traitement différent des hommes et des femmes dans les régimes d'assurances.

¹⁶ Les autres motifs étaient la race et l'origine ethnique, la religion et les convictions, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle.

actuellement en place dans les États membres, soit en élargissant le champ d'application matériel de cette protection, soit en prévoyant ou en améliorant l'accès à des voies de recours. Ce faisant, il renforcera les valeurs fondamentales qui constituent le fondement de l'Union: l'égalité entre les hommes et les femmes, la liberté, la démocratie, le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ainsi que la primauté du droit. Il contribuera également à renforcer la cohésion économique et sociale en assurant aux citoyens de tous les États membres une protection de base contre la discrimination sexuelle, assortie de droits de recours comparables. En établissant des exigences minimales, la proposition laisse aux États membres une importante marge de manœuvre pour atteindre les objectifs qu'elle définit, et permet en particulier à ceux qui offrent déjà à leurs citoyens un niveau de protection plus élevé ou plus large de maintenir ce niveau. Comme dans les cas précédents, une directive laissant aux États membres une souplesse suffisante pour mettre en pratique cette protection est l'instrument approprié.

Comme le relève plus haut le présent exposé des motifs, il est difficile aux différentes compagnies, sur certains marchés, d'évoluer vers des tarifs d'assurances unisexes sans s'exposer aux risques d'un mouvement disproportionné de membres d'un sexe ou de l'autre choisissant leurs produits ou les abandonnant, et créant ainsi un déséquilibre. Il en va de même pour les différents États membres dans le contexte du marché unique des assurances, car un État membre qui serait le seul à vouloir imposer des tarifs unisexes pourrait faire courir à ses assureurs le risque que des entreprises des autres États membres pratiquent des prix moins élevés sur une partie du marché national. Pour éviter ce risque, il est nécessaire de coordonner le mouvement vers une approche unisexe dans l'ensemble de l'Union. Une législation communautaire énonçant des objectifs généraux mais laissant les États membres fixer les détails d'exécution constitue le meilleur moyen de parvenir à la mise en œuvre complète du principe de l'égalité de traitement tout en évitant les risques d'une distorsion de concurrence.

Toutefois, l'action de l'Union européenne ne doit pas aller au-delà de ce qui est nécessaire en fonction de l'objectif à atteindre. L'Union doit non seulement se borner à convenir de principes généraux, mais aussi appliquer ces principes uniquement aux domaines dans lesquels elle est convaincue que des problèmes doivent être résolus et qu'ils peuvent l'être par l'action proposée. En l'occurrence, la Commission a décidé de proposer une directive clairement centrée sur un domaine, celui des biens et services, où l'existence d'une discrimination est démontrée et où les actions communautaires antérieures (notamment la directive 2000/43/CE du Conseil) ont montré qu'une réaction juridique était adaptée. La Commission a décidé de ne pas s'attaquer à d'autres domaines dans lesquels, soit la discrimination est moins clairement démontrée, soit il n'est pas évident que les difficultés puissent être résolues par des moyens législatifs.

VI COMMENTAIRE, ARTICLE PAR ARTICLE, DE LA PROPOSITION DE DIRECTIVE

Structure:

La proposition de directive a été établie en s'inspirant largement de la structure des directives existant déjà, fondées sur l'article 13 du traité, notamment de la directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. Elle comprend quatre chapitres:

- Chapitre I: Dispositions générales
- Chapitre II: Voies de recours et application du droit

- Chapitre III: Organismes de promotion de l'égalité de traitement
- Chapitre IV: Dispositions finales

Principes généraux

La proposition de directive inclut des définitions des concepts de discrimination directe et discrimination indirecte, de harcèlement et de harcèlement sexuel (identiques aux définitions récemment adoptées dans la directive 2002/73¹⁷ du Conseil modifiant la directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail).

Par ailleurs, le maintien et l'adoption, par les États membres, de mesures spécifiques dans un domaine particulier devraient également être autorisés afin de supprimer le poids des préjudices accumulés, liés à l'appartenance à un sexe, subis par des femmes ou des hommes.

Champ d'application matériel de la directive

La proposition de directive met en œuvre le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'accès aux biens et services et de la fourniture de biens et services à la disposition du public, y compris le logement. A cet égard, la directive adopte la même approche de ce domaine que la directive 2000/43/CE du Conseil. Les raisons du choix du champ d'application sont exposées ci-dessus.

Voies de recours et application du droit

L'approche proposée est conforme à celle adoptée dans le cadre de la directive 2000/43/CE du Conseil, relative à la discrimination raciale, et de la directive 76/207/CEE, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, modifiée par la directive 2002/73/CE, à savoir:

- des procédures judiciaires et/ou administratives prévoyant des sanctions appropriées,
- la charge de la preuve placée sur la partie défenderesse,
- la protection des victimes et des témoins contre les risques de représailles,
- la promotion du dialogue avec les organisations non gouvernementales.

Chapitre I: Dispositions générales

Ce chapitre contient cinq articles.

¹⁷ Directive 2002/73/CE du Conseil, du 23 septembre 2002, modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, JO n° L 269 du 5.10.2002, p. 15-20.

Article premier

Cet article énonce l'objet et le champ d'application de la directive: établir un cadre pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, afin de rendre effectif le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les États membres.

L'article demande aux États membres de prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, dans le domaine de l'accès aux biens et services et de la fourniture de biens et services à la disposition du public, y compris le logement. La directive ne s'applique pas aux transactions qui sont effectuées dans un contexte purement privé, telles que, par exemple, la mise en location d'une maison de vacances à un membre de la famille ou d'une chambre dans une maison privée. Ainsi, le concept de biens et services a le même sens que dans la directive 2000/43/CE du Conseil et doit être limité à ceux qui sont en principe fournis contre rémunération.

Le concept de biens et services disponibles au public pourrait donc inclure:

- l'accès aux locaux dans lesquels le public est autorisé à pénétrer;
- tous les types de logement, y compris les appartements meublés et les hébergements dans des hôtels;
- les services tels que les banques, les assurances et autres services financiers;
- les transports; et
- les services liés à toute profession ou tout métier.

Certain biens et services sont destinés spécifiquement à l'usage de personnes d'un sexe déterminé (par exemple des cours unisexes dans une piscine ou l'appartenance à des clubs privés). Dans d'autres cas, les mêmes compétences peuvent être pratiquées de manière différente selon que le client est un homme ou une femme. Cette directive ne s'oppose pas à pareilles différences, dès lors que les hommes et les femmes ne se trouvent pas dans une situation comparable. Afin d'éviter de mauvaises interprétations de l'interdiction de toute discrimination, l'article indique clairement que la directive n'exclut pas les différences qui sont liées à des biens ou des services destinés exclusivement ou essentiellement aux membres d'un seul sexe, ou à des compétences exercées différemment pour chaque sexe. En vue de ne pas interférer avec d'autres libertés fondamentales comme la liberté et la pluralité des médias, l'article 1er précise qu'elle ne s'applique pas au contenu des médias et de la publicité. Par ailleurs, la Directive ne s'applique pas au domaine de l'éducation qui, dans une large mesure, est déjà couvert par la législation communautaire existante.

Article 2

Le paragraphe 1 définit les concepts de discrimination directe, discrimination indirecte, harcèlement fondé sur le sexe et harcèlement sexuel. Ces définitions sont reprises de la législation communautaire existante et ne divergent, en aucune manière, des approches pour lesquelles il y a eu consensus. Les concepts de discrimination directe et indirecte et de harcèlement fondé sur le sexe et harcèlement sexuel sont, *mutatis mutandis*, identiques à ceux contenus dans les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, déjà adoptées, et dans la directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et

femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, telle que modifiée par la directive 2002/73/CE.

Le harcèlement fondé sur le sexe et le harcèlement sexuel ne se manifestent pas uniquement sur le lieu de travail, mais peuvent aussi intervenir dans d'autres domaines de la vie d'une personne, y compris dans le cadre de la fourniture de biens et services. De la même manière que dans la directive 76/207/CEE, les deux concepts sont définis de manière séparée car ils constituent des phénomènes distincts. Le harcèlement fondé sur le sexe consiste en un traitement défavorable d'une personne en raison de son sexe, mais qui n'est pas forcément de nature sexuelle (il pourrait s'agir d'un employé masculin faisant constamment des remarques dénigrantes sur les clientes féminines). Le harcèlement sexuel consiste en un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement. Dans ce domaine, cela pourrait être des cas de harcèlement de locataires par des propriétaires et de vendeurs par des acheteurs professionnels, où, par exemple, des faveurs sexuelles peuvent être exigées en échange de l'attribution de contrats.

Le paragraphe 2 indique que l'incitation à la discrimination est considérée comme une discrimination en soi. Il existe déjà une disposition similaire dans les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE fondées sur l'article 13 CE et dans la directive relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail. La Commission propose d'utiliser, dans le texte anglais, le terme '*incitement*' plutôt que '*instruction*' afin d'uniformiser le sens des différentes versions linguistiques.

Article 3

Cet article explique ce que signifie l'application du principe d'égalité de traitement. A cette fin, il recourt aux mêmes termes que ceux contenus dans la Directive 2002/73/CE amendant la Directive 76/207/EEC. Il précise que le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes signifie qu'il ne doit y avoir ni discrimination directe fondée sur le sexe, y compris un traitement défavorable des femmes pour cause de grossesse et de maternité, ni discrimination indirecte fondée sur le sexe. Dans ce contexte, le harcèlement et le harcèlement sexuel, comme dans la Directive précitée, doivent également être considérés comme des discriminations fondées sur le sexe.

Article 4

Cet article précise que le principe de l'égalité de traitement s'applique à l'utilisation de facteurs actuariels différenciés selon le sexe pour le calcul des risques, primes et prestations dans le secteur des assurances et des industries liées aux assurances. Dans ce cas, la directive s'applique uniquement aux nouvelles transactions qui sont engagées après la date de transposition.

En outre, pour éviter des adaptations excessivement brusques du marché des assurances, l'article permet aux États membres d'opter pour une longue période de transposition des dispositions relatives aux facteurs actuariels. Si les États membres ont recours à cette possibilité, ils en informeront la Commission et encourageront la transparence dans le marché en compilant, publiant et actualisant des tableaux détaillés concernant l'espérance de vie des hommes et des femmes.

Article 5

Sur le modèle de la directive 2000/43/CE du Conseil, le paragraphe 2 de cet article confirme que les États membres peuvent maintenir ou adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser certains désavantages accumulés par des personnes de l'un ou l'autre sexe dans le domaine des biens et services. Il faut apporter la preuve que ces mesures sont nécessaires, destinées à surmonter un désavantage spécifique. Ces mesures doivent être limitées dans le temps, elles doivent rester en vigueur uniquement le temps nécessaire pour venir à bout du problème identifié. Par exemple, traditionnellement, les femmes rencontrent plus de problèmes que les hommes pour créer des entreprises, en raison d'une série de facteurs, dont la difficulté de mobiliser du capital-risque et de trouver un appui pour développer des idées commerciales. Si l'application du principe d'égalité de traitement est susceptible d'améliorer cette situation, à elle seule, elle ne suffira vraisemblablement pas pour surmonter le désavantage accumulé par les femmes dans ce domaine. Une réponse à cette situation a consisté à proposer des prêts spécifiques aux femmes entrepreneurs, à des conditions ou des taux particuliers et à fournir des services supplémentaires d'aide et de conseil aux femmes entrepreneurs. Ce système d'aide encourage alors d'autres investisseurs à apporter leurs propres fonds et à contribuer ainsi à surmonter les difficultés historiques fondées sur le sexe. Des services spéciaux pour les femmes entrepreneurs sont disponibles dans un certain nombre d'États membres et, dans un au moins, il existe des banques ou des facilités de prêts spécifiquement réservées à cet effet. La Commission est d'avis que la présente directive ne devrait pas interdire la possibilité de telles mesures dans les États membres, elle estime donc qu'il faut inclure la possibilité pour les États membres d'autoriser cette dérogation au principe de l'égalité de traitement.

Cet article est nécessaire pour éviter l'effet non souhaité d'interdiction d'actions positives dans le domaine de l'accès aux biens et services qui, comme dans les cas susmentionnés, existent déjà. L'absence de cet article empêcherait également d'apporter des réponses aux nouveaux besoins d'action positive susceptibles de se présenter à l'avenir.

Article 6

Les paragraphes 1 et 2 sont des dispositions standard. Le paragraphe 1 précise que les États membres peuvent avoir une législation prévoyant un niveau de protection supérieur à celui garanti par la directive. Le paragraphe 2 dispose qu'il ne doit y avoir aucun abaissement du niveau de protection contre la discrimination déjà accordé par les États membres lorsqu'ils mettent en œuvre la directive.

Chapitre II: Voies de recours et application du droit

Ce chapitre, qui comporte quatre articles, traite de 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. Il reprend des dispositions identiques à celles qui figurent dans les directives antérieures fondées sur l'article 13.

Article 7

L'article 7 concerne les procédures (accès à la justice) qui permettent de faire respecter les obligations résultant de la directive. Il donne en particulier aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination la possibilité de recourir à une procédure administrative et/ou judiciaire pour faire valoir leur droit à l'égalité de traitement.

Comme avec les directives antérieures sur la discrimination, le droit de dénoncer un comportement discriminatoire devrait s'étendre après la cessation de la relation de travail entre les parties. La directive ne devrait cependant pas avoir d'effet rétroactif et devrait s'appliquer à ces relations uniquement à compter de sa date d'entrée en vigueur. Les dispositions nationales concernant les délais de recours ne sont pas modifiées par cet 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 victime.

Article 8

Cette disposition est classique dans la législation communautaire luttant contre les discriminations. Le texte s'inspire de celui de l'article 4 de la directive 97/80/CE du Conseil¹⁸ sur la charge de la preuve dans les cas de discriminations fondées sur le sexe et des articles équivalents des directives antérieures fondées sur l'article 13, notamment la directive 2000/43/CE. La Commission propose que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse une fois que le plaignant a établi, devant une juridiction ou une autre instance, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. Comme dans les directives antérieures et afin de satisfaire aux dispositions de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ce transfert de la charge de la preuve ne s'applique pas aux situations où le droit pénal sert à poursuivre des allégations de discrimination.

Comme dans ses précédentes propositions, la Commission n'a pas inclus la disposition introduite par le Conseil dans des directives antérieures, selon laquelle les États membres peuvent ne pas appliquer le transfert de la charge de la preuve aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente. La Commission constate qu'il existe une grande confusion quant au sens de cette disposition et estime que son inclusion porterait atteinte à la sécurité juridique de l'article dans son ensemble.

Article 9

Il doit exister une protection juridique efficace des victimes et des témoins d'une discrimination fondée sur le sexe contre d'éventuelles mesures de rétorsion de la part d'un fournisseur d'un bien ou d'un service. Les victimes et les témoins pourraient être dissuadés de faire valoir leurs droits en raison du risque de représailles possibles dans certains cas.

Article 10

Cette disposition vise à promouvoir le dialogue entre les autorités publiques concernées et les organisations non gouvernementales qui ont un intérêt légitime à contribuer à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe dans le but de promouvoir le principe d'égalité de traitement. Il existe une disposition similaire dans la législation communautaire relative à la discrimination raciale.

Chapitre III: Organismes de promotion de l'égalité de traitement - Article 11

Ce chapitre contient un article unique consacré à charger des organismes, au plan national, de la promotion de l'égalité de traitement dans les domaines régis par la directive. Il reproduit les

¹⁸ 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, JO n° L 14 du 20/01/1998, p. 6-8.

dispositions de la directive 2000/43/CE relatives à l'accès aux biens et services et à la fourniture de biens et de services, et s'inspire de la disposition équivalente de la directive 2002/73/CE, qui invite les États membres à désigner des organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Il fournit un cadre applicable aux organismes qui, au niveau national, devraient agir en toute indépendance en vue de promouvoir le principe d'égalité de traitement. Les États membres peuvent décider que ces organismes seront les mêmes que ceux prévus dans le domaine du marché du travail en vertu de la directive 2002/73/CE du Conseil et qu'ils devront, eux aussi, être établis au niveau régional ou local, à condition que leur territoire tout entier soit couvert par ces dispositions.

La proposition de directive arrête un certain nombre d'obligations pour ces organismes dans les États membres. Ces derniers peuvent décider de la structure et du fonctionnement de ces organismes conformément à leurs traditions juridiques et à leurs choix politiques.

Chapitre IV: Dispositions finales

Les quatre articles du chapitre IV sont des dispositions standard qui figurent dans de nombreuses directives communautaires.

Article 12

Cet article est une disposition classique, contenue dans tous les instruments communautaires précédents en matière de discrimination qui porte sur le respect de la directive par les États membres. L'égalité de traitement implique l'élimination de toute discrimination résultant de toute disposition législative, réglementaire ou administrative et la Directive exige, par conséquent que les États membres abolissent de telles dispositions. Comme avec la législation antérieure, la Directive exige également que toute disposition contraire au principe de l'égalité de traitement doit être déclarée nulle et non avenue ou modifiée ou doivent être susceptibles d'être déclarées comme telles si elles devaient être attaquées.

Article 13

Cet article est une disposition standard qui traite des sanctions pour non-respect du principe de l'égalité de traitement. Des dispositions équivalentes figurent dans les directives antérieures fondées sur l'article 13.

Article 14

Cet article est une disposition standard relative à la nécessité de la transparence, en donnant aux personnes concernées des informations sur les dispositions existant dans le domaine régi par la directive.

Article 15

Cette disposition définit les procédures relatives au suivi et à l'établissement de rapports sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement. Les procédures liées à l'établissement de rapports requièrent:

- un rapport après la transposition de la directive, à établir avant l'expiration de la période transitoire prévue pour l'utilisation des facteurs actuariels fondés sur le sexe dans le domaine de l'assurance, et

- un second rapport deux ans après la fin de la période transitoire liées à l'utilisation des facteurs actuariels fonés sur le sexe; et
- un suivi continu, au moyen de rapports à établir tous les cinq ans.

L'impact de la Directive sera évalué de manière consciencieuse et tout ajustement qui sera requis dans le cadre de cette réglementation sera susceptible d'être proposé en temps opportun.

Article 16

Cette disposition définit les procédures relatives à la mise en œuvre de la directive. La Commission propose que les États membres disposent, en général, d'un délai de deux ans pour transposer la directive en droit interne (voir également l'article 4 ci-dessus).

Conformément à la pratique récemment approuvée, l'article demande aux États membres de notifier le texte des dispositions adoptées en transposition de la directive, ainsi qu'un tableau de corrélation entre ces dispositions et la directive.

Article 17

Cette disposition concerne la date d'entrée en vigueur de la directive.

Article 18

Cette disposition précise que les États membres sont destinataires de la présente directive.

VII. APPLICATION A L'ESPACE ECONOMIQUE EUROPEEN

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 de l'EEE.

Proposition de

DIRECTIVE DU CONSEIL

mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services.

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 13, paragraphe 1,

vu la proposition de la Commission¹⁹,

vu l'avis du Parlement européen²⁰,

vu l'avis du Comité des régions²¹,

vu l'avis du Comité économique et social européen²²,

Considérant ce qui suit :

- (1) Conformément à l'article 6 du traité sur l'Union européenne, l'Union 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, et elle respecte les droits fondamentaux, tels qu'ils sont garantis par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et tels qu'ils résultent des traditions constitutionnelles communes aux États membres, en tant que principes généraux du droit communautaire.
- (2) 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 et par la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signés par tous les États membres.
- (3) L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental de l'Union européenne. Les articles 21 and 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne interdit toute discrimination fondée sur le sexe et demande que l'égalité entre les hommes et les femmes soit assurée dans tous les domaines.

¹⁹ COM(XXX)yy final.

²⁰ JO

²¹ JO

²² JO

- (4) L'article 2 du traité instituant la Communauté européenne dispose que la promotion de cette égalité est l'une des missions essentielles de la Communauté. De même, l'article 3, paragraphe 2, du traité demande à la Communauté de chercher à éliminer les inégalités et de promouvoir activement l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous ses domaines d'action.
- (5) La Commission a annoncé son intention de proposer une directive sur la discrimination fondée sur le sexe en dehors du marché du travail dans sa communication relative à l'Agenda pour la politique sociale²³. Cette proposition est entièrement conforme à la décision 2001/51/CE du Conseil du 20 décembre 2000 établissant un programme d'action communautaire concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005)²⁴ qui couvre toutes les politiques communautaires et vise à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, par l'adaptation de ces politiques et par la mise en œuvre d'actions concrètes conçues pour améliorer la situation des femmes et des hommes dans la société.
- (6) Le Conseil européen réuni à Nice en décembre 2000 a invité la Commission à renforcer les droits en matière d'égalité en adoptant une proposition de directive pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans des domaines autres que l'emploi et l'activité professionnelle.
- (7) La Communauté a adopté une série d'instruments juridiques en vue de prévenir et de combattre la discrimination fondée sur le sexe sur le marché du travail. Ces instruments ont montré la valeur de la législation dans la lutte contre la discrimination.
- (8) La discrimination fondée sur le sexe et le harcèlement existent aussi dans d'autres domaines que le marché du travail. Cette discrimination également peut causer du tort, car elle constitue une entrave à l'intégration complète et réussie des femmes et des hommes dans la vie économique et sociale.
- (9) Les problèmes sont particulièrement visibles dans le domaine des biens et des services. Il convient donc de prévenir et d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe dans ce domaine. Comme ce fut le cas pour la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative au principe de l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique²⁵, cet objectif peut être atteint au moyen de la législation communautaire.
- (10) Cette législation devrait interdire les discriminations fondées sur le sexe dans le domaine de l'accès et de la fourniture des biens et des services. Les services devraient être ceux qui sont normalement fournis contre rémunération.
- (11) Tout en interdisant la discrimination, il est important de respecter d'autres libertés et droits fondamentaux, notamment la protection de la vie privée et familiale et les opérations effectuées dans ce contexte ainsi que la liberté et le pluralisme des médias. L'interdiction de la discrimination devrait dès lors s'appliquer à l'accès aux biens et

²³ COM(2000) 379 final.

²⁴ Décision du Conseil du 20 décembre 2000 établissant un programme d'action communautaire concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité entre hommes et femmes (2001-2005), JO L 17 du 19.1.2001.

²⁵ Directive 2000/43/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, JO L 180 du 19.7.2000, p. 22-26.

services et à la fourniture des biens et services qui sont à la disposition du public. Elle ne devrait pas s'appliquer au contenu des médias ou de la publicité.

- (12) Le principe de l'égalité de traitement ne devrait pas exclure les différences qui sont liées à des biens ou des services pour lesquels les hommes et les femmes ne sont pas dans une situation comparable parce que les biens ou services sont destinés exclusivement ou essentiellement aux membres d'un seul sexe, tels que l'appartenance à des clubs privés, ou à des compétences exercées différemment pour chaque sexe.
- (13) L'utilisation de facteurs actuariels fondés sur le sexe est très répandue dans la prestation des services d'assurance, même lorsque de tels facteurs ne reflètent pas nécessairement des différences objectives. Par conséquent, afin de garantir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, l'utilisation des facteurs actuariels fondés sur le sexe devrait être éliminée. Pour éviter un réajustement brusque du marché, l'interdiction de l'utilisation de ces facteurs devrait s'appliquer seulement aux nouveaux contrats conclus après la date de transposition de la présente directive et devrait être étalée sur une période suffisamment longue. La directive ne devrait donc pas s'appliquer à l'utilisation de ces facteurs dans les contrats conclus pour la première fois avant cette date.
- (14) Lorsque les États membres ont recours à cette période transitoire, l'utilisation de facteurs actuariels fondés sur le sexe pour calculer les primes et les prestations des services d'assurance et d'autres services financiers devrait être suffisamment transparente pour le consommateur. A cet effet, les États membres devraient remplir, publier et mettre à jour régulièrement des tableaux contenant les données actuarielles à l'intention des compagnies d'assurance.
- (15) Les personnes victimes d'une discrimination fondée sur le sexe devraient disposer de moyens appropriés de protection juridique. Pour assurer un niveau de protection plus efficace, les associations, les organisations et autres personnes morales devraient, elles aussi, être habilitées à engager une procédure, selon des modalités fixées par les États membres, pour le compte ou à l'appui d'une victime, sans préjudice des règles de procédure nationales relatives à la représentation et à la défense devant les juridictions.
- (16) La mise en œuvre effective du principe d'égalité de traitement requiert une protection judiciaire adéquate contre les rétorsions.
- (17) Les règles concernant la charge de la preuve devraient être aménagées dès qu'il existe une présomption de discrimination et, dans les cas où cette situation se vérifie, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement devrait requérir que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse.
- (18) Les États membres devraient prendre les mesures nécessaires pour assurer que toute disposition législative, réglementaire et administrative contraire au principe de l'égalité de traitement soit déclarée nulle et non avenue ou modifiée.
- (19) Les États membres devraient entamer le dialogue avec les organisations non gouvernementales pour étudier et combattre différentes formes de discrimination fondée sur le sexe.
- (20) La protection contre la discrimination fondée sur le sexe devrait elle-même être renforcée par l'existence d'un ou de plusieurs organismes dans chaque État membre, compétents pour analyser les problèmes rencontrés, étudier les solutions possibles et

apporter une assistance concrète aux victimes. Le ou les organismes doivent être les mêmes que ceux désignés dans le domaine du marché du travail conformément à la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail²⁶.

- (21) 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 œuvre de la présente directive ne peut justifier une régression par rapport à la situation existant déjà dans chaque État membre.
- (22) Les États membres doivent mettre en place des sanctions efficaces, proportionnelles et dissuasives, applicables en cas de non-respect des obligations découlant de la présente directive.
- (23) Étant donné que les objectifs de l'action proposée, à savoir assurer un niveau commun élevé de protection contre la discrimination dans tous les États membres, ne peuvent pas être réalisés de manière suffisante par les États membres et peuvent donc, en raison des dimensions ou des effets de l'action envisagée, être mieux réalisés au niveau communautaire, la Communauté peut adopter des mesures, conformément au principe de subsidiarité mentionné à l'article 5 du traité. Conformément au principe de proportionnalité visé à cet article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs,

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

CHAPITRE I: DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Objet et champ d'application

1. La présente directive établit un cadre pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, afin de rendre effectif le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les États membres.
2. Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes en ce qui concerne l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services qui sont à la disposition du public, y compris le logement, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics.
3. La présente directive n'exclut pas les différences qui sont liées à des biens ou des services pour lesquels les hommes et les femmes ne sont pas dans une situation comparable parce que les biens ou services sont destinés exclusivement ou essentiellement aux membres d'un seul sexe, ou à des compétences exercées différemment pour chaque sexe.

²⁶ JO L 269 du 5.10.2002, p. 15.

4. La présente directive ne s'applique pas à l'éducation, ni au contenu des médias et de la publicité, en particulier la publicité et la publicité télévisuelle telles que définies à l'article 1(b) de la Directive du Conseil 89/552/EEC.

Article 2

Définitions

1. Aux fins de la présente directive, les définitions suivantes s'appliquent:

a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires;

c) un harcèlement se produit lorsqu'un comportement non désiré lié au sexe d'une personne se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

d) un harcèlement sexuel se produit lorsqu'un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

2. L'incitation à la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est considérée comme une discrimination au sens de la présente directive.

Article 3

Principe de l'égalité de traitement

1. Aux fins de la présente directive, le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes signifie que:

(a) toute discrimination directe fondée sur le sexe, y compris un traitement moins favorable de la femme en raison de la grossesse et de la maternité, est interdite;

(b) toute discrimination indirecte fondée sur le sexe.

2. Le harcèlement et le harcèlement sexuel au sens de la présente directive sont considérés comme des discriminations fondées sur le sexe et sont donc interdits. Le rejet de tels comportements par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci ne peut être utilisé pour fonder une décision affectant cette personne.

Article 4

Facteurs actuariels

1. Les États membres veillent à ce que l'utilisation du sexe comme d'un facteur dans le calcul des primes et des prestations à des fins d'assurance et d'autres services financiers soit interdite dans tous les nouveaux contrats conclus après [date visée à l'article 16, paragraphe 1].

2. Les États membres peuvent surseoir à l'application des mesures nécessaires pour se conformer au paragraphe 1 jusqu'au [six ans après la date visée au paragraphe 1] au plus tard.

Dans ce cas, les États membres concernés en informent immédiatement la Commission. Ils compilent, publient et mettent régulièrement à jour des tableaux détaillés sur la mortalité et l'espérance de vie des femmes et des hommes.

Article 5

Action positive

Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques visant à prévenir ou à compenser des désavantages liés au sexe.

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 entre les femmes et les hommes que celles prévues dans la présente directive.

2. La mise en œuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif d'abaissement du niveau de protection contre la discrimination déjà accordé par les États membres dans les domaines régis par la présente directive.

CHAPITRE II

VOIES DE RECOURS ET APPLICATION DU DROIT

Article 7

Défense des droits

1. Les États membres veillent à ce que des procédures judiciaires et/ou administratives, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, des procédures de conciliation, visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par le non-respect à leur égard du principe d'égalité de traitement, même après la cessation des relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite.

2. Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour faire en sorte que le préjudice subi par la personne lésée du fait d'une discrimination au sens de la présente directive soit effectivement réparé ou indemnisé selon des modalités qu'ils fixent, de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi. Une telle compensation ou réparation n'est pas a priori limitée par un plafond maximal.

3. Les États membres veillent à ce que les associations, organisations ou personnes morales qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à assurer que les dispositions de la présente directive sont respectées, puissent, pour le compte ou à l'appui du plaignant et avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.

4. Les paragraphes 1 et 3 sont sans préjudice des règles nationales relatives aux délais impartis pour former un recours en ce qui concerne le principe de l'égalité de traitement.

Article 8

Charge de la preuve

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire interne, afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité 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.

4. Les paragraphes 1, 2 et 3 s'appliquent également à toute procédure engagée conformément à l'article 7, paragraphe 3.

Article 9

Protection contre les rétorsions

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

Article 10

Dialogue avec les organisations non gouvernementales

Les États membres engagent le dialogue avec les organisations non gouvernementales appropriées qui ont, conformément aux pratiques et législations nationales, un intérêt légitime

à contribuer à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, en vue de promouvoir le principe de l'égalité de traitement.

CHAPITRE III ORGANISMES DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Article 11

1. Les États membres désignent et prennent toutes dispositions nécessaires pour qu'un ou plusieurs organismes soient chargés de promouvoir, d'analyser, de contrôler et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe. Ces organismes peuvent faire partie d'organes responsables, au niveau national, de la défense des droits de l'homme ou de la protection des droits des personnes, ou d'organismes responsables de la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

2. Les États membres font en sorte que les organismes visés au paragraphe 1 aient pour compétence:

- (a) sans préjudice des droits des victimes et des associations, organisations et autres personnes morales visées à l'article 7, paragraphe 3, d'apporter aux victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination;
- (b) de conduire des études indépendantes concernant les discriminations;
- (c) de publier des rapports indépendants et d'émettre des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations.

CHAPITRE IV DISPOSITIONS FINALES

Article 12

Conformité

Les États membres prennent les mesures nécessaires en vue d'assurer que le principe d'égalité de traitement soit respecté en ce qui concerne l'accès et la fourniture des biens et des services dans le champ d'application de la directive, et en particulier afin que:

- (a) soit supprimée toute disposition législative, réglementaire et administrative contraire au principe de l'égalité de traitement;
- (b) soit ou puisse être déclarée nulle et non avenue ou soit modifiée toute disposition contraire au principe de l'égalité de traitement, qui figure dans les contrats individuels ou les conventions collectives, les règlements intérieurs des entreprises ainsi que les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif.

Article 13

Sanctions

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables en cas de violation des dispositions nationales adoptées en vertu de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer la mise en œuvre de celles-ci. Les sanctions ainsi prévues doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les États membres notifient dans les meilleurs délais ces dispositions à la Commission, au plus tard à la date indiquée à l'article 16, paragraphe 1, ainsi que toute modification ultérieure les concernant.

Article 14

Transparence

Les États membres veillent à ce que les dispositions adoptées en application de la présente directive, ainsi que celles qui sont déjà en vigueur dans ce domaine, soient portées à la connaissance des personnes concernées par tout moyen approprié et sur l'ensemble de leur territoire.

Article 15

Rapports

1. Les États membres communiquent à la Commission, au plus tard le [cinq ans après la date d'entrée en vigueur de la présente directive] et ensuite tous les cinq ans, toutes les informations nécessaires à l'application de la présente directive.

La Commission établit un rapport succinct qu'elle soumet au Parlement européen et au Conseil. Le cas échéant, la Commission accompagne son rapport de propositions de modification de la directive.

2. Le rapport de la Commission prend en considération le point de vue des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales concernées.

Article 16

Transposition

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le [deux ans après la date d'entrée en vigueur de la présente directive]. Ils communiquent immédiatement à la Commission toutes les dispositions qu'ils adoptent ainsi qu'un tableau de corrélation entre les dispositions de la présente directive et les dispositions nationales adoptées.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, 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.

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des principales dispositions de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

Article 17

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel de l'Union européenne.

Article 18

Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le

*Par le Conseil
Le Président*