

# Combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'emploi: législation dans quinze États membres de l'UE

Rapport du *Groupe européen d'Experts dans le domaine  
de la Lutte contre la Discrimination fondée sur l'Orientation sexuelle*<sup>1</sup>  
concernant la mise en œuvre jusqu'en avril 2004 de la  
*Directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur  
de l'égalité du traitement en matière d'emploi et de travail*

Annexe I

## **Étude thématique sur les avantages discriminatoires au partenaire**

par Alan Littler<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Le Groupe européen d'Experts dans le domaine de la Lutte contre la Discrimination fondée sur l'Orientation sexuelle ([www.emmeijers.nl/experts](http://www.emmeijers.nl/experts)) a été établi et créé par la Commission européenne dans le cadre du Programme d'Action Communautaire de Lutte contre la discrimination 2001-2006 ([http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_fr.htm)). Le contenu du rapport du Groupe ne reflète pas nécessairement l'opinion ou la position des autorités nationales ou de la Commission européenne. Le rapport, soumis en novembre 2004, vise à représenter le droit tel qu'il était fin avril 2004; seulement quelques développements postérieurs ont été pris en considération. Le texte intégral du rapport (y compris des versions anglaises des 20 chapitres et des versions françaises de la plupart des chapitres, ainsi que des résumés de tous les chapitres en anglais et français) sera édité sur le site web indiqué ci-dessus et les liens vers la page seront indiqués sur [www.emmeijers.nl/experts](http://www.emmeijers.nl/experts).

<sup>2</sup> A. D. Littler, LL.M., est chercheur à l'Institut E.M. Meijers d'études juridiques de l'Université Leiden, aux Pays-Bas, où il travaille pour le Groupe européen d'Experts dans le domaine de la lutte contre la Discrimination fondée sur l'Orientation sexuelle.

## Table des matières

1	Introduction	
1.1	<i>Introduction générale à l'étude thématique</i>	p. 531
1.2	<i>Approche</i>	p. 533
1.3	<i>Questions</i>	p. 534
1.4	<i>Avantages au partenaire</i>	p. 535
1.5	<i>Informations de base</i>	p. 535
1.6	<i>Employeurs européens</i>	p. 537
2	L'interdiction des avantages discriminatoires au partenaire	p. 538
3	Types existants d'avantages discriminatoires au partenaire	p. 543
3.1	<i>Discrimination basée sur la législation</i>	p. 543
3.2	<i>Conventions collectives et règles internes</i>	p. 544
3.3	<i>Avantages relatifs aux voyages dans les conventions collectives et règles internes</i>	p. 545
3.4	<i>Congés et pensions</i>	p. 546
3.5	<i>La nécessité de 'se révéler' en vue de réclamer des avantages</i>	p. 547
3.6	<i>Observations conclusives</i>	p. 548
4	Activités de réforme et garde-fous	
4.1	<i>Bonnes pratiques de sociétés</i>	p. 548
4.2	<i>Révision et abrogation des anciennes dispositions discriminatoires dans la législation</i>	p. 549
4.3	<i>Nullité des dispositions discriminatoires dans les conventions collectives et les règles internes</i>	p. 550
4.4	<i>Contrôle et prévention des avantages discriminatoires aux partenaires</i>	p. 551
4.5	<i>Procédures dont disposent les individus</i>	p. 552
5	Conclusions et recommandations	p. 554
	<i>Questionnaire adressé aux experts nationaux</i>	p. 557

## 1 Introduction

### 1.1 Introduction générale à l'étude thématique

Le but de l'étude est d'examiner un exemple spécifique de discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle dans le domaine de l'emploi, de façon à illustrer sous quelle variété de formes et peut-être à quel degré une telle discrimination se produit au sein de l'Union européenne, ainsi que le degré selon lequel elle est contrée.<sup>3</sup>

La *Directive 2000/78/EC* de la Communauté européenne portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail<sup>4</sup> (ci-après: la Directive) établit une interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en ce qui concerne – entre autres choses – les avantages issus de l'emploi, tels qu'accordés par les employeurs publics et privés.<sup>5</sup> L'art. 3(1)(c) stipule en effet:

*'Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente Directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne:*

*(c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération.'*

D'après la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes (ci-après: la CJCE), 'rémunération' peut être compris dans un sens large, particulièrement depuis l'affaire *R. c. Secretary of State for Employment, ex parte Seymour-Smith & Perez*<sup>6</sup>, pour laquelle la CJCE a statué:

*'le notion de rémunération, au sens de l'article 119 du traité [actuellement article 141], comprend tous les avantages en espèces ou en nature, actuels ou futurs, pourvu qu'ils soient payés, serait-ce indirectement, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.'*<sup>7</sup>

Un exemple d'avantage au partenaire potentiellement discriminatoire, celui de voyager gratuitement, a été explicitement reconnu par la CJCE comme une forme de rémunération dans l'affaire *Garland c. British Rail Engineering*.<sup>8</sup> C'était aussi le type d'avantage qui était contesté dans l'affaire *Grant c. South-West Trains*.<sup>9</sup> Dans l'affaire *Grant*, une employée contestait la politique de la compagnie South-West Trains, qui accordait des avantages de voyage aux conjoints mariés ou non de ses employés, le terme 'conjoint' étant défini

<sup>3</sup> L'étude examine la situation dans les quinze États membres de l'Union européenne avant le 1<sup>er</sup> mai 2004. Quelques développements après cette date ont également été pris en compte. Toutes les références à la législation d'un État membre concernent des dispositions nationales/fédérales plutôt que des dispositions régionales, sauf avis contraire.

<sup>4</sup> Journal officiel des Communautés européennes L 303/16, 2 décembre 2000.

<sup>5</sup> Conformément à l'art. 3(3), l'interdiction ne s'étend pas aux avantages de sécurité sociale fournis par l'État.

<sup>6</sup> CJCE, 9 février 1999, affaire C-167/97, *R. c. Secretary of State for Employment, ex parte Seymour-Smith & Perez*, [1999] Rec. I-623.

<sup>7</sup> *Ibid.*, § 28.

<sup>8</sup> CJCE, 9 février 1982, affaire C-12/81, *Garland c. British Rail Engineering*, [1982] Rec. 359, § 9.

<sup>9</sup> CJCE, 17 février 1998, affaire C-249/96, *Grant c. South-West Trains*, [1998] Rec. I-621.

comme un partenaire marié ou un 'concubin de sexe opposé'. Suite au refus de South-West Trains d'accorder l'avantage de voyage à sa partenaire de même sexe, Miss Lisa Grant a affirmé que cela constituait une discrimination directe fondée sur le sexe. La CJCE a considéré que la condition imposée par South-West Trains ne constituait pas une discrimination fondée sur le sexe, puisqu'elle s'appliquait également aux hommes et aux femmes. La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle était considérée comme sortant des limites de la législation égalitaire, relative au sexe, de la Communauté. Le fait que les avantages de voyage constituent une rémunération en vertu de l'article 141 du Traité EC avait déjà été établi par la CJCE dans l'affaire *Garland*. La politique de British Rail Engineering consistant à octroyer des avantages aux conjoints et aux enfants à charge des employés masculins retraités, mais pas aux employées féminines retraitées, était contestée en vertu de la disposition d'égalité de salaire, article 141 (à l'époque l'article 119). La CJCE a estimé que, aussi longtemps que l'avantage en question est accordé relativement à l'emploi, la nature juridique de l'avantage (c'est-à-dire le fait qu'il ne soit pas lié à une obligation contractuelle) est immatérielle.<sup>10</sup> Une définition aussi large de la 'rémunération' doit clairement comprendre les autres avantages aux partenaires.

La présente étude thématique se propose par conséquent d'étudier dans quelle mesure la Directive facilite (quoique dans une période relativement courte de six mois suivant l'expiration de sa période de mise en œuvre, en décembre 2003) l'attribution d'avantages du type *Garland* dans des situations de type *Grant*.

Cette étude s'intéresse à la discrimination entre partenaires non mariés de même sexe et de sexes différents, sans s'occuper des avantages accordés aux partenaires mariés de sexes différents, mais refusés aux partenaires non mariés de même sexe. La jurisprudence européenne confirme que ce type de discrimination considéré constitue une discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle.<sup>11</sup> En ce qui concerne les avantages qui dépendent de l'état civil des partenaires, l'exigence d'être marié peut être une forme de discrimination indirecte fondée sur l'orientation sexuelle, puisque, dans la vaste majorité des États membres, les partenaires de même sexe n'ont pas la possibilité d'obtenir un tel état civil.<sup>12</sup> A cet égard, le considérant 22 de la Directive, qui affirme que la Directive '*est sans préjudice des lois nationales relatives à l'état civil et des prestations qui en dépendent*', n'a aucune conséquence sur les avantages au partenaire repris dans le cadre de cette étude, puisque ces avantages ne s'appliquent qu'aux employés non mariés.

Alors qu'un certain nombre d'États membres n'accordent pas la moindre forme de reconnaissance juridique des relations entre personnes de même sexe,

---

<sup>10</sup> Ibid, § 10.

<sup>11</sup> CJCE, 17 février 1998, C-249/96, *Grant c. South West Trains* [1998] Rec. I-621; CEDH 24 juillet 2003, *Karner c. Autriche*, appl. 400116/98.

<sup>12</sup> Le mariage n'est ouvert aux partenaires de même sexe qu'en BEL et NLD. Voir le tableau 13 du § 19.1.9 ('*Autres aspects de l'arrière-plan juridique*') de 'La lutte contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'emploi: législation dans quinze États membres de l'Union européenne. Rapport du Groupe européen d'Experts dans le domaine de la lutte contre la Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle concernant la mise en œuvre, jusqu'en avril 2004, de la Directive 2000/78/EC portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail' (ci-après: le 'Rapport 2004').

certaines États membres (BEL, FRA, NLD,<sup>13</sup> la plupart des parties d'ESP<sup>14</sup> et LUX<sup>15</sup>) permettent aux partenaires de même sexe et de sexes différents de former des partenariats enregistrés.<sup>16</sup> La discrimination entre les partenariats enregistrés de même sexe et de sexes opposés constituerait une discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle, et s'inscrit donc dans le cadre de la présente étude.

En éliminant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'avantages liés à l'emploi, la CE et ses États membres veulent contrecarrer deux aspects négatifs que provoque une telle discrimination, comme l'a illustré Mark Bell.<sup>17</sup> Tout d'abord, la 'désapprobation symbolique' des relations entre personnes de même sexe par les employeurs est remise en question, puisque les employeurs sont empêchés d'appliquer leur conception des normes sociétales homophobes. Ensuite, 'l'effet de la non-reconnaissance des partenaires peut être tout à fait substantielle en termes monétaires', et le fait d'accorder des avantages aux partenaires met donc fin à la situation où les employés engagés dans une relation entre personnes de même sexe reçoivent en fait, pour leur travail, une rémunération moindre que leurs collègues engagés dans des relations entre personnes non mariées de sexes opposés.

'Avantages discriminatoires au partenaire' (désignés ci-après comme ADP) est le terme utilisé ici pour désigner les avantages qu'accordent les employeurs aux partenaires non mariés de sexes différents tout en les refusant aux partenaires de même sexe. Les employeurs accordent pour la plupart ces avantages volontairement, conformément à leurs propres règles internes, ou pour respecter la législation<sup>18</sup> ou une convention collective. La nature ouverte de ce type de discrimination permet de la détecter relativement facilement.

L'abolition d'une forme aussi directe de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est fondamentale pour contribuer à modifier la culture qui prévaut parmi les employeurs basés dans l'UE. La lutte contre cette forme de discrimination préparera dans une certaine mesure la voie visant à convaincre les employés, les employeurs et tous les niveaux de direction que toute discrimination ou tout harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle est inacceptable. Voilà pourquoi les avantages discriminatoires au partenaire ont été choisis comme exemple d'un type important de discrimination réelle fondée sur l'orientation sexuelle exercée par les employeurs basés dans l'UE.

<sup>13</sup> Voir le tableau 13 du § 19.1.9 ('Autres aspects de l'arrière-plan juridique').

<sup>14</sup> Les régions d'ESP qui reconnaissent les unions *de facto* et/ou les partenariats enregistrés sont: Catalogne, Aragon, Navarre, Valence, Baléares, Madrid, Asturies, Andalousie, Canaries, Estrémadure et provinces basques. Pour plus de détails, voir le tableau 13 du § 19.1.9 ('Autres aspects de l'arrière-plan juridique') et la sous-section 'Relatives au mariage' au § 15.3.3 ('Discriminations entre couples de même sexe et couples de sexes différents') du Rapport 2004.

<sup>15</sup> Voir le tableau 13 du § 19.1.9 ('Autres aspects de l'arrière-plan juridique') et le § 12.3.3 ('Discriminations entre couples de même sexe et couples de sexes différents') du Rapport 2004.

<sup>16</sup> En DNK, DEU, FIN et SWE, les partenariats enregistrés ne sont accessibles qu'aux partenaires de même sexe. Voir les sections #.3.3 des chapitres nationaux correspondants du rapport 2004.

<sup>17</sup> Mark Bell, Sexual Orientation Discrimination in Employment: An Evolving Role for the European Union, in Wintemute, Robert & Andenaes, Mads (éds.) *Legal Recognition of Same-Sex Couples. A Study of National, European and International Law* (Oxford-Portland Oregon: Hart Publishing, 2001), 653-676.

<sup>18</sup> Dans le contexte de la présente étude, la législation est considérée comme incluant les actes administratifs qui couvrent les employés du secteur public.

## 1.2 Approche

Les informations utilisées dans cette étude thématique ont été obtenues par les membres du Groupe d'experts dans leur État membre spécifique. Afin d'assurer la cohérence des informations collectées, un questionnaire a été envoyé à chaque expert national, précisant en détail les points que devait couvrir sa recherche (voir section 1.3). Cette recherche était composée de deux volets, premièrement une recherche propre sur base de documents et, deuxièmement, l'interview de représentants d'organisations pertinentes.<sup>19</sup> Pour mener ces interviews, un feuillet-guide a été fourni à tous les experts nationaux. Les résultats de ces deux approches ont alors été combinés en une matrice identique pour chaque contribution nationale.

Il a été demandé aux experts nationaux d'interroger un certain nombre de représentants d'une série d'organisations ayant connaissance des règles et pratiques dans ce domaine. Les représentants devaient provenir du type d'organisations suivant:

- les principaux syndicats nationaux,
- les confédérations d'employeurs au niveau national,
- des fonctionnaires des départements impliqués dans la mise en œuvre de la Directive dans la législation nationale,
- les universitaires pertinents dans le domaine de la discrimination et/ou de l'emploi,
- les organisations LGB nationales non gouvernementales impliquées dans des questions relatives aux avantages discriminatoires au partenaire ou, sur une base plus générale, dans la mise en œuvre de la Directive (pour autant que cela concerne l'orientation sexuelle),
- des représentants d'une compagnie aérienne de taille moyenne basée dans chaque État membre et la (principale) compagnie de chemins de fer, ainsi que les syndicats correspondants de l'industrie. (Ceci parce que, comme illustré par l'affaire *Grant*, les avantages de voyage peuvent aisément et visiblement constituer des avantages discriminatoires au partenaire).

La présente étude ne s'intéresse qu'à l'emploi, pas aux activités non salariées ou aux autres formes de travail non salarié.

## 1.3 Questions

Il a été demandé aux experts nationaux de répondre à cinq questions en vue d'établir le stade actuellement atteint en ce qui concerne la mesure dans laquelle les avantages discriminatoires au partenaire sont pour l'instant utilisés par les employeurs au sein de l'UE. Cinq thèmes principaux ont été examinés par les experts nationaux et peuvent être résumés comme suit (veuillez vous référer à l'Annexe pour le 'Questionnaire adressé aux experts nationaux'):

<sup>19</sup> Des représentants des types d'organismes/d'organisations suivants ont été interrogés (et le nombre total de ce type pour tous les États membres est donné entre parenthèses): universitaires (10); départements gouvernementaux (10); organisations de lesbiennes, gays et bisexuels (18); syndicats/organismes représentatifs d'employés (18); confédérations d'employeurs (8); sociétés de chemins de fer (7); compagnies d'aviation (6); sociétés (5); autres (2).

- constater si les avantages discriminatoires au partenaire sont considérés comme illicites par les principales autorités juridiques: législation, travaux préparatoires, jurisprudence et commentaire juridique,
- voir si les avantages discriminatoires au partenaire existent encore en pratique, dans la législation primaire ou secondaire, les conventions collectives ou les règles internes des employeurs,
- examiner quels types d'avantages sont en fait des avantages discriminatoires au partenaire,
- découvrir quelles activités ont été entreprises pour réformer tous les exemples restants d'avantages discriminatoires au partenaire et quels garde-fous ont été mis en place pour empêcher l'émergence de nouveaux exemples,
- isoler toute procédure (judiciaire ou autre) dont peut disposer un individu pour contester l'existence et l'application d'un avantage discriminatoire au partenaire.

Les résultats obtenus à partir de ces questions sont analysés à partir de la section 2.

#### *1.4 Avantages au partenaire*

Avant de discuter les avantages au partenaire qui pourraient être accordés sur une base discriminatoire dans le domaine de l'emploi, il est intéressant de se pencher sur les avantages qui sont généralement étendus aux partenaires des employés. Au niveau général, ces avantages offerts aux partenaires incluent:

- Des jours de congé supplémentaires (c'est-à-dire qui s'ajoutent aux congés auxquels a droit l'employé) pour toutes sortes de raisons comme le changement de lieu d'affectation / la naissance d'un enfant / le congé parental / les soins à un partenaire malade / le deuil.
- Des possibilités de formation pour les employés et leur famille.
- Des événements organisés pour les employés et leur famille.
- La fourniture gratuite de biens et services de l'employeur ou des réductions de prix (le plus souvent dans le secteur des voyages).
- Des avantages de survie dans les régimes de pensions professionnelles ou en terme d'assurances sur la vie.
- Une assurance-santé pour les employés et leur famille.

#### *1.5 Informations de base*

Diverses difficultés se sont présentées au moment de compléter cette étude thématique, ce qui a entravé l'obtention d'une représentation précise de la prévalence des ADP. A la lumière des facteurs décrits ci-dessous, qui sont le reflet de l'expérience obtenue dans la réalisation de cette étude, ce serait une erreur de croire que les ADP sont aussi rares que peuvent le suggérer la quantité et la nature des exemples illustrés dans cette étude.

Lors de l'exécution de cette étude, on a rencontré un manque considérable de perception de la part des différents représentants interrogés, tout spécialement dans certains États membres. Cela s'est manifesté d'une ou deux manières: soit on refusait tout simplement de discuter de la question, soit la personne interrogée n'était pas consciente de la nature du problème, et donc incapable d'en discuter d'une façon constructive.

Nous avons en outre rencontré deux problèmes courants et liés. Premièrement, en ce qui concerne les règles qui pourraient littéralement être interprétées comme incluant les partenaires de même sexe. Deuxièmement, le fait que les employés pourraient être peu enclins à réclamer des avantages couverts par de telles règles.<sup>20</sup> Si les clauses d'une convention collective ou les règles internes d'un employeur ne limitent pas explicitement les avantages aux partenaires de sexes différents, mais ne les étendent pas non plus explicitement aux partenaires de même sexe, il peut exister une incertitude quant au fait de savoir si elles concernent les partenaires de même sexe. Une telle incertitude entraîne une possibilité de discrimination dans leur application. Le fait de savoir si les clauses ou les règles de cette nature incluent les partenaires de même sexe serait alors établi au cas par cas, qui repose de façon inhérente sur le fait qu'un employé réclame un tel avantage. C'est à ce stade qu'intervient le second facteur. Réclamer un avantage couvert par une telle disposition impliquerait que l'employé doive (involontairement) faire son 'coming out', au moins devant le service du personnel. La simple révélation du nom de son ou sa partenaire serait révélatrice de l'orientation sexuelle de l'employé. Dans les États membres où l'homosexualité est considérée comme moins acceptable et où la stigmatisation associée à l'homosexualité est plus grande, les employés ont tendance à être encore plus hésitants à s'engager dans un tel processus. Par conséquent, les règles qui n'incluent ou n'excluent pas explicitement les partenaires de même sexe pourraient n'être jamais mises à l'épreuve. Une discrimination de cette nature reste donc cachée.

De plus, il y a un manque d'information en ce qui concerne l'étendue de ces deux facteurs. Dans bien des cas, les clauses des conventions collectives et, dans une plus grande mesure, les règles internes des employeurs, ne sont pas facilement accessibles. De ce fait, il est virtuellement impossible d'avoir un aperçu fiable de l'étendue de la discrimination présente dans de telles règles. Deuxièmement, si les employés rechignent à faire leur 'coming out' et qu'aucune demande n'est donc faite, la mesure dans laquelle cette question pose problème reste invisible. De ce fait, la prévalence d'ADP reste également invisible dans une mesure inconnue. Comme nous l'avons déjà dit, le 'coming out' nécessaire est un important facteur pour décider ou non de réclamer un avantage. La nécessité de se révéler peut décourager les employés de réclamer des avantages. Cela serait encore exacerbé si les employés sentaient que leur 'coming out' devant le service du personnel leur vaudrait aussi d'être 'exposés' devant leur chef et/ou leurs collègues. Cette 'exposition' peut être

---

<sup>20</sup> Du fait d'un manque de cas, la politique de nombreux employeurs doit encore être clarifiée. Dans l'un des deux seuls cas concernant l'attribution d'avantages au partenaire de même sexe d'un employé, par exemple, la Banque européenne d'investissement a traité un partenariat enregistré NLD comme un mariage. Toutefois, comme la Banque européenne d'investissement n'a pas reçu la moindre demande de la part de partenaires non mariés de sexes différents réclamant des avantages uniquement disponibles, de façon formelle, pour les partenaires mariés, il est impossible de dire s'il se serait produit une discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle, telle que définie aux fins de cette étude.



comprise comme la révélation de l'orientation sexuelle d'un individu par une autre personne, sans le consentement de l'individu.

En outre, le simple fait que l'on a généralement une perception limitée de ces problèmes peut être considéré comme une indication que la discrimination existe peut-être dans de nombreux cas. En fait, si le sujet des ADP avait été reconnu et rectifié, les personnes interrogées auraient probablement pu interagir plus facilement avec l'interviewer et auraient pu fournir des réponses plus claires. Ce serait un exercice précieux que d'analyser de près l'énoncé et l'application de conventions collectives et de règles internes d'employeurs afin d'obtenir un panorama précis des ADP dans la pratique. Une telle analyse sortait toutefois du cadre de la présente étude.

Il faut enfin considérer qu'un manque général de contestation devant les organismes nationaux pertinents (ombudsmen, inspecteurs du travail, etc.) ne peut pas être considéré comme une preuve déterminante que la discrimination ne se produit pas. Même en SWE, où le Bureau de l'ombudsman contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle n'a pas reçu la moindre plainte à ce sujet depuis 1999, et en NLD, où la Commission pour l'égalité de traitement n'a pas eu à donner une opinion sur le sujet depuis 1999, on ne peut pas nécessairement conclure que les ADP n'existent plus.

### 1.6 Employeurs européens

A la lumière des amendements au Statut du personnel européen<sup>21</sup> qui ont eu lieu en même temps que la présente étude, toutes les pratiques au sein des Institutions européennes et d'autres organismes européens<sup>22</sup> mises en évidence là où elles facilitent la discussion entourant les pratiques au sein des États membres.<sup>23</sup>

Nous avons en outre l'intention de réunir des détails sur les 'meilleures pratiques' des employeurs commerciaux agissant au niveau européen, concernant les avantages de l'emploi et la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Alors qu'il nous a été possible de trouver des réseaux

<sup>21</sup> Règlement du Conseil n° 723/2004 du 22 mars 2004 modifiant le statut des fonctionnaires des Communautés européennes, ainsi que le régime applicable aux autres agents ces Communautés. Journal officiel de l'Union européenne, L 124/1, 27 avril 2004.

<sup>22</sup> Aux fins du Statut du personnel européen, le terme institutions européennes peut être compris comme se référant: au Parlement européen, au Conseil de l'Union européenne, à la Commission européenne, à la Cour de justice des Communautés européennes, à la Cour des auditeurs, à l'Ombudsman européen, au Comité économique et social européen, au Comité des régions et au Contrôleur européen de la protection des données. Les organismes européens peuvent être compris comme incluant: l'Office de l'harmonisation dans le marché intérieur (Marques, dessins et modèles), la Banque européenne d'investissement, l'Agence européenne d'évaluation des médicaments, l'Agence européenne pour la sécurité maritime, l'Agence européenne de sécurité des aliments, l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes, Europol et d'autres. L'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes stipule par exemple, sur la base de l'art. 11(1) du Règlement du Conseil n° 1035/97 du 2 juin 1997 portant création d'un Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (JO L 230, 21 août 1997): 'Le personnel de l'Observatoire est soumis aux règlements et réglementations applicables aux fonctionnaires et autres agents des Communautés européennes.'

<sup>23</sup> La mise en correspondance d'un certain nombre de ces 'organismes européens' a révélé un degré d'écart du Statut du personnel, ce qui pourrait ne pas être le cas pour les Institutions européennes. La Banque européenne d'investissement considère par exemple qu'elle dispose d'une 'marge d'interprétation', tandis que l'Agence européenne de sécurité des aliments peut 'adapter' le Statut du personnel dans des circonstances particulières et que l'Agence européenne d'évaluation des médicaments applique les règlements sauf s'il y a des 'raisons locales exceptionnelles' de ne pas le faire. Aucune preuve n'est cependant apparue, permettant de suggérer que ces organismes accordent plus ou moins d'ADP que les Institutions européennes.

relatifs à la diversité<sup>24</sup> existant au sein des opérations des sociétés multinationales dans quelques États membres, nous n'avons pratiquement pas pu trouver d'informations concernant une approche au niveau de toute l'Europe. Un certain nombre de questions potentiellement intéressantes restent donc sans réponse, comme celle de savoir s'il y a des employeurs qui accordent des avantages aux partenaires de même sexe dans un État membre, mais pas dans un autre.

Ainsi, alors que certaines sociétés peuvent ne pas discriminer en accordant des avantages au partenaire dans n'importe laquelle de leurs opérations européennes, les informations sur ce qui se produit dans la pratique n'ont pas pu être établies. Nous n'avons pas non plus pu établir si une société modifiait son approche des avantages au partenaire (pour ce qui concerne l'orientation sexuelle) en fonction des États membres.

## 2 L'interdiction des avantages discriminatoires au partenaire

Quelques années avant la Directive, la CJCE avait déjà considéré la discrimination entre partenaires non mariés de même sexe et de sexes différents comme une forme de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.<sup>25</sup> En 1998, cette conclusion n'a pourtant pas aidé Lisa Grant et sa partenaire. Depuis le 2 décembre 2003, la Directive exige toutefois que cette forme (et d'autres) de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle soit interdite, dans l'emploi privé comme dans l'emploi public.

Avant de détailler la manière dont les États membres particuliers ont mis en œuvre l'interdiction des ADP, il faut rappeler la jurisprudence de la CEDH dans l'affaire *Karner c. Autriche*,<sup>26</sup> ainsi que le principe général du droit communautaire concernant l'applicabilité directe des directives aux organismes publics. Il en découle que les ADP dans la législation (et dans l'emploi public) sont déjà interdits dans tous les États membres de l'UE. Premièrement, dans l'affaire *Karner*, la CEDH a examiné la légalité de la discrimination entre partenaires non mariés de même sexe et de sexes différents, et entrepris de proclamer que '*les différences fondées sur l'orientation sexuelle ne peuvent être justifiées que par des raisons particulièrement sérieuses*'.<sup>27</sup> La CEDH a accepté la riposte du gouvernement autrichien, selon laquelle la protection de la famille est '*en principe, une raison importante et légitime pouvant justifier une différence de traitement*'.<sup>28</sup> La CEDH a cependant considéré, en appliquant le critère de proportionnalité, que l'objectif de protection de l'unité familiale traditionnelle est '*plutôt abstrait et qu'une large variété de mesures peuvent être utilisées pour le mettre en œuvre*'. Donc, la mesure ne doit pas seulement être appropriée, mais il faut aussi pouvoir montrer que, dans ce cas particulier, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle était nécessaire pour atteindre

<sup>24</sup> Ces réseaux incluent *Kaleidoscope* chez British Telecom (BT), *GLEAM* (*Gay and Lesbian Employees at Morgan*) chez JP Morgan and Chase, *Spectrum* chez Barclays, le *Rainbow Group* chez IBM et *Energay*, représentant les employés gays et lesbiennes dans les industries électrique et gazière françaises.

<sup>25</sup> CJCE, 17 février 1998, affaire C-249/96, *Grant c. South-West Trains*, [1998] Rec. I-621, § 28

<sup>26</sup> CEDH, 24 juillet 2003, *Karner c. Autriche*, appl. 40016/98.

<sup>27</sup> *Idem*, § 37.

<sup>28</sup> *Idem*, § 40.

l'objectif désiré.<sup>29</sup> En appliquant une telle jurisprudence aux faits de l'affaire, la CEDH a estimé qu'empêcher un partenaire homosexuel de s'inscrire dans le concept de 'compagnon de vie' en vue de la succession du bail d'un partenaire décédé n'était pas acceptable. Donc, dans tous les cas où une discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle se produit, dans la législation ou dans l'emploi public, au sein d'États membres où la Directive doit encore être mise en œuvre, un employé lésé peut s'appuyer sur cette décision. Ce serait une charge considérable, sinon impossible, pour un employeur public ou pour un État de montrer que refuser certains avantages au partenaire à des employés vivant avec un partenaire du même sexe était vraiment nécessaire pour protéger les valeurs familiales traditionnelles.

Deuxièmement, en vertu du principe d'applicabilité directe, tous les organismes publics sont liés par les dispositions d'une directive après l'expiration de la période de mise en œuvre. Cela a été établi dans l'affaire *Becker c. Finanzamt Münster-Innenstadt*,<sup>30</sup> dans laquelle DEU avait négligé de mettre en œuvre les dispositions nécessaires d'une directive fiscale pendant la période de mise en œuvre. DEU n'a pas été autorisée à s'appuyer sur sa négligence à mettre en œuvre la Directive pour se retourner contre le plaignant et n'a donc pas pu se cacher derrière ce fait pour renoncer à ses obligations.

Suite à l'expiration de la période de mise en œuvre de la Directive, la législation qui prévaut dans les quinze États membres tombe dans deux catégories. Il y a d'un côté les États membres où l'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, telle qu'exigée par la Directive, doit encore être transposée dans la loi nationale, comme DEU, GRC et LUX, et, de l'autre côté, ceux où la mise en œuvre a assuré que cette forme de discrimination y était interdite: AUS, BEL, DNK, ESP, FIN, FRA, IRL, ITA, NLD, PRT, SWE et UK.<sup>31</sup>

Le groupe des États membres où la Directive devait encore être transposée peut à nouveau être divisé entre les États membres dont le système législatif n'incorpore pas la moindre interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, et ceux qui le font, mais pas spécifiquement en rapport avec l'emploi. En GRC, toute pratique discriminatoire pourrait théoriquement être contestée en vertu du principe constitutionnel de l'égalité de traitement sur le lieu de travail.<sup>32</sup> On peut également se fier au devoir de bonne foi, à partir duquel les tribunaux grecs ont développé une vaste protection anti-discriminatoire dans la sphère de l'emploi.<sup>33</sup>

La législature de DEU doit encore mettre en œuvre la Directive; toutefois, la loi relative aux Relations industrielles<sup>34</sup> interdit la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, et cela peut s'étendre aux avantages au partenaire. De plus, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle a été interdite dans plusieurs lois relatives à l'emploi dans la fonction publique de l'État.<sup>35</sup> Au LUX,

<sup>29</sup> Idem, § 41.

<sup>30</sup> CJCE, 19 janvier 1982, affaire 8/81, *Becker c. Finanzamt Münster-Innenstadt* [1982] Rec. 53.

<sup>31</sup> Pour un aperçu général, voir § 19.1 ('Cadre juridique général') et § 19.2.1 ('Instrument juridique utilisé pour transposer la Directive'), ainsi que les sections correspondantes des chapitres nationaux du Rapport 2004.

<sup>32</sup> Art. 22 et 25 de la Constitution grecque.

<sup>33</sup> Art. 281 et 288 du chapitre des principes généraux du Code Civil.

<sup>34</sup> Art. 75 de la loi relative aux Relations industrielles [BetrVG - *Betriebsverfassungsgesetz*].

<sup>35</sup> A savoir en Saxe-Anhalt (§ 8 1 2 *Beamtenengesetz*), Basse-Saxe (§ 8 *Beamtenengesetz*), Brême (§ 9 *Beamtenengesetz*) et Brandebourg (*Beamtenengesetz* et *Laufbahnverordnung*).

bien que ce pays doive encore mettre en œuvre la Directive, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est pour le moment interdite par le Code pénal.<sup>36</sup> Celui-ci ne fait pas spécifiquement référence aux conditions d'emploi, mais la législation en projet au LUX fait référence aux '*conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération*'.<sup>37</sup>

Dans le second groupe, où la Directive a été mise en œuvre, l'interdiction des avantages discriminatoires au partenaire est moins explicite dans certains États membres que dans d'autres. Cette interdiction exige que deux éléments soient remplis par la législation de mise en œuvre. D'abord, la discrimination entre cohabitants de même sexe et de sexes différents doit être interdite. Ensuite, la législation de mise en œuvre doit préciser clairement que les avantages au partenaire tombent dans le champ d'application matériel de l'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

En ce qui concerne la discrimination entre cohabitants de même sexe et de sexes différents, la législation d'au moins douze États membres considère une telle discrimination comme une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle (AUS, BEL, DNK, FIN, IRL, NLD, PRT, SWE et UK). En FRA, ITA et ESP, c'est encore incertain, bien qu'exigé par la Directive. Dans le cas de FRA, même si la Directive a été mise en œuvre, il semblerait que la principale protection contre les avantages discriminatoires au partenaire doive être trouvée dans le Code civil, qui met sur le même pied le 'concubinage' entre personnes de même sexe et de sexes différents, tel qu'introduit par la législation établissant le 'pacte civil de solidarité' (PACS).<sup>38</sup> Par conséquent, les partenaires homosexuels non mariés ne peuvent pas être traités de façon discriminatoire par rapport à des partenaires hétérosexuels non mariés, et cela concerne toutes les lois, conventions collectives et règles internes des employeurs.

Dans tous les États membres du second groupe, on fait référence aux conditions de rémunération et/ou d'emploi. Cet aspect des dispositions de mise en œuvre garantit que les avantages au partenaire tombent sous le champ d'application matériel de la législation.

Pour ce qui est de FRA, les avantages au partenaire tombent sous le champ d'application de la législation, où ils sont repris sous le terme de 'rémunération'. IRL omet de mentionner les 'conditions d'emploi', mais interdit la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière de rémunération.<sup>39</sup> Cette situation est clarifiée par la Section 2(1) de la loi relative à l'Égalité dans l'emploi, qui stipule que la 'rémunération' (sans inclure les pensions<sup>40</sup>) 'inclut toute rétribution, qu'elle soit en espèces ou en nature, que l'employé reçoit, directement ou indirectement, de l'employeur en raison de son emploi'. Une définition aussi large englobe aisément les avantages. La législation de

<sup>36</sup> Art. 454 du Code pénal.

<sup>37</sup> *Projet de loi portant transposition de la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, modification des articles 3 et 7 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés et abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum, Chambre des députés, Session ordinaire 2003-2004, 10 décembre 2003, n° 5249.*

<sup>38</sup> *Loi du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et au concubinage*, prévu à l'article 515-8 du Code civil.

<sup>39</sup> Section 29 de la loi relative à l'Égalité dans l'emploi.

<sup>40</sup> Les pensions sont couvertes par la loi de 1990 sur les Pensions, telle qu'amendée par les sections 22 et 23 de la loi relative au Bien-être social 2004.

transposition d'ESP fait référence aux conditions de travail<sup>41</sup> et a inséré dans la Statut des travailleurs une interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, notamment en ce qui regarde le salaire et d'autres conditions de travail.<sup>42</sup> A la lumière de l'interprétation de la rémunération par la CJCE, il est évident que les avantages discriminatoires au partenaire sont interdits. En BEL, la législation de mise en œuvre interdit la discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle en ce qui concerne les conditions de travail, qui incluent les conditions de rémunération,<sup>43</sup> dont les avantages constituent sans aucun doute une partie importante. La législation d'AUS fait référence à la discrimination 'en rapport avec l'emploi', ce qui, sans faire explicitement référence aux avantages au partenaire ni au salaire, peut être compris comme englobant cette forme de rémunération.

Il est fait explicitement référence aux conditions d'emploi en DNK, FIN, ITA, NLD, PRT et SWE, tandis que les modalités d'emploi et autres avantages sont mentionnés dans la législation de UK.<sup>44</sup>

Alors que la législation de mise en œuvre de DNK<sup>45</sup> reprend le texte de la Directive, la loi sur l'Égalité de FIN interdit la discrimination dans les 'modalités ou conditions d'emploi'.<sup>46</sup> Conformément aux travaux préparatoires, cela englobe le concept de rémunération, qui à son tour couvre les avantages au partenaire. De manière similaire, ITA spécifie les conditions d'emploi et de travail, ainsi que le salaire.<sup>47</sup> Selon le ministère de l'Égalité des chances, l'interdiction des avantages discriminatoires (au partenaire) peut être inférée de la disposition de mise en œuvre. Au PRT, référence est faite aux conditions de travail dans le Code du travail actuel;<sup>48</sup> une référence explicite au salaire et aux rémunérations pécuniaires est toutefois faite dans la législation complémentaire attendue.<sup>49</sup> Une telle référence englobera sans aucun doute les avantages au partenaire.

En NLD, la discrimination est interdite en matière de conditions d'emploi, ce qui recouvre clairement les avantages au partenaire,<sup>50</sup> et, en SWE, la protection est prévue lorsqu'un employeur '*décide de l'application des conditions de salaire ou d'autres conditions d'emploi*'.<sup>51</sup>

<sup>41</sup> Art. 34 de la loi 62/2003 relative aux Mesures fiscales, administratives et sociales (*Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social*).

<sup>42</sup> Art. 17 du Statut des travailleurs [*Estatutos de los Trabajadores*].

<sup>43</sup> Art. 5(1) du *Decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt*.

<sup>44</sup> La Réglementation (Instrument législatif 1661/2003) de l'Égalité dans l'emploi (Orientation sexuelle) fait référence aux modalités d'emploi (Reg. 6(2)(a)) et à d'autres avantages (Reg. 6(2)(b)). Une autre référence aux avantages est faite à la Reg. 6(4), en vertu de laquelle un employeur ne peut pas discriminer lorsqu'il accorde des avantages à un employé, même si l'objet de l'avantage est également accordé au grand public, si le fait d'accorder cet avantage est prévu par le contrat d'emploi. Pour plus de détails, voir § 19.2.7 ('*Champ d'application matériel de l'interdiction, sous-section 'l'emploi et les conditions de travail, y compris le licenciement et le salaire*'), ainsi que les sections correspondantes des chapitres nationaux du Rapport 2004.

<sup>45</sup> Loi n° 253 du 7 avril 2004 relative à la Discrimination.

<sup>46</sup> Section 2(1) de la loi 21/2004 sur l'Égalité [*Yhdenvertaisuuslaki*].

<sup>47</sup> Art. 3(1)(b) du Décret législatif 216/2004.

<sup>48</sup> Art. 21(1) et (2) du Code du travail [*Código do Trabalho*], loi n° 99/2003, 27 août 2003, Diário da República, 1<sup>re</sup> série-A, n° 197 du 27 août 2003.

<sup>49</sup> Art. 33(1)(c) du projet de loi gouvernemental [*Proposta de Lei*] n° 109/IX, qui a été adopté le 20 mai 2004 et attend la signature du président pour pouvoir entrer en vigueur.

<sup>50</sup> Art. 5(2)(d) de la loi générale d'Égalité de traitement de 1994.

<sup>51</sup> Art. 5(5) de la loi de 1999 sur la Discrimination d'orientation sexuelle [*Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning*].

Si la jurisprudence dans ce domaine est rare, c'est principalement dû à la nature spécifique de la plainte et au fait inhérent que l'engagement dans une telle interpellation juridique pourrait 'exposer' le plaignant. Cela risque d'agir comme moyen de dissuasion, dans certains États membres plus que dans d'autres. Alors que la Directive peut protéger de la rétorsion, les valeurs sociétales à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail ont encore une influence considérable. De plus, beaucoup de cas remettent en cause la discrimination *indirecte* fondée sur l'orientation sexuelle, comme le fait de n'offrir des voyages gratuits en train en dehors des Pays-Bas qu'aux seuls partenaires mariés des employés du chemin de fer en NLD.<sup>52</sup> A l'inverse, des cas se rapportent à des questions sortant du domaine de l'emploi, comme la discrimination dans la fourniture de biens et services par le Département irlandais des Affaires sociales et familiales: le Service d'égalité a statué en 2003 dans une affaire où le Département avait fourni des billets de voyage gratuits à des partenaires non mariés de sexes opposés, mais pas à des partenaires non mariés de même sexe. Le résultat de cette affaire fut que les billets ont été accordés, sans quoi cela aurait constitué une discrimination illicite fondée sur l'orientation sexuelle.

L'un des rares cas directement liés aux ADP en matière d'emploi peut être trouvé dans une opinion de la Commission pour l'Égalité de traitement (NLD), qui a statué qu'exclure les partenaires survivants de même sexe d'un régime de pension professionnelle incluant les partenaires non mariés de sexes différents équivalait à une discrimination directe fondée sur l'orientation homosexuelle.<sup>53</sup> Un autre exemple peut être trouvé en SWE, où le Bureau de l'ombudsman contre la Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle a décidé, à partir des procédures de tribunal, de résoudre le problème de la discrimination contenue dans la définition de 'partenaire' aux fins du régime des pensions de survie. Les conventions collectives concernées désavantageaient les cohabitants non enregistrés de même sexe, mais pas les cohabitants non enregistrés de sexes différents. Ces conventions collectives ont été amendées de façon à inclure une définition neutre (par rapport à l'orientation sexuelle) du conjoint/partenaire/cohabitant.<sup>54</sup>

Les commentaires juridiques sur cette question particulière sont à nouveau rares; les commentateurs en DEU considèrent cependant que, à la lumière de l'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans la législation collective du travail,<sup>55</sup> les partenaires de même sexe doivent jouir des mêmes droits que les partenaires de sexes opposés, pour autant que les avantages soient basés sur le fait de vivre ensemble sans être mariés.<sup>56</sup>

<sup>52</sup> Commission pour l'Égalité de traitement, 20 juin 1996, opinion 96-52. Cela a eu lieu avant que le partenariat enregistré et le mariage deviennent accessibles aux partenaires de même sexe.

<sup>53</sup> Commission pour l'Égalité de traitement, 23 avril 1997, opinions 97-47 (contre l'employeur) et 97-48 (contre l'assureur de pension).

<sup>54</sup> Décision de l'ombudsman du 21 octobre 1999 et du 8 décembre 1999; dossier n° 23/1999.

<sup>55</sup> § 75 BetrVG (loi relative aux Relations industrielles).

<sup>56</sup> Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael/Klebe, Thomas (Hrsg.), BetrVG-Kommentar, 8. Auflage, Frankfurt-sur-le-Main 2002, § 75 Rn 23.

### 3 Types existants d'avantages discriminatoires au partenaire

Seuls un nombre limité d'avantages discriminatoires au partenaire de la législation primaire/secondaire, des conventions collectives et des règles internes des employeurs ont été réunis dans cette étude.

#### 3.1 Discrimination basée sur la législation

Un seul exemple de législation directement discriminatoire dans le domaine de l'emploi a été mis en lumière dans toute l'étude, et il est lui-même ouvert à un certain degré d'interprétation. Il concerne l'application du concept de force majeure dans la loi de Congé parental (IRL 1998). Un tel congé payé ne peut être réclamé par l'employé qu'en rapport avec son épouse 'ou une personne avec laquelle l'employé vit *comme mari ou femme*'.<sup>57</sup> Certains pourraient contester que, si 'vivre comme mari ou femme' inclut les partenaires non mariés, cela ne s'étend pas à la vie comme 'mari et mari' ou 'femme et femme'. A la lumière du jugement dans *Karner c. Autriche*,<sup>58</sup> et de plus à la lumière de la Directive elle-même, l'application de cette disposition d'une manière discriminatoire à l'égard des partenaires de même sexe constituerait une discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle, qui est interdite. Il pourrait très bien y avoir beaucoup d'autres dispositions, dans d'autres États membres, d'une nature semblablement incertaine.

En ce qui concerne la législation, la discrimination *indirecte* fondée sur l'orientation sexuelle a été fréquemment trouvée: lorsqu'un avantage particulier est uniquement accordé aux partenaires mariés, une possibilité qui, sauf dans deux des États membres, ne s'étend pas aux partenaires du même sexe. Une telle discrimination indirecte ne constitue toutefois pas le sujet de la présente étude.<sup>59</sup> Les réformes en cours dans le domaine des avantages au partenaire dans de nombreux États membres ont tendance à se focaliser sur l'extension aux partenaires non mariés des avantages législatifs jusque-là uniquement accordés aux partenaires mariés. Même dans les États membres où existe la reconnaissance juridique des relations entre personnes de même sexe, par ex. DEU,<sup>60</sup> une telle réforme peut omettre de se pencher sur les avantages accordés par les employeurs. De plus, la discrimination indirecte fondée sur l'orientation sexuelle ne doit pas nécessairement se produire sur la base de la situation matrimoniale. Comme illustré par l'ESP, on peut arguer qu'une telle discrimination peut se produire à cause du statut parental. Certains avantages contenus dans le Statut des travailleurs sont liés au rôle consistant à élever un enfant et se basent fréquemment sur la notion selon laquelle, qu'ils soient mariés ou non, les parents sont de sexes différents. Par exemple, sur la base d'un parent n'étant pas reconnu comme parent juridique, un couple de même sexe qui élève un jeune enfant se verrait refuser le droit de réduire son nombre d'heures de travail obligatoires.<sup>61</sup>

<sup>57</sup> Section 13(1) de la loi de 1998 de Congé parental. Selon la Chambre des lords UK, cette phrase peut être interprétée comme couvrant un partenaire de même sexe, voir *Ghaidan c. Godin-Mendoza* (21 juin 2004) [2004] UKHL 30, [www.parliament.the-stationery-office.co.uk/pa/ld200304/ldjudgmt/jd040621/gha-1.htm](http://www.parliament.the-stationery-office.co.uk/pa/ld200304/ldjudgmt/jd040621/gha-1.htm)

<sup>58</sup> CEDH, 24 juillet 2003, *Karner c. Autriche*, appl. 40016/98.

<sup>59</sup> Voir § 19.3.3 ('*Discrimination entre couples de même sexe et couples de sexes différents*') du Rapport 2004.

<sup>60</sup> Voir tableau 13 du § 19.1.9 ('*Autres aspects de l'arrière-plan juridique*'), dans le Rapport 2004.

<sup>61</sup> Art. 40.3 du Statut des travailleurs [*Estatutos de los Trabajadores*].

On a revanche pu trouver des dispositions directement discriminatoires, mais en dehors du domaine du droit du travail, par exemple en ce qui concerne l'impôt sur le revenu et les déductions fiscales basées sur le fait de vivre dans une seconde maison (*Zweitwohnsitz*), en DEU. Suite au jugement dans l'affaire *Karner c. Autriche*,<sup>62</sup> une telle discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle est très probablement en violation de la CEDH. On peut dire la même chose au sujet d'un exemple intéressant de ce que l'on pourrait considérer comme une discrimination homosexuelle inversée, que l'on trouve dans une disposition d'une loi de FIN relative à la sécurité sociale. Aux fins des avantages d'emploi ou des allocations de chômage, le terme 'conjoint' est défini comme exigeant que les partenaires non mariés mais cohabitants soient de sexes différents.<sup>63</sup> Si un cohabitant réclame une allocation de chômage et que son partenaire de sexe différent a un emploi, les revenus de ce partenaire sont pris en considération et l'allocation accordée est réduite en proportion. Dans le cas de cohabitants du même sexe, le revenu du cohabitant employé ne serait pas pris en considération et le demandeur d'emploi recevrait donc une allocation plus élevée que sa contrepartie dans une relation entre personnes de sexes différents.

### 3.2 Conventions collectives et règles internes

L'attribution de nombreux avantages est régi par des conventions collectives et les règles internes des employeurs. Pour la plupart des États membres, cependant, les dispositions discriminatoires n'ont pas été révélées dans cette étude. De nombreux rapports, par exemple ceux provenant de ESP, ITA et PRT, pointent un manque de perception dans ce domaine, ainsi qu'un manque d'information concernant ce point particulier. Il est intéressant de noter que, en UK, une étude a été menée parmi les représentants des syndicats sur l'extension ou non des avantages aux partenaires de même sexe.<sup>64</sup> De nombreux représentants ne savaient tout simplement pas si ces avantages étaient disponibles. Ceci reproduit la situation du PRT, où, même après que l'on ait trouvé des organisations acceptant de discuter de cette matière, beaucoup ont fait preuve d'un manque de perception du sujet. De plus, beaucoup de dispositions relatives aux avantages dans les conventions collectives et règles internes ne restreignent bien souvent pas explicitement les avantages aux partenaires de sexes différents, mais ne les étendent pas non plus explicitement aux partenaires de même sexe.<sup>65</sup> Dans de tels cas, à moins qu'un employé ne demande sans succès un avantage pour un partenaire de même sexe, la discrimination semblerait inexistante. En outre, dans de petites sociétés, ces règles pourraient être non écrites, et donc ouvertes à un degré plus élevé d'incertitude et de possible discrimination que ce ne serait le cas avec la politique d'avantages écrite d'une plus grande entreprise. Il y a toutefois aussi des exemples de dispositions explicitement discriminatoires, comme les

<sup>62</sup> CEDH, 24 juillet 2003, *Karner c. Autriche*, appl. 40016/98.

<sup>63</sup> Section 7(1)(1) de la loi relative aux allocations de chômage (602/1984) [Työttöysturvalaki].

<sup>64</sup> Etude menée par le Labour Research Department, [www.lrd.org.uk/default.php3](http://www.lrd.org.uk/default.php3)

<sup>65</sup> Un certain nombre de conventions collectives d'ESP sont rédigées de cette manière. Cela inclut celles de Red de Ferrocarriles Nacional (RENFE), BOE 18 juillet 2000; Petroquímica Española, BOE 11 février 2000; Iberia, BOE 20 août 1999; Warner Lambert, BOE 5 mai 2000; Industria de pastas alimenticia, BOE 16 décembre 1999; Aseguradora la Estrella, BOE 4 avril 2001; Empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y perfumerías, BOE 28 novembre 2000. D'autres exemples existent en FIN (voir § 3.4) et peut-être dans d'autres États membres.



conventions collectives en AUS qui, en ce qui concerne l'attribution d'avantages aux partenaires non mariés, font référence à la définition législative de 'compagnon de vie' [*Lebensgefährte*], qui exige explicitement que le partenaire soit du sexe opposé.<sup>66</sup>

### 3.3 Avantages relatifs au voyage dans les conventions collectives et les règles internes

La présente étude s'est penchée de plus près sur les conventions collectives et les règles internes des compagnies des chemins de fer et des transports aériens. Des règles discriminatoires s'avèrent prévaloir dans les industries du chemin de fer de quelques États membres, tandis que l'industrie des transports aériens semble plus progressiste dans ce domaine.

D'après les informations sur les dispositions pertinentes des conventions collectives et des règles internes du secteur des chemins de fer, il semblerait qu'une situation comme celle révélée par l'affaire *Grant c. South-West Trains* existe ou a existé dans un certain nombre d'États membres. En AUS (où les avantages sont couverts par des règles internes dans ce secteur), la société fédérale des chemins de fer autrichiens – à laquelle la Directive s'applique déjà du fait de son statut d'organisme public<sup>67</sup> – a refusé d'étendre aux partenaires non mariés de même sexe les avantages disponibles pour les partenaires non mariés de sexes différents, aussi longtemps qu'il n'y aurait pas de législation de mise en œuvre. Plusieurs affaires en ESP (où les avantages sont déterminés par des conventions collectives dans ce secteur) ont contesté la politique de la société nationale des chemins de fer (RENFE), qui fait la distinction entre les unions *de facto* entre personnes de sexes différents et de même sexe. Aux fins d'accorder des avantages, les unions *de facto* entre personnes de sexes différents étaient acceptées, tandis que les unions *de facto* entre personnes de même sexe étaient exclues. Le résultat de ces procédures juridiques n'a pas été cohérent. Alors que la RENFE n'a pas réussi à défendre son approche discriminatoire devant les tribunaux inférieurs, elle a pu en une occasion au moins faire appel avec succès d'une telle décision de tribunal inférieur.<sup>68</sup> Cela a finalement mené à une réforme de la convention collective concernée, de sorte que les avantages sont explicitement étendus aux couples mariés et non mariés, l'orientation sexuelle devenant un facteur sans objet. En ITA, les avantages ne sont pas accordés à un partenaire non marié, quel que soit son sexe, de sorte qu'il ne se produit qu'une discrimination indirecte fondée sur l'orientation sexuelle. Il est toutefois intéressant de noter que Trenitalia adhère aux règlements internationaux et délivre des tickets gratuits aux partenaires de même sexe d'employés de sociétés de chemins de fer étrangères, si l'union

<sup>66</sup> Art. 123 de la loi générale relative aux Assurances sociales [*Allgemeines Sozialversicherungs-Gesetz, ASVG*].

<sup>67</sup> Voir ECJ, 12 juillet 1990, affaire C-188/89, *A. Foster and Others c. British Gas plc* [1990] Rec. I-3313, § 20 '... un organisme, quelle que soit sa forme législative, qui a été chargé, suite à une mesure adoptée par l'État, de la fourniture d'un service public contrôlé par l'État et qui dispose en ce but de pouvoirs spéciaux dépassant ceux qui résultent des règles normales applicables dans les relations entre individus, est inclus dans toute manifestation parmi les organismes contre lesquels on peut appliquer les dispositions d'une directive capable d'avoir un effet direct.'

<sup>68</sup> L'appel fructueux de la RENFE, qui précédait les affaires révoquant la politique de la RENFE, peut être trouvé dans une décision du tribunal régional de Catalogne, *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña*, 3 septembre 1998, n° 5637/1998. Les décisions des tribunaux inférieurs peuvent être trouvées dans les *Décisions des tribunaux sociaux provinciaux* [*Sentencias de los Juzgado Social*] du 15 janvier 2002 (de Barcelone, Madrid, Séville et Valladolid).

entre personnes de même sexe est reconnue dans l'État membre de résidence. BEL offre un exemple positif en accordant des voyages gratuits ou à prix réduit: l'employeur (la société nationale des chemins de fer belges ou SNCB) et les employés contribuent ensemble à un fond de solidarité sociale, utilisé pour fournir des voyages gratuits ou à prix réduit en Europe. Pour autant que l'employé puisse démontrer<sup>69</sup> qu'il cohabite avec son partenaire (quel que soit son sexe) depuis au moins deux ans, cet employé peut réclamer des voyages gratuits ou à prix réduit pour son partenaire.

Contrairement à la position de nombreuses compagnies de chemins de fer, les compagnies aériennes ont donné en général une image plus positive. Il y a par exemple au moins deux lignes aériennes en ITA qui ne font pas de distinction sur base de l'état civil des employés, ni entre les partenaires non mariés de même sexe et de sexes différents. Cela évite par conséquent, lors de l'octroi de tickets d'avion gratuits, une situation comme dans l'affaire *Grant c. South-West Trains*. Cela se produit aussi en BEL, où les avantages sont accordés aux partenaires de même sexe et de sexes différents, qu'ils soient mariés ou non ou enregistrés comme cohabitants légaux. Il est hautement probable que des pratiques similaires existent dans quelques autres États membres.

### 3.4 Congés et pensions

On trouve en FRA un autre exemple d'avantages au partenaire accordés aux partenaires de même sexe. En ce qui concerne le congé en cas de décès ou de blessure sérieuse du partenaire de même sexe d'un employé, la convention collective couvrant le secteur des transports aériens accorde un tel congé à l'employé.<sup>70</sup> Un exemple de disposition de convention collective non discriminatoire, apparu en FIN, sert à illustrer une disposition qui serait fréquente dans plusieurs États membres. La convention collective des travailleurs du bingo stipule qu'un employé a droit à un congé pour assister aux funérailles des 'membres de la famille proches', qui sont définis comme incluant '...un conjoint avec lequel on vit dans une relation comparable au mariage'.<sup>71</sup>

Pour en revenir à l'industrie aérienne, une compagnie italienne communique que la tierce partie bénéficiaire de l'assurance-décès doit être désignée par l'employé sans la moindre restriction en ce qui concerne ce bénéficiaire, ce qui inclut donc les partenaires de même sexe. Dès avant la mise en œuvre de la Directive, une compagnie aérienne particulière en AUS ne faisait aucune distinction sur la base de l'état civil, pas plus qu'entre partenaires non mariés de même sexe et de sexes différents. Le représentant interrogé a en effet affirmé que la société examinerait positivement une demande de congé pour un mariage entre personnes de même sexe à l'étranger et a mis en question la pertinence du sexe du conjoint d'un employé pour l'employeur.

Un exemple de discrimination directe entre partenaires de même sexe et de sexes différents existe en NLD, mais toutefois entre partenaires mariés de

<sup>69</sup> Pour démontrer que l'exigence de vivre ensemble depuis au moins deux ans est respectée, une grande variété de moyens sont acceptables, comme par exemple un contrat de location au nom des deux partenaires.

<sup>70</sup> Pour une discussion approfondie de la discrimination indirecte fondée sur l'orientation sexuelle et l'impact possible du considérant 22 de la Directive, voir § 2.2.4, 2.3.3, 19.2.4 et 19.3.3 du Rapport 2004.

<sup>71</sup> Convention collective des travailleurs du bingo, 1<sup>er</sup> février 2001 – 31 mars 2003.

sexes différents et partenaires mariés de même sexe, et donc pas entre des partenaires non mariés. Dans ce cas particulier, l'Église catholique romaine en NLD refuse la pension de survie aux veufs/veuves de même sexe dans un régime de pension destiné (notamment) aux travailleurs pastoraux.<sup>72</sup> Étant donné que, actuellement, seuls deux des États membres reconnaissent le mariage entre personnes de même sexe, une telle discrimination n'est pas encore un problème de niveau européen, mais ce pourrait être le début d'une tendance si, à l'avenir, le mariage entre partenaires de même sexe était aussi prévu dans d'autres États membres, avec certaines parties de la société essayant de mettre des obstacles à de tels développements. Cela vaut la peine de se souvenir de deux cas cités précédemment. Premièrement, en ce qui concerne NLD, la Commission pour l'Égalité de traitement a estimé que le fait d'exclure les partenaires survivants de même sexe d'un régime de pension professionnelle incluant les partenaires non mariés de sexes différents correspondait à une discrimination directe fondée sur l'orientation homosexuelle (comme discuté au 2.1).<sup>73</sup> Deuxièmement, il y a l'incertitude entourant l'application du concept de force majeure dans la loi de 1998 de Congé parental en IRL, qui stipule qu'un employé peut réclamer un congé par rapport à son ou sa conjoint(e) 'ou une personne avec laquelle l'employé vit comme *mari ou femme*'.<sup>74</sup>

### 3.5 La nécessité de 'se révéler' en vue de réclamer des avantages

Dans bien des cas, la manière selon laquelle un employé doit informer son employeur au sujet de son partenaire de même sexe demande le 'coming out' de l'employé. Dans les cas où l'on n'est pas certain que l'avantage sera accordé, cela constitue un frein majeur. Une compagnie aérienne en ITA exige par exemple que l'employé fasse une déclaration formelle pour indiquer le nom du partenaire non marié. Dans presque tous les cas, cela entraîne la révélation de l'orientation sexuelle de l'employé.

Un autre exemple de ce 'coming out' involontaire est trouvé en UK, en ce qui concerne le régime de retraite pour les employés des universités.<sup>75</sup> Comme pour presque tous les avantages, la nature même de ce régime de pension demande le 'coming out', alors même que l'employé ne peut pas être assuré que l'avantage sera accordé. Un partenaire dépendant de l'employé peut être enregistré, et les administrateurs de la pension décident alors si le partenaire nommé peut recevoir l'avantage. Alors que le critère de dépendance peut ne pas inclure un questionnaire détaillé (par exemple en cas de propriété conjointe d'une maison qu'aucun des deux ne pourrait se permettre seul), l'orientation sexuelle de l'employé est néanmoins révélée.<sup>76</sup>

Donc, même lorsque les clauses des conventions collectives et les règles internes sont énoncées de façon neutre ou expressément applicables aux

<sup>72</sup> Il n'est pas certains que ce soit autorisé en vertu des exceptions pour les employeurs religieux de la loi néerlandaise générale d'Égalité de traitement. Voir § 13.4.2 et 13.4.5 du Rapport 2004.

<sup>73</sup> Commission pour l'Égalité de traitement, 23 avril 1997, opinions 97-47 (contre l'employeur) et 97-48 (contre l'assureur de pension).

<sup>74</sup> Pour une discussion plus approfondie, voir la section 3.1.

<sup>75</sup> Régime de retraite des universités – applicable à toutes les universités UK.

<sup>76</sup> On ne demande pas non plus aux couples de sexes différents de prouver la dépendance, ce qui est en soi un exemple de discrimination indirecte à l'égard d'employés engagés dans une relation entre personnes de même sexe.

partenaires de même sexe, elles exigent néanmoins la révélation de l'orientation sexuelle de l'employé, ce qui peut dissuader des employés de réclamer des avantages auxquels ils ont droit.

Il y a des moyens pour éviter en partie un tel 'coming out' décourageant face à l'employeur. Une compagnie aérienne basée au LUX accorde par exemple des billets à prix réduit à tous ceux qui sont enregistrés à la même adresse que l'employé. Cela permet au partenaire de même sexe de réclamer l'avantage, sans que l'orientation sexuelle de l'employé soit nécessairement révélée.

### 3.6 Observations conclusives

Les exemples d'avantages discriminatoires au partenaire sont rares. On a premièrement rencontré, lors de la réalisation de cette étude, un manque général de perception et d'information. L'invisibilité de cette question est accrue par le fait que beaucoup d'employés répugnent à faire leur 'coming out' pour réclamer les avantages auxquels ils ont droit. Troisièmement, de nombreuses règles relatives aux avantages ne spécifient pas si les partenaires de même sexe sont inclus ou non. De plus, dans le domaine de l'emploi, les avantages légaux sont souvent limités aux partenaires mariés, et par conséquent la question se pose de savoir si cela équivaut à une discrimination indirecte fondée sur l'orientation sexuelle. Cette question sort toutefois du cadre de la présente étude. Il y a enfin des exemples de discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle en dehors du domaine de l'emploi, qui par conséquent sortent aussi du cadre de cette étude.

## 4 Activités de réforme et garde-fous

### 4.1 Bonnes pratiques de sociétés

La présente étude a trouvé plusieurs exemples d'entreprises privées qui ont commencé à accorder des avantages à leurs employés sans distinction de sexe du partenaire des employés, ni de leur situation familiale. Il s'avère que de tels développements se sont produits indépendamment de la mise en œuvre de la Directive.

Quelques-uns de ces exemples ont été discutés plus haut, relativement aux secteurs des compagnies aériennes et des chemins de fer. Un certain nombre d'entreprises manufacturières et de services financiers accordent des avantages sur une base non discriminatoire. Ces entreprises, dans les exemples révélés par l'étude, sont de grands groupes multinationaux, dans lesquels les employés homosexuels ont négocié de manière constructive leur reconnaissance et diverses modifications des conditions d'emploi, le plus souvent comme une partie de stratégies plus générales.

L'influence venant de l'extérieur d'un État membre peut aussi agir comme catalyseur du changement. Ainsi, alors qu'en IRL de nombreux avantages ne sont accordés qu'aux seuls partenaires mariés et rarement étendus au-delà, même en ce qui concerne des partenaires de sexes différents, des sociétés des USA agissant en IRL étendent les avantages au partenaire à tous les partenaires non mariés. Ces sociétés ont en outre demandé avec insistance un

changement des lois à l'immigration, de façon à ce que les partenaires de même sexe puissent bénéficier des règles de réunification familiale.

Des exemples de DEU révèlent qu'un fabricant de voitures non allemand accorde des prix réduits au partenaire enregistré d'un employé, et une banque allemande offre de la même manière des services à prix réduit. En outre, la convention collective couvrant une autre banque allemande accorde des frais de changement de lieu d'affectation aux partenaires homosexuels.<sup>77</sup> Dans tous les cas, le partenariat doit être enregistré.

Un autre exemple de ces bonnes pratiques peut être trouvé en ce qui concerne le fonctionnement en UK d'un fabricant international d'ordinateurs et de logiciels. Les employés ont droit à dix ordinateurs personnels à prix réduit par an pour des amis et la famille, ce qui inclut leur partenaire de même sexe. Les frais de changement de lieu d'affectation international sont accordés pleinement aux partenaires de même sexe, ainsi que le congé parental et l'assurance-vie. De plus, les administrateurs du régime de pension de la société se montrent favorables envers un employé qui désigne son partenaire de même sexe comme bénéficiaire de sa pension, pour autant qu'un certain degré de dépendance financière puisse être mis en avant. Ce n'est toutefois pas une garantie absolue que la demande de l'employé sera accordée sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. De telles pratiques discrétionnaires ne sont pas entièrement satisfaisantes, car elles peuvent laisser l'employé dans l'obligation d'entreprendre une action juridique pour réclamer son avantage. (Voir aussi § 2.2(e), concernant l'exemple du régime de retraite des universités en UK).

#### *4.2 Révision et abrogation d'anciennes dispositions discriminatoires dans la législation*

Dans certains États membres, il n'y a pas de dispositions visant à amender ou abroger les anciennes dispositions discriminatoires de la législation. Certains États membres se reposent sur la primauté de la législation CE, combinée à un examen par les tribunaux (constitutionnels). En SWE, par exemple, les lois, décrets gouvernementaux et dispositions administratives peuvent être abrogés par tout tribunal (car il n'y a pas de cour constitutionnelle en SWE), mais ces dispositions ne peuvent pas être abrogées dans l'abstrait. Il faudrait de plus démontrer que l'incohérence de la disposition (ou d'une loi ou d'un décret gouvernemental) contestée est 'évidente' à la lumière d'une disposition d'un rang constitutionnel plus élevé.<sup>78</sup> Etant donné la primauté de la législation CE, de telles dispositions peuvent être contestées à la lumière de dispositions de la Directive.

<sup>77</sup> 'En ce qui concerne la nécessité de modifier le lieu d'affectation des employés suite à des changements structurels et/ou organisationnels, l'âge, la santé, la famille (y compris les partenariats de vie entre personnes non mariées et de même sexe et les enfants) et les relations sociales, ainsi que la distance – en temps et en kilomètres – entre l'ancien et le nouveau lieu de travail et le lieu de domicile seront pris en compte, en plus des qualifications et des aptitudes de l'employé.' [*'Bei den im Rahmen der strukturellen und/oder organisatorischen Veränderungen notwendigen Versetzungen werden sowohl Alter, Gesundheitszustand, familiäre (hierzu zählen auch nichteheliche und gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften und Kinder) und soziale Verhältnisse als auch räumliche und zeitliche Entfernungen des neuen Arbeitsplatzes zum bisherigen Arbeitsplatz bzw. Wohnort des Mitarbeiters neben Qualifikation und Eignung berücksichtigt.'*]

<sup>78</sup> Art. 14 du ch. 11 de l'Instrument du gouvernement.

En NLD, suite à la tendance législative générale, depuis les années soixante-dix, de ne pas faire de distinction entre les partenaires non mariés de même sexe et de sexes différents, l'abrogation ou l'amendement d'ADP dans la législation ne fut pas nécessairement dû à l'entrée en vigueur, en 1994, de la loi générale d'Égalité de traitement ni à la mise en œuvre de la Directive.

En SWE, les dispositions égalitaires générales de la loi de Partenariat enregistré<sup>79</sup> et de la loi relative à la Cohabitation<sup>80</sup> ont retiré des dispositions législatives et administratives les discriminations restantes relatives aux avantages au partenaire. Les dispositions législatives discriminatoires en IRL sont éteintes dans tous les domaines, sauf celui des pensions. La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle qui existe actuellement dans la loi de 1990 relative aux Pensions sera cependant éliminée par le projet de loi de 2004 sur le Bien-être social, qui interdira la discrimination entre partenaires non mariés de même sexe et de sexes différents.

#### 4.3 Nullité des dispositions discriminatoires dans les conventions collectives et règles internes

Un certain nombre d'États membres ont adopté des dispositions en vertu desquelles les dispositions discriminatoires des conventions collectives et des règles internes des employeurs doivent être considérées nulles et de nul effet.

La législation en FIN stipule que les tribunaux peuvent modifier ou ignorer toute clause contractuelle contraire à l'interdiction de discrimination<sup>81</sup> telle que définie dans la loi sur l'Égalité. Dans la SWE voisine, toute convention ou tout contrat est nul et de nul effet<sup>82</sup> dans la mesure où il prévoit, ou autorise, la discrimination telle qu'interdite par la loi sur la Discrimination d'orientation sexuelle. Il reste cependant un doute quant à savoir si cette clause couvre expressément les règles discriminatoires contenues dans les règles internes des employeurs, par opposition à la discrimination basée sur les contrats. La même approche est prise par la législation UK, qui considère comme nulles les clauses contractuelles discriminatoires.<sup>83</sup> De plus, une clause non-discriminatoire est implicitement incluse dans chaque régime de pension professionnelle.<sup>84</sup> De manière similaire, la loi de 1998 relative à l'Égalité dans l'emploi<sup>85</sup> d'IRL stipule que les éléments discriminatoires des conventions collectives et des règles internes sont nuls et de nul effet, bien que cela ne puisse être établi qu'au cours de la procédure judiciaire. De même, encore, toute disposition contractuelle violant la disposition anti-discriminatoire de la loi générale d'Égalité de traitement en NLD est nulle et d'effet nul.<sup>86</sup> Le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi a en outre le pouvoir de déclarer nulles (*onverbindend*) des dispositions d'une convention collective s'il en va de l'intérêt général.<sup>87</sup> En ESP, en vertu des dispositions administratives régulatrices du Statut des travailleurs, les clauses conventionnelles ou

<sup>79</sup> Art. 1 du ch. 3 de la loi de Partenariat enregistré (1994:1117).

<sup>80</sup> Art. 1(1-2) de la loi relative à la Cohabitation (2003:376).

<sup>81</sup> S. 10 de la loi sur l'Égalité 21/2004.

<sup>82</sup> Art. 9 de la loi de 1999 sur la Discrimination d'orientation sexuelle.

<sup>83</sup> Reg. 35 et Annexe 4 de la Réglementation 2003 de l'Égalité dans l'emploi (Orientation sexuelle).

<sup>84</sup> Réglementation 2003 de l'Égalité dans l'emploi (Orientation sexuelle) (Amendement).

<sup>85</sup> Section 9, loi de 1998 relative à l'Égalité dans l'emploi.

<sup>86</sup> Art. 9 de la loi générale d'Égalité de traitement.

<sup>87</sup> Art. 8 of the *Act on Declaring Provisions of Collective Agreements Generally Binding or Void* of 1937; jusqu'ici, ce pouvoir n'a pas été utilisé contre des dispositions discriminatoires.

contractuelles, les accords ou les décisions unilatérales de l'employeur qui s'apparentent à une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle (notamment) sont déclarés nuls.<sup>88</sup> Les contrats ou clauses de contrats discriminatoires sont également nuls ou annulables dans d'autres pays, dont BEL, FRA et PRT, et le seront au LUX.<sup>89</sup>

En AUS, les dispositions et principes généraux de la législation relative à l'emploi privé interdisent la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, et les dispositions discriminatoires des conventions collectives et des contrats d'emploi sont donc nulles et de nul effet.<sup>90</sup> Comme les fonctionnaires sont régis par les conditions d'emploi du droit public, toute disposition discriminatoire qui y figure est automatiquement illégale, puisque l'État autrichien est lié par la Directive. Cette approche s'applique manifestement à tous les secteurs de l'emploi public, dans toute l'Union européenne. On peut toutefois craindre que de telles dispositions discriminatoires (nulles et de nul effet) illégales continuent à être appliquées par certains employeurs.

En ce qui concerne les conventions collectives, certaines interdisent déjà explicitement la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Plusieurs exemples ayant été mis en lumière en ESP,<sup>91</sup> il est tout à fait possible qu'il en existe aussi dans d'autres États membres.

#### 4.4 Contrôle et prévention des avantages discriminatoires au partenaire

Le rôle de l'ombudsman contre la Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en SWE<sup>92</sup> inclut le contrôle et la prévention de la discrimination. Un tel contrôle est également exercé par les syndicats et les associations d'employeurs. Cette approche plus déréglementée du contrôle est habituelle en UK, où au moins un syndicat contrôle et surveille de façon régulière les conditions d'emploi de ses membres. Des activités similaires peuvent évidemment se produire dans d'autres États membres. L'influence des syndicats dans l'élimination de la discrimination est évidente en IRL, où un accord national a été conclu entre employeurs et syndicats au sujet du concept de *force majeure* (tel qu'utilisé dans la loi de 1998 de Congé parental), de façon à inclure les partenaires de même sexe.<sup>93</sup>

En plus des organismes égalitaires qui traitent la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en AUS,<sup>94</sup> BEL,<sup>95</sup> IRL,<sup>96</sup> NLD,<sup>97</sup> SWE,<sup>98</sup> et UK (Irlande du

<sup>88</sup> Art. 17 du Statut des travailleurs (*Estatutos de los Trabajadores*).

<sup>89</sup> Voir § 19.6.3 ('Mesures nécessaires pour assurer la nullité de dispositions discriminatoires figurant dans les contrats, les conventions collectives, les règlements intérieurs des entreprises, les statuts des professions indépendantes, ainsi que dans les statuts des organisations de travailleurs et d'employeurs (art. 16(b) Directive') et les sections correspondantes des chapitres nationaux du Rapport 2004.

<sup>90</sup> Art. 879 du Code civil général [*Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, ABGB*].

<sup>91</sup> Ceux-ci incluent l'Union General de Trabajadores (UGT), Telemadrid, Cadena Ser, Antena 3 Radio, Radio Murcia et le gouvernement régional d'Andalousie.

<sup>92</sup> Art. 16 de la loi de 1999 sur la Discrimination d'orientation sexuelle.

<sup>93</sup> Cet accord entre les partenaires sociaux et les employeurs ne prendra place que dans le contexte d'une future réforme législative. Actuellement, la législation potentiellement discriminatoire reste en place.

<sup>94</sup> Voir § 3.5.2 ('Organismes spécifiques et/ou généraux chargés d'appliquer la loi') du Rapport 2004.

<sup>95</sup> Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, tel qu'établi par la loi fédérale du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

<sup>96</sup> IRL a deux organismes de ce type: (i) le service d'égalité [Equality Authority], chargé d'œuvrer à l'élimination de la discrimination, de promouvoir l'égalité des chances et de fournir au public des informations sur la législation (Section 39, loi relative à l'Égalité dans l'emploi) et (ii) le Bureau du

Nord<sup>99</sup>), deux États membres ont proposé des organismes égalitaires. Le gouvernement UK a l'intention de créer une Commission pour l'Égalité et les droits de l'homme, qui contrôlera le respect de la législation anti-discriminatoire par le biais de partenariats avec des services d'inspection et 'd'autres organisations normatives'. La FRA verra probablement la mise en place d'un organisme anti-discriminatoire de lutte contre toutes les formes de discrimination, qui rédigera aussi des codes de bonne conduite pouvant servir comme moyen de promouvoir la non-discrimination dans l'attribution d'avantages au partenaire.<sup>100</sup>

En dépit de la rareté des exemples d'activités de contrôle, la législation en BEL<sup>101</sup> prévoit qu'un organisme de fonctionnaires sera mis en place afin de contrôler le respect de la mise en œuvre de la Directive, bien que le mode de fonctionnement de cet organisme ne soit pas clair. Le Conseil législatif de SWE est en outre responsable de l'examen des propositions législatives par rapport à leur compatibilité avec le Constitution et le système législatif dans sa totalité, y compris la législation CE.<sup>102</sup>

#### 4.5 Procédures dont disposent les individus

Les procédures disponibles pour ceux qui sont lésés par des ADP correspondent à celles établies dans les États membres comme moyens de faire respecter l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi en général.

Dans tous les États membres, les employés peuvent entamer des procédures devant les tribunaux en vue de contester des règles discriminatoires, même si les fonctionnaires de certains États membres doivent d'abord respecter des mécanismes administratifs (en AUS, FRA, NLD et PRT, par exemple<sup>103</sup>). Lorsque les ADP sont contenus dans des conventions collectives ou des contrats individuels, ils constituent des clauses discriminatoires, qui peuvent être déclarées nulles en AUS, BEL,<sup>104</sup> FIN, FRA, NLD, PRT, SWE et UK (en

---

directeur des enquêtes d'égalité – le tribunal d'égalité [Office of the Director of Equality Investigations – the Equality Tribunal], qui fournit un forum quasi judiciaire pour examiner les plaintes.

<sup>97</sup> NLD a deux organismes de ce type: (i) la Commission pour l'Égalité de traitement, établie en vertu de l'art. 16 de la loi générale d'Égalité de traitement et (ii) l'inspection du travail [*Arbeidsinspectie*], responsable de l'application de la loi de 1998 sur les Conditions de travail.

<sup>98</sup> Le Bureau de l'ombudsman contre la Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle [*Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)*], établi par l'art. 16 de la loi de 1999 sur la Discrimination d'orientation sexuelle, qui stipule que '*aux fins d'application de cette loi, il y aura un Ombudsman contre la Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. L'Ombudsman contre la Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est nommé par le gouvernement.*'

<sup>99</sup> La Commission d'égalité, établie par s. 73 de la loi de 1998 relative à l'Irlande du Nord, inclut dans son mandat la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, suivant la Réglementation 2003 de l'Égalité dans l'emploi (Orientation sexuelle) (Irlande du Nord) [*Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations (Northern Ireland) 2003*].

<sup>100</sup> Un organisme spécialisé traitant de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle a aussi été créé dans les provinces basques (ESP), voir § 15.5.2 du Rapport 2004.

<sup>101</sup> Art. 17 de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Moniteur belge, 17 mars 2003.

<sup>102</sup> Art. 18 du ch. 8 de l'Instrument du gouvernement.

<sup>103</sup> Voir § 3.5.1, 7.5.3, 13.5.1 et 14.5.1 ('*Système de mise en œuvre du droit du travail en général*') du Rapport 2004.

<sup>104</sup> En vertu de la loi du 25 février 2003, on peut demander une ordonnance d'interdiction de poursuite de l'action discriminatoire (art. 19 - *action en cessation*), ou une ordonnance de mise fin à la pratique en question sous peine d'une amende (art. 20 - *astreinte*).



projet au LUX).<sup>105</sup> La situation concernant les ADP régis de manière non contractuelle, c'est-à-dire dans les règles internes de l'employeur, est moins certaine; un employé lésé devrait probablement s'appuyer sur des principes plus généraux.<sup>106</sup> Enfin, dans un certain nombre d'États membres, si un employeur discrimine sur base de l'orientation sexuelle, cela constitue un délit criminel et le sujet tombe sous la compétence des services de police ou du procureur public. Cette voie de contestation existe en BEL, FIN, FRA, ITA, LUX, NLD et ESP.<sup>107</sup>

Des procédures administratives non judiciaires sont disponibles sous une variété d'aspects. Il y a par exemple les services d'inspection du travail en ESP<sup>108</sup> et PRT,<sup>109</sup> capables d'imposer des amendes administratives si une législation anti-discriminatoire est violée lors de l'attribution d'avantages au partenaire.<sup>110</sup> Dans certains autres États membres, l'inspection du travail a également un certain rôle d'exécution de la législation anti-discriminatoire. Une poignée d'États membres ont confié l'application de l'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle à des organismes d'application spécialisés qui, sauf en SWE, couvrent aussi d'autres motifs de discrimination en matière d'emploi. Ces organismes sont: le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme en BEL; le Service d'égalité et le tribunal d'égalité en IRL; la Commission pour l'Égalité de traitement en NLD; le Bureau de l'ombudsman contre la Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en SWE et la Commission d'égalité pour l'Irlande du Nord (UK).<sup>111</sup> Les procédures de la plupart des organismes d'application (en AUS, IRL, NLD et SWE) les autorisent à prendre des décisions non contraignantes.<sup>112</sup> Le rôle de ces organismes est accru lorsqu'ils ont le pouvoir de plaider pour le compte d'une victime identifiable (qui y consent), ce qui est le cas en BEL et NLD.<sup>113</sup> Les décisions n'ont un effet contraignant qu'en IRL, où le Service d'égalité est habilité à publier des 'avis de non-discrimination', et où le tribunal d'égalité peut émettre des décisions contraignantes suite à la plainte valide d'un employé.

Comme approche plus informelle, des procédures de conciliation sont spécifiquement prévues en BEL, IRL, ITA<sup>114</sup> et PRT,<sup>115</sup> tandis que certains

<sup>105</sup> Voir § 19.5.4 ('*Sanctions civiles, pénales et/ou administratives*'), ainsi que les sections correspondantes des chapitres nationaux du Rapport 2004.

<sup>106</sup> En SWE, par exemple, l'art. 10 de la loi de 1999 sur la Discrimination d'orientation sexuelle autorise un employé à adresser une requête pour que soit amendée ou déclarée invalide une disposition discriminatoire dans une convention collective ou un accord individuel. On ne voit cependant pas clairement si cela s'applique à une telle clause incluse dans les règles internes d'un employeur (c'est-à-dire d'une manière non contractuelle). Si c'est exclu, il faudrait se baser sur le principe général de bonnes habitudes et pratiques dans la vie active, qui lie tous les employeurs.

<sup>107</sup> Voir § 19.5.4 ('*Sanctions civiles, pénales et/ou administratives*'), ainsi que les sections correspondantes des chapitres nationaux du Rapport 2004.

<sup>108</sup> Voir § 15.5.4 ('*Sanctions civiles, pénales et/ou administratives*') du Rapport 2004.

<sup>109</sup> Voir § 14.5.4 a) ('*Sanctions civiles, pénales et/ou administratives*' – '*Sanctions administratives*') du Rapport 2004.

<sup>110</sup> Également proposés pour l'AUS, voir § 3.5.4 ('*Sanctions civiles, pénales et/ou administratives*').

<sup>111</sup> Pour plus de détails, voir le Rapport *Specialised bodies to promote equality and/or discrimination. Final report*, mai 2002 (disponible à l'adresse

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/publi/pubs\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/publi/pubs_en.htm)

<sup>112</sup> Les organismes suivants sont habilités à le faire: en IRL, le Commissaire aux droits, en SWE, l'Ombudsman contre la Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, en NLD, la Commission pour l'Égalité de traitement et, en AUS, les Commissions d'Égalité de traitement.

<sup>113</sup> Voir § 4.5.7 et 13.5.7 ('*Légitimation d'agir des groupes d'intérêt*') du Rapport 2004.

<sup>114</sup> Pour ce qui est de l'ITA, l'art. 4(3) du décret législatif 216/2003 stipule que de telles procédures sont disponibles en ce qui concerne des dispositions de conventions collectives en matière d'emploi privé et des dispositions de la législation concernant le secteur public.

organismes d'application peuvent aussi s'engager dans des activités non basées sur la procédure judiciaire. C'est ainsi que les organismes spécialisés de NLD et SWE, comme les organismes en projet en AUS, ont la capacité de promouvoir des accords amiables entre les employés lésés et leur employeur. Comme autre possibilité non judiciaire, le droit du travail en DEU prévoit une procédure d'arbitrage interne en vue de résoudre les litiges entre un employeur et les conseils du travail.<sup>116</sup>

Ainsi, les procédures disponibles pour contester les ADP seront aussi efficaces (ou aussi inefficaces) que celles permettant de contester d'autres types de discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'emploi, où que se trouve cette discrimination.

## 5 Conclusions et recommandations

En bref, bien peu d'exemples d'avantages discriminatoires au partenaire<sup>117</sup> tels que définis aux fins de la présente étude ont été révélés. Si un certain nombre d'exemples de discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle ont été détectés, ils sortent souvent du cadre du droit du travail. De nombreux exemples concernant l'emploi ont été découverts, mais c'étaient souvent des cas de discrimination indirecte fondée sur l'orientation sexuelle (car basés sur la situation matrimoniale ou sur un autre état civil).

Divers facteurs ont entravé de plusieurs façons la découverte d'ADP. Premièrement, les règles internes des employeurs ne sont pas facilement accessibles; elles ne sont parfois même pas écrites. Deuxièmement, dans certains États membres, les questions en rapport avec la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle reçoivent très peu d'attention et la perception que l'on a de cette matière reste donc minimale. Il fut par conséquent difficile de trouver des représentants acceptant d'être interrogés, et même ceux qui ont accepté ne disposaient pas toujours des connaissances suffisantes. Troisièmement, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, en particulier en ce qui concerne les avantages au partenaire, reste un sujet caché dans maints États membres. Suite aux préjugés qui entourent l'orientation sexuelle, de nombreux employés rechignent à révéler leur orientation sexuelle en vue de réclamer un avantage ou à faire clarifier l'interprétation d'une disposition qui ne dit pas clairement si elle s'étend aux partenaires de même sexe.

Dans de nombreux États membres, il n'y a pas eu d'abrogation, d'amendement, de contrôle ou de prévention systématique des ADP par les services gouvernementaux ou les parlements. Le contrôle, lorsqu'il existe, est confié à des organismes spécialisés (quand il y en a), aux syndicats et aux autres groupes d'intérêt, qui exercent ce contrôle sur base *ad hoc*. Suite au manque de tout contrôle systématique considérable et de toute abrogation ou

---

<sup>115</sup> Voir § 4.5.3, 10.5.3 et 14.5.3 (*'Procédure civile, pénale, administrative et/ou voies de médiation et de conciliation'*) du Rapport 2004.

<sup>116</sup> § 76 BetrVG (loi relative aux Relations industrielles).

<sup>117</sup> Ci-après désignés comme ADP. Aux fins de la présente étude, les ADP ont été définis comme les avantages accordés par les employeurs aux partenaires non mariés de sexes différents, mais refusés aux partenaires non mariés de même sexe. Voir section 1.1 ci-dessus.

de tout amendement systématique dans la plupart des États membres, il est difficile d'estimer l'étendue des ADP.

Mis à part les avantages au partenaire clairement et explicitement discriminatoires, ou clairement et explicitement non discriminatoires, il y a ceux qui sont énoncés de telle manière qu'on ne sait pas clairement s'ils s'appliquent aux partenaires de même sexe. L'incertitude et la marge de discrimination qui en résultent devraient être éliminées. On pourrait y arriver en énonçant clairement, par écrit, les règles applicables aux avantages au partenaire, en s'assurant que ces règles sont accessibles à tous les employés et en les rédigeant de manière à ne laisser planer aucun doute sur leur applicabilité aux partenaires de même sexe. La certitude ainsi accrue aiderait à réduire l'application discriminatoire de règles autrement incertaines et donc à encourager un plus grand nombre d'employés à réclamer les avantages que la Directive a rendus disponibles pour eux.

A la lumière de l'effet dissuasif que peut avoir un 'coming out' involontaire sur un employé qui souhaite réclamer des avantages au partenaire, certaines mesures devraient être mises en place pour s'assurer que la discrimination ne se produit pas. Si les employés sentent que, suite à la révélation de leur orientation (homo)sexuelle au service du personnel de leur employeur, ils seront victimes de harcèlement ou d'autres formes de discrimination, que ce soit de la part de l'employeur, de collègues ou de supérieurs, ils seront peu enclins à réclamer ce à quoi ils ont droit. Il est par conséquent très important que leur orientation sexuelle (et les informations concernant leur partenaire) soient gardés dans la confiance la plus stricte. A ce propos, les employés devraient se voir présenter des garanties claires que les détails confidentiels relatifs à leur vie privée, s'ils sont révélés au service du personnel, ne le seront pas ailleurs.

Pour s'assurer que les ADP sont éradiqués des conventions collectives et des règles internes, il est de la plus haute importance que la législation nationale ne laisse planer aucun doute sur la nature illégale de telles dispositions discriminatoires. Il ne suffit toutefois pas de rendre les ADP illégaux, car l'art. 16(b) exige que toutes les clauses discriminatoires contenues dans les conventions collectives et les règles internes soient déclarées nulles et de nul effet ou amendées. Alors que la nullité est prévue dans la plupart des États membres, ce n'est pas toujours spécifiquement le cas. Le fait qu'une disposition soit nulle et de nul effet n'assure cependant pas une protection suffisante: si la disposition n'est pas aussi abrogée, et reste donc en place, la possibilité demeure qu'elle puisse encore être appliquée de manière discriminatoire. L'invalidité d'une telle disposition devrait être établie au cas par cas, ce qui est un processus moins efficace que d'abolir une fois pour toutes une disposition offensante.

Dans de nombreux États membres, les individus lésés doivent agir de leur propre initiative (ou se fier à celle d'un groupe d'intérêt) pour porter le sujet devant les tribunaux. Il n'y a que quelques États membres où les individus peuvent s'assurer l'appui de l'inspection du travail ou d'un organisme anti-discriminatoire spécialisé, qui, étant donné ses plus grandes ressources et expérience, devrait se révéler un mécanisme plus efficace de lutte contre les ADP.

Même sans incitant législatif, certains employeurs ont reconnu les bénéfices à tirer et la nécessité qu'il y a d'éviter la discrimination lorsqu'ils rémunèrent leurs employés. Il y a en particulier quelques exemples encourageants d'employeurs octroyant des avantages au partenaire d'une manière non-discriminatoire, comme le montrent notamment les exemples du secteur des compagnies aériennes. Ces exemples sont particulièrement encourageants lorsqu'on les trouve dans les États membres où l'avancée législative en vue d'éliminer la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle a été moindre.

Dans certaines sociétés, les questions entourant l'orientation sexuelle des employés sont discutées ouvertement et les problèmes tels que les ADP sont résolus. Ce scénario peut être illustré par le rôle de 'groupes de diversité', que l'on trouve dans de nombreuses entreprises multinationales.<sup>118</sup> Dans les cas où ces groupes existent et où les employés vivant une relation avec une personne du même sexe sont préparés à 'se révéler' et à réclamer un avantage, il en résulte souvent des négociations constructives entre les employés et la société concernée. Le sujet ne reste alors plus invisible et la discrimination qui a bel et bien pu exister peut être arrêtée, ou au moins réduite. Jusqu'à ce que ce processus ait débuté, la discrimination a de grandes chances de demeurer.

Dans tous les États membres sauf trois (DEU, GRC et LUX), la Directive a été mise en œuvre et les ADP sont interdits, que ce soit en référence au salaire ou à la rémunération ou en référence aux conditions d'emploi. En l'absence de législation de mise en œuvre, une certaine protection est accordée par les dispositions générales du droit du travail et les principes constitutionnels d'égalité. Il y a néanmoins des avantages qui n'ont pas encore été étendus aux partenaires de même sexe, dans les États membres avec législation de mise en œuvre comme dans les États membres qui en sont dépourvus. Souvent (mais pas toujours), c'est parce que les avantages sont réservés aux seuls partenaires mariés. La Directive et sa mise en œuvre devraient aider à s'assurer que, une fois que les législateurs, employeurs et/ou syndicats ont choisi d'étendre aux partenaires non mariés les avantages au partenaire, ces avantages sont accordés indépendamment de l'orientation sexuelle.

---

<sup>118</sup> Voir des exemples à la section 1.6.

## Questionnaire adressé aux experts nationaux

La présente étude thématique EGESO souhaite examiner une catégorie spécifique de discrimination, à savoir la discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle dans les conditions d'emploi écrites qui accordent des avantages aux partenaires non mariés des employés. L'étude s'intéresse donc aux avantages que les employeurs accordent (volontairement ou comme exigé par la loi ou les conventions collectives) aux partenaires non mariés de sexes différents tout en les refusant aux partenaires non mariés de même sexe (ci-après désignés comme 'avantages discriminatoires au partenaire'). Cette catégorie de discrimination peut être trouvée dans la législation, les conventions collectives et les règles internes des employeurs. La présente étude n'examinera pas les avantages uniquement accordés aux partenaires mariés et/ou enregistrés.

**1. Les avantages discriminatoires au partenaire sont-ils maintenant considérés comme illégaux selon:**

- a. La législation?
- b. Les travaux préparatoires?
- c. La jurisprudence?
- d. Le commentaire juridique?

**2. Les avantages discriminatoires au partenaire existent-ils encore dans:**

- a. La législation nationale primaire et/ou secondaire (veuillez préciser)?
- b. Les conventions collectives (veuillez donner des exemples)?
- c. Les règles internes des employeurs (veuillez donner des exemples)?

**3. Quels types d'avantages sont impliqués dans les dispositions mentionnées en réponse aux questions précédentes? Veuillez spécifier les dispositions.**

Par exemple:

- a. Biens et services de l'employeur, gratuits ou à prix réduit.
- b. Avantages financiers (par ex. coûts de changement de lieu d'affectation).
- c. Pensions de survie (et paiements similaires).
- d. Couverture d'assurance (fournie par l'employeur).
- e. Congés supplémentaires (par ex. pour les occasions familiales).
- f. Autres: veuillez préciser.

**4. Quelles activités ont été entreprises pour réformer les exemples restants d'avantages discriminatoires au partenaire? Quels garde-fous sont en place pour empêcher que de nouveaux exemples d'avantages discriminatoires au partenaire se glissent dans la législation, les conventions collectives ou les règles internes? Veuillez préciser et donner des exemples.**

- a. Abrogation ou amendement de la législation.
- b. Annulation (par une loi ou par une décision judiciaire ou administrative) d'une disposition dans une convention collective ou des règles internes.
- c. Abrogation ou amendement d'une convention collective ou de règles internes.
- d. Contrôle (du respect de l'interdiction de discrimination) par des agences gouvernementales, par des organisations d'employeurs ou d'employés ou par d'autres parties.

**5. De quelles procédures dispose un individu pour contester des avantages discriminatoires au partenaire? Veuillez spécifier.**

- a. *Procédure judiciaire* pour contester l'existence des avantages discriminatoires au partenaire.
- b. *Procédure judiciaire* pour contester l'application des avantages discriminatoires au partenaire.
- c. *Autres procédures* pour contester l'existence des avantages discriminatoires au partenaire.
- d. *Autres procédures* pour contester l'application des avantages discriminatoires au partenaire.

