

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*¹
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*

18 **Aperçu comparatif**

par Matteo Bonini-Baraldi²

traduit de l'anglais

¹ Le Groupe européen d'Experts dans le domaine de la Lutte contre la Discrimination fondée sur l'Orientation sexuelle (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). 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.

² M.T. Bonini-Baraldi (m.t.bonini@law.leidenuniv.nl) est chercheur à l'Institut E.M. Meijers d'études juridiques de l'Universiteit Leiden (Pays-Bas), assistant-coordonateur du Groupe européen d'Experts dans le domaine de la Lutte contre la Discrimination fondée sur l'Orientation sexuelle et assistant à l'Université de Bologne (Italie).

18.1 Cadre juridique général

Cet aperçu comparatif consiste en neuf tableaux comparatifs et quelques textes d'introduction aux tableaux eux-mêmes. Les réponses données dans les tableaux sont basées sur les informations trouvées dans les chapitres nationaux (3 à 17), qui fournissent aussi des explications supplémentaires et des commentaires au sujet des thèmes cités dans les tableaux. Les informations recouvrent l'état de la législation jusqu'en juillet 2004. Dans les tableaux, chaque colonne fait référence à un pays et indique son nom et le numéro du chapitre correspondant; chaque ligne contient le thème choisi et indique le paragraphe où l'on peut trouver les sources et une discussion approfondie de ce point. En croisant le premier et le deuxième numéro, le lecteur localisera aisément l'endroit où l'information pertinente peut être trouvée dans le présent rapport.

Les tableaux visent à mettre en lumière les caractéristiques de l'interdiction *explicite* de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. A cette fin, l'existence de la seule législation constitutionnelle, criminelle, privée et/ou du travail générale ou d'une législation régionale n'a pas été considérée comme un "oui" (voir ci-dessous). Pour aborder la position des systèmes fédéraux en capturant les différences qui pourraient apparaître suite à la division des pouvoirs, six codes ont été créés. De plus, les réponses données ne font pas seulement référence à la législation existante, mais aussi aux projets de loi dont le contenu a été rendu public.

La liste des codes utilisés dans les tableaux, avec l'explication de leur signification, est la suivante:

Oui	le sujet est couvert par la législation nationale en vigueur
Proj.	le sujet est couvert par une proposition législative qui est encore en cours de procédure parlementaire (ou adoptée, mais pas encore en vigueur)
Oui, mais	le sujet est couvert par la législation nationale, mais pas entièrement
Pas clair	le fait que le sujet soit couvert par une législation existante, en projet ou attendue n'est pas clair
Non, mais	le sujet n'est couvert par aucun acte législatif existant, en projet ou attendu, mais il est régi, à un degré limité, par l'implication d'autres règles générales écrites ou non écrites
Non	le sujet n'est couvert par aucun acte législatif national existant, en projet ou attendu
Toutes rég.	pour ce sujet, la mise en œuvre doit avoir lieu au niveau régional, et toutes les régions ont statué
Cert. rég.	pour ce sujet, la mise en œuvre doit avoir lieu au niveau régional, et seules certaines régions ont statué
Aucune rég.	pour ce sujet, la mise en œuvre doit avoir lieu au niveau régional, et aucune région n'a statué
Uniq. rég.	pour ce sujet, la mise en œuvre doit avoir lieu à la fois aux niveaux national et régional; mais seules certaines ou toutes les régions ont statué
Uniq. nat.	pour ce sujet, la mise en œuvre doit avoir lieu à la fois aux niveaux national et régional, mais seule la législature nationale (ou la législature nationale et certaines régions) a statué
Rég.	pour ce sujet, aucune mise en œuvre n'est exigée, mais certaines ou toutes les régions ont statué (ou la législature nationale)
n/i	l'expert n'a pas pu fournir d'informations sur ce point
–	le sujet est sans objet

La liste d'abréviations des noms de pays utilisée dans le présent rapport et dans les tableaux est la suivante:

AUS	Autriche
BEL	Belgique
DNK	Danemark
FIN	Finlande
FRA	France
DEU	Allemagne
GRC	Grèce
IRL	Irlande
ITA	Italie
LUX	Luxembourg
NLD	Pays-Bas
PRT	Portugal
ESP	Espagne
SWE	Suède
UK	Royaume-Uni

Aux fins des codes mentionnés, les concepts de “législation” et de “projet de loi” font également référence à des règlements et décrets gouvernementaux. Le tableau 2 indique aussi les années d'entrée en vigueur de la législation antérieure à la Directive et, particulièrement, du principal acte législatif de mise en œuvre.

Un certain nombre de codes, comme *Pas clair*, visent à refléter de manière adéquate les incertitudes dans l'interprétation de la loi. D'autres codes, comme *Non*, *mais*, visent à inclure le fait que, dans certaines circonstances, il y a un manque d'interdiction explicite de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, mais que le sujet pourrait être considéré comme étant couvert par d'autres règles de droit; ou, comme pour *Oui*, *mais*, que le sujet n'est pas entièrement couvert par les dispositions existantes.

Les codes comme *Oui* et *Non* ne sont pas destinés à exprimer une évaluation de la conformité des règles nationales avec la Directive. Ils indiquent seulement si certaines règles existent; un examen critique de leur contenu et de la mise en œuvre adéquate suit au chapitre 19.

Certaines situations problématiques se sont présentées lorsqu'il a fallu assigner des codes, particulièrement dans les tableaux 5, 6 et 9. Le tableau 5 concerne le champ personnel d'application de l'interdiction de discriminer (y compris pour le harcèlement): étant donné la seule présence (fréquente) de mentions générales dans la législation nationale, plusieurs experts ont éprouvé des problèmes pour fournir une évaluation précise des personnes qui sont sujet à l'interdiction (par ex. employeur contractuel, chef/manager, collègues, clients, agences d'intérim). Certains experts ont néanmoins proposé une clarification. Dans les cas incertains, j'ai choisi de considérer au moins l'employeur contractuel comme étant toujours responsable, alors que pour d'autres individus, le code serait *n/i* ou *Pas clair*. Le même type de problème a refait surface au tableau 9 (sanctions). Le problème de l'applicabilité des sanctions est d'autant plus évident dans le cas du harcèlement, et davantage encore quand l'interdiction n'est que de nature criminelle. Alors que certains pays ont précisé que les employeurs contractuels ont un devoir de vigilance et pourraient être tenus pour responsables du comportement de harcèlement d'un manager, d'un collègue ou d'un client, la situation est moins claire dans d'autres pays. Je suggère par conséquent aux lecteurs de se référer aux

paragraphes correspondants de chaque chapitre national, afin de saisir les détails plus subtils, qu'un code ne reflète pas nécessairement.

Enfin, par sa nature même, le tableau 6 (formes de discrimination couvertes par l'interdiction) n'invite pas toujours à des réponses tranchées, puisqu'il consiste en situations de fait pouvant avoir ou non été traitées par la législature, la jurisprudence ou des spécialistes en droit. A moins que les experts n'aient donné la preuve du contraire, j'ai choisi de considérer qu'une interdiction générale de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans le droit national engloberait presque certainement:

- la discrimination fondée sur la préférence et le comportement homosexuels;
- la discrimination entre des partenaires de même sexe et des partenaires de sexes opposés de même statut juridique;
- la discrimination fondée sur une supposition erronée concernant l'orientation sexuelle;
- la discrimination fondée sur l'orientation hétérosexuelle et sur l'orientation bisexuelle.

Pour des formes encore moins claires de différences de traitement (par ex. le coming out, l'association avec des personnes homosexuelles, la participation à des groupes ou organisations homosexuels, la discrimination contre des groupes, les informations ou les événements homosexuels, etc.), il serait presque impossible de tracer une ligne similaire, parce que certains pays ne prévoient que des dispositions criminelles pouvant difficilement être étendues pour les couvrir, parce que le sujet n'a jamais été présenté devant des juges ou encore, en règle générale, parce qu'une prédiction ne serait pas possible. A nouveau, il est conseillé au lecteur de se reporter au paragraphe pertinent de chaque chapitre national.

A première vue, la situation juridique générale pourrait être photographiée comme suit:

(a) Clauses constitutionnelles d'égalité:

DEU, ESP, FIN, FRA, GRC, IRL, ITA, LUX, NLD, PRT, BEL, AUS et SWE protègent l'égalité par le biais de leur Constitution écrite; aucune protection constitutionnelle écrite n'existe en UK.

Les clauses égalitaires existantes couvrent implicitement l'orientation sexuelle en ESP, FIN, NLD et ITA, ainsi qu'en SWE (où existe aussi une injonction explicite à promouvoir l'égalité de traitement fondée sur l'orientation sexuelle). L'orientation sexuelle est protégée explicitement par la constitution du PRT. Le tableau 1 montre les garanties constitutionnelles d'égalité existantes.

(b) Législation anti-discriminatoire en matière d'emploi:

- *législation existante*

Une législation existante contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'emploi peut être trouvée – jusqu'en juillet 2004 – dans treize pays: AUS, BEL, ESP, FIN, FRA, LUX, SWE, DNK, IRL, NLD, ITA, UK et PRT. Cette législation s'est formée au fil du temps: dans certains pays, elle était antérieure à l'adoption de la Directive en 2000, tandis que, dans d'autres, elle est entrée en vigueur après l'adoption de la Directive ou même après l'expiration de la date du 2 décembre 2003 de mise en œuvre de la Directive (voir tableau 2 pour les dates spécifiques).

Dans certains de ces pays, la protection contre la discrimination prend la forme d'interdictions criminelles et dans d'autres, celle de règles de droit civil, alors que d'autres encore ont choisi une approche mixte. Les interdictions criminelles existent en ESP, FIN, FRA, NLD et LUX. Certains pays ont opté pour une législation spécifique contre la discrimination (fondée sur l'orientation sexuelle): AUS, DNK, IRL, SWE, NLD, ITA, UK, FIN et ESP, tandis que d'autres (FRA, FIN, IRL, PRT, ITA et ESP) ont (aussi) opté pour la protection par le biais de la législation générale du travail. Pour un aperçu, consultez le tableau 2 ci-dessous.

- *pas encore de législation*

Aucune législation contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'emploi n'existe encore en DEU et GRC.

(c) Législation anti-discriminatoire dans d'autres domaines:

En ce qui concerne la fourniture de biens et services, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est interdite dans neuf pays: ESP, FIN, FRA, IRL, LUX, NLD, SWE, BEL et DNK.

Tableau 1: Garanties constitutionnelles d'égalité

	3. AUS	4. BEL	5. DNK	6. FIN	7. FRA	8. DEU	9. GRC	10. IRL	11. ITA	12. LUX	13. NLD	14. PRT	15. ESP	16. SWE	17. UK
Clause d'égalité dans la Constitution (§ 0.1.1)	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui, mais	–
Orientation sex. explicitement couverte par la clause d'égalité (§ 0.1.1)	Non	Non	–	Non	Non	Rég.	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	Non, mais	–
Orientation sex. implicitement couverte par la clause d'égalité (§ 0.1.1)	Oui	Oui	–	Oui	Pas clair	Non	Pas clair	Pas clair	Oui	Non	Oui	Pas clair	Oui	Oui	–
Clause d'égalité contraignante pour le pouvoir législatif (§ 0.1.1)	Oui	Oui	–	Oui	Oui	Oui	n/i	Oui	Oui	n/i	Oui, mais	Oui	Oui	Non	–
Clause d'égalité contraignante pour les employeurs publics (§ 0.1.1)	Oui	Oui	–	Oui	n/l	Oui	n/i	Oui	Oui	n/i	Oui	Oui	Oui	Non, mais	–
Clause d'égalité contraignante pour les employeurs privés (§ 0.1.1)	Non	Pas clair	–	Pas clair	n/l	n/l	n/i	Pas clair	Non	Non	Pas clair	Oui	Oui	Non	–
Injonction constitutionnelle de promouvoir l'égalité (§ 0.1.2)	Non	Non	–	n/i	n/l	n/i	n/i	Non	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	–
Clause d'égalité (vue comme) couvrant une égalité substantive (§ 0.1.2)	n/i	Oui	–	Oui	n/l	Oui	n/i	Non	Oui	n/i	Pas clair	Oui	Oui	Oui	–
Applicabilité de la CEDH dans les tribunaux nationaux (§ 0.1.1)	Oui	N/i	n/i	Oui	Oui	Oui, mais	n/i	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	n/i	Oui	Oui, mais

Tableau 2: *Législation anti-discriminatoire concernant l'orientation sexuelle*

	3. AUS	4. BEL	5. DNK	6. FIN	7. FRA	8. DEU	9. GRC	10. IRL	11. ITA	12. LUX	13. NLD	14. PRT	15. ESP	16. SWE	17. UK
Dispositions explicites sur la discrimination à orientation sex. dans l'emploi dans le Code pénal (§ 0.1.5)	Non	Non	Non	Oui 1995	Oui 1985 2001	Non	Non	Non	Non	Oui 1997	Oui 1992	Non	Oui 1995	Non	Non
Dispositions explicites sur la discrimination à orientation sex. Dans la législation générale sur l'emploi privé (§ 0.1.5)	Non	Non, mais 1999	Non	Oui 2001 2004	Oui 1986 2001	Non	Non	Oui 1993	Oui 2003	Non	Non	Oui 2003	Oui 2003	Non	Non
Dispositions explicites sur la discrimination à orientation sex. dans la législation générale sur l'emploi public (§ 0.1.5)	Non	Non, mais 1999	Non	Non, mais 2004	Oui 2001	Uniq. rég.	Non	Non, mais	Oui 2003	Non	Non	Oui 2003	Oui 2003	Non	Non
Dispositions explicites sur la discrimination à orientation sex. dans l'emploi dans le droit spécial anti-discriminatoire (§ 0.1.5)	Oui 2004	Oui 2003	Oui 1996 2004	Oui 2004	Non	Non	Non	Oui 1998 2004	Oui 2003	Proj.	Oui 1994 2004	Non	Oui 2003	Oui 1999 2003	Oui 2003
Dispositions explicites sur la discrimination à orientation sex. concernant les biens et services (§ 0.1.8)	Non	Oui 2003	Oui 1987	Oui 1995	Oui 1985 2002	Rég.	Non	Oui 2000 2004	Non	Oui 1997	Oui 1992 1994 2004	Non	Oui 1995	Oui 1987 2002 2003	Non
Entrée en vigueur du principal acte législatif de mise en œuvre	Juill. 2004	Mars 2003	Avril 2004	Fév. 2004	Nov. 2001	Non	Non	Juill. 2004	Août 2003	Proj.	Avril 2004	Déc. 2003	Janv. 2004	Juill. 2003	Déc. 2003

18.2 L'interdiction de discrimination exigée par la Directive

En juillet 2004, treize pays disposaient déjà de lois pour lutter contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Dans une de ces pays, des projets de loi sont encore en cours de discussion au Parlement, en vue d'aligner le droit sur la Directive (LUX).

Au contraire, DEU et GRC n'ont pas encore la moindre législation en vigueur.

Le tableau 3 montre l'interdiction des principaux types de discrimination.

Le tableau 4 montre le champ d'application matériel de l'interdiction explicite de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'emploi.

Le tableau 5 montre le champ d'application personnel de l'interdiction explicite de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'emploi.

Tableau 3 : Interdiction explicite des principaux types de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'emploi

	3. AUS	4. BEL	5. DNK	6. FIN	7. FRA	8. DEU	9. GRC	10. IRL	11. ITA	12. LUX	13. NLD	14. PRT	15. ESP	16. SWE	17. UK
Discrimination directe (§ 0.2.3)	Uniq. nat.	Oui	Oui	Oui	Oui	–	–	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Discrimination indirecte (§ 0.2.4)	Uniq. nat.	Oui	Oui	Oui	Oui	–	–	Oui	Oui	Proj.	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Injonction de discriminer (§ 0.2.6)	Uniq. nat.	Oui	Oui	Oui	Oui	–	–	Oui	Oui	Non, mais / Proj.	Oui	Oui	Oui	Oui, mais	Non
Harcèlement (objet) (§ 0.3.8)	Non	Oui	Oui	Oui	Non, mais	Non, mais	–	Oui	Oui	Non, mais / Proj.	Oui	Oui	Oui	No	Oui
Harcèlement (effet) (§ 0.3.8)	Uniq. nat.	Oui	Oui	Oui	Non	–	–	Oui	Oui	Non, mais / Proj.	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Tableau 4: *Champ d'application matériel de l'interdiction explicite de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'emploi*

	3. AUS	4. BEL	5. DNK	6. FIN	7. FRA	8. DEU	9. GRC	10. IRL	11. ITA	12. LUX	13. NLD	14. PRT	15. ESP	16. SWE	17. UK
Conditions d'accès à l'emploi, sélection, recrutement (§ 0.2.7)	Uniq. nat.	Oui	Oui	Oui	Oui	–	–	Oui	Oui	Oui / Proj.	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Conditions d'accès au travail indépendant (§ 0.2.7)	Uniq. nat.	Oui	Oui	Oui	Non	–	–	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Oui, mais	Pas clair
Promotion (§ 0.2.7)	Uniq. nat.	Oui	Oui	Oui	Oui	–	–	Oui	Oui	Proj.	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Orientation ou formation professionnelle, expérience pratique (§ 0.2.7)	Uniq. nat.	Cert. rég.	Oui	Oui	Oui	–	–	Oui	Oui	Proj.	Oui	Oui	Pas clair	Oui	Oui
Conditions de travail (§ 0.2.7)	Uniq. nat.	Oui	Oui	Oui	Oui	–	–	Oui	Oui	Proj.	Oui	Oui	Oui	Non	Oui
Salaire et autres conditions d'emploi (§ 0.2.7)	Uniq. nat.	Oui	Oui	Oui	Oui	–	–	Oui	Oui	Proj.	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Licenciements (§ 0.2.7)	Uniq. nat.	Oui	Oui	Oui	Oui	–	–	Oui	Oui	Oui / Proj.	Oui	Oui	Pas clair	Oui	Oui
Affiliation et engagement dans des organisations d'employés ou d'employeurs (§ 0.2.7)	Uniq. nat.	Oui	Oui	Oui	No	–	–	Oui	Oui	Proj.	Oui	Oui	Oui	Oui, mais	Oui

Tableau 5: Champ d'application personnel de l'interdiction explicite de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'emploi

	3. AUS	4. BEL	5. DNK	6. FIN	7. FRA	8. DEU	9. GRC	10. IRL	11. ITA	12. LUX	13. NLD	14. PRT	15. ESP	16. SWE	17. UK
Employeur contractuel (§ 0.2.8)	Uniq. nat.	Oui	Oui	Oui	Oui	–	–	Oui	Oui	Proj.	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Chef/manager (§ 0.2.8)	Uniq. nat.	Oui	Non	Oui	Oui	–	–	Pas clair	Pas clair	Oui	Pas clair	Non, mais	Oui	Oui	Oui
Collègues (§ 0.2.8)	Uniq. nat.	Oui	Non	Oui	n/i	–	–	Pas clair	Non	Pas clair	Pas clair	Non, mais	Pas clair	Non, mais	Oui
Clients (§ 0.2.8)	Uniq. nat.	Oui	Non	Pas clair	n/i	–	–	Pas clair	Non	Pas clair	Pas clair	Non	Pas clair	Non	Pas clair
Agences intérim (§ 0.2.8)	Uniq. nat.	n/l	n/i	Pas clair	Pas clair	–	–	Oui	Oui	n/i	Oui	n/i	n/i	Oui	Oui

18.3 Dans le domaine de l'emploi, quelles formes de comportement se trouvent-elles prohibées en tant que discrimination fondée sur l'orientation sexuelle?

Le tableau 6, parties I et II, indique quelles formes de comportement, dans le domaine de l'emploi, sont interdites en tant que discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

**Tableau 6 (partie I): Formes de discrimination couvertes par l'interdiction
explicite de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle
en matière d'emploi**

	3. AUS	4. BEL	5. DNK	6. FIN	7. FRA	8. DEU	9. GRC	10. IRL	11. ITA	12. LUX	13. NLD	14. PRT	15. ESP	16. SWE	17. UK
Discr. fondée sur une préférence homosexuelle (§ 0.3.1)	Uniq. nat.	Oui	Oui	Oui	Oui	–	–	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Discr. fondée sur un comportement homosexuel (§ 0.3.1)	Uniq. nat.	Oui	Oui	Oui	Oui	–	–	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Discr. fondée sur le coming out homosexuel (§ 0.3.2)	Uniq. nat.	Pas clair	Pas clair	Pas clair	Oui	–	–	Oui	Oui	Pas clair	Oui	Pas clair	Pas clair	Oui	Pas clair
Discr. fondée sur une supposition erronée de l'orientation sex. (§ 0.3.1)	Uniq. nat.	Oui	Pas clair	Oui	Oui	–	–	Oui	Oui	Pas clair	Oui	Pas clair	Non	Oui	Oui
Discr. fondée sur l'orientation hétérosexuelle (§ 0.3.1)	Uniq. nat.	Oui	Oui	Oui	Oui	–	–	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Discr. fondée sur l'orientation bisexuelle (§ 0.3.1)	Uniq. nat.	Oui	Oui	Oui	Oui	–	–	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Discr. fondée sur une autre orientation que homo-, hétéro-, bisexuelle (§ 0.3.1)	Non	N/i	Oui	Non, mais	Non	–	–	Non	Non	n/i	Non	Non	n/i	Non	Non
Discr. entre partenaires de même sexe et de sexes opposés (§ 0.3.3)	Uniq. nat.	Oui	n/i	Oui	Pas clair	–	–	Pas clair	Oui	Oui	Oui	Pas clair	Oui	Oui	Oui
Discr. entre partenaires mariés et non mariés (§ 0.3.3)	Non	Non, mais	Oui, mais	Pas clair	Pas clair	–	–	Non	Non	n/i	Non, mais	Non	Non	Non, mais	Non
Discr. entre partenaires mariés et enregistrés (§ 0.3.3)	–	Non, mais	Oui, mais	Pas clair	Pas clair	–	–	–	–	–	Non, mais	–	–	Oui	–

**Tableau 6 (partie II): Formes de discrimination couvertes par l'interdiction
explicite de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle
en matière d'emploi**

	3. AUS	4. BEL	5. DNK	6. FIN	7. FRA	8. DEU	9. GRC	10. IRL	11. ITA	12. LUX	13. NLD	14. PRT	15. ESP	16. SWE	17. UK
Discr. fondée sur l'association avec des homosexuels (§ 0.3.4)	Uniq. nat.	n/i	n/i	Pas clair	Pas clair	–	–	Oui	Oui	Pas clair	Oui	Pas clair	Pas clair	Oui	Oui
Discr. fondée sur l'association avec des organisations homosexuelles (§ 0.3.4)	Uniq. nat.	Pas clair	Non, mais	Pas clair	Pas clair	–	–	Pas clair	Oui	Non, mais	Oui	Pas clair	Pas clair	Oui	Pas clair
Discr. contre les groupes homosexuels (§ 0.3.5)	Uniq. nat.	Non, mais	Pas clair	Pas clair	Non, mais	–	–	Pas clair	Pas clair	Oui	Oui	Pas clair	Non, mais	Non	Pas clair
Discrimination contre les informations ou manifestations (§ 0.3.5)	Uniq. nat.	n/i	Pas clair	Pas clair	Pas clair	–	–	Pas clair	Pas clair	Non, mais	Oui	Pas clair	Non, mais	Non	Pas clair
Discr. suite au refus de répondre ou à une réponse inexacte à une question sur l'orientation sex. (§ 0.3.6)	Uniq. nat.	Non, mais	Oui	Oui	Non, mais	–	–	Oui	Oui	Non, mais	Oui	Pas clair	Non, mais	Oui	Pas clair
Discr. fondée sur une condamnation pénale antérieure pour délit d'homosexualité (§ 0.3.7)	Uniq. nat.	Non, mais	–	Pas clair	Non	–	–	Pas clair	–	n/i	Pas clair	Pas clair	Pas clair	–	Pas clair

18.4 Exceptions à l'interdiction de discriminer

Le tableau 7 montre les exceptions à l'interdiction de discriminer.

Tableau 7: Exceptions à l'interdiction de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'emploi

	3. AUS	4. BEL	5. DNK	6. FIN	7. FRA	8. DEU	9. GRC	10. IRL	11. ITA	12. LUX	13. NLD	14. PRT	15. ESP	16. SWE	17. UK
Sécurité publique (§ 0.4.2)	Non	Non	Non	Non	Non	–	–	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Oui
Défense de l'ordre (§ 0.4.2)	Non	Non	Non	Non	Non	–	–	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Oui
Prévention des infractions pénales (§ 0.4.2)	Non	Non	Non	Non	Non	–	–	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Protection de la santé (§ 0.4.2)	Non	Non	Non	Non	Non	–	–	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Protection des droits d'autrui (§ 0.4.2)	Non	Oui	Non	Non	Non	–	–	Non	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Non
Exigences professionnelles essentielles (§ 0.4.4)	Rég.	Oui	Oui	Oui	Non	–	–	Oui	Oui	Proj.	Non	Oui	Oui	Oui	Oui
Loyauté envers l'éthique d'une organisation religieuse (§ 0.4.5)	Non	Non, mais	Oui	Pas clair	Non, mais	–	–	Oui	Oui	Proj.	Oui	Non, mais	Pas clair	Non	Oui
Action positive (§ 0.4.6)	Rég.	Oui	Non	Oui	Non	–	–	Oui	Non	Proj.	Non	Non	Oui	Non	Oui
Exceptions au-delà de la Directive (§ 0.4.7)	Non	Pas clair	Non	Non	Non	–	–	Oui	Oui	Pas clair	Non, mais	Non	Non	Non	Non

18.5 Voies de recours et application du droit

Le tableau 8 montre les mécanismes d'application de l'interdiction explicite de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

Le tableau 9 montre les sanctions de l'interdiction explicite de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

Tableau 8: Application de l'interdiction explicite de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'emploi

	3. AUS	4. BEL	5. DNK	6. FIN	7. FRA	8. DEU	9. GRC	10. IRL	11. ITA	12. LUX	13. NLD	14. PRT	15. ESP	16. SWE	17. UK
Organisme spécifique de répression de la discr. pour divers motifs, y compris l'orientation sex. (§ 0.5.2)	Rég.	Oui	Non	Non, mais	Proj.	–	–	Oui	Non, mais	Non, mais	Oui	Non	Non, mais	Non	Non
Organisme spécifique de répression de la discr. fondée sur l'orientation sex. (§ 0.5.2)	Non	Non	Non	Non	Non	–	–	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non
Organisme spécifique aux décisions contraignantes (§ 0.5.2)	Non	Non	–	–	n/i	–	–	Oui	–	–	Non	–	–	Non	–
Organisme spécifique aux décisions non contraignantes (§ 0.5.2)	Rég.	Non	–	–	n/i	–	–	Oui	–	–	Oui	–	–	Oui	–
Organisme spécifique pouvant (aider à) porter les cas devant les tribunaux (§ 0.5.2)	n/l	Oui	–	–	Proj.	–	–	Oui	–	–	Oui	–	–	Oui	–
Groupe d'intérêt pouvant (aider à) porter les cas devant les tribunaux (§ 0.5.7)	Non	Oui	n/i	Non	Oui	–	–	Oui, mais	Oui, mais	Oui / Proj.	Oui	Oui	Oui, mais	Oui, mais	Non, mais
Aménagement de la charge de la preuve (§ 0.5.8)	Uniq. nat.	Oui	Oui	Oui	Oui, mais	–	–	Oui	Non	Proj.	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Rétorsion couverte (§ 0.5.10)	Uniq.	Oui	Oui	Oui	Oui, mais	Non, mais	–	Oui	Oui	Proj.	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Tableau 9: Sanctions à l'interdiction explicite de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'emploi

	3. AUS	4. BEL	5. DNK	6. FIN	7. FRA	8. DEU	9. GRC	10. IRL	11. ITA	12. LUX	13. NLD	14. PRT	15. ESP	16. SWE	17. UK
Sanctions civiles (§ 0.5.4)	Uniq. nat.	Oui	Oui	Oui	Oui	–	–	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Sanctions criminelles (§ 0.5.4)	Non	Oui	Pas clair	Oui	Oui	–	–	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Oui, mais	Non
Sanctions administratives (§ 0.5.4)	Uniq. nat.	Non	Non	Non	Oui	–	–	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui, mais	Non
Sanctions applicables à l'employeur formel (§ 0.5.5)	Uniq. nat.	Oui	Oui	Oui	Oui	–	–	Oui	Oui	Oui, mais	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Sanctions applicables au chef/manager (§ 0.5.5)	Uniq. nat.	Oui	Non	Non	Oui	–	–	Pas clair	Pas clair	Pas clair	Pas clair	Pas clair	n/i	Oui, mais	Oui

18.6 Remarques conclusives

L'objet des tableaux qui précèdent était de résumer les principales caractéristiques de la législation existante ou en projet dans quinze États membres, sans évaluation du degré auquel la législation nationale est conforme aux exigences de la Directive. Une telle évaluation critique est le sujet du chapitre 19, qui est résumé au chapitre 20. A la fin du chapitre 20, on trouvera un tableau reprenant les principales insuffisances à la mise en œuvre de la Directive constatées dans les États membres individuels (tableau 14).

