

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*

Appendix II

20 Conclusions

par Kees Waaldijk²

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 financé 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 website indiqué ci-dessus et les liens vers la page seront indiqués sur www.emmeijers.nl/experts.

² Dr. C. Waaldijk (c.waaldijk@law.leidenuniv.nl, www.emmeijers.nl/waaldijk) est maître de conférences à l'Institut d'études juridiques E.M. Meijers de l'Université Leiden; et aussi le coordinateur du Groupe européen d'Experts dans le domaine de la Lutte contre la Discrimination fondée sur l'Orientation sexuelle. Je suis reconnaissant aux auteurs des autres chapitres d'avoir rendu possible ce chapitre de conclusion.

Introduction

Ce chapitre rassemble les conclusions principales sur la mise en œuvre (en ce qui concerne l'orientation sexuelle) 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* (ci-après : la Directive) au niveau national dans les quinze États membres de l'UE en avril 2004. (Certains développements apparus au cours des mois suivants ont également été repris.) Ces conclusions sont basées sur les quinze chapitres nationaux rédigés par les membres du Groupe européen d'Experts dans le domaine de la Lutte contre la Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, ainsi que sur l'analyse comparative plus détaillée du chapitre 19 de ce rapport. On trouvera dans ces chapitres des informations et des critiques plus détaillées, ainsi que davantage de bonnes pratiques, d'arguments et de nuances.

Il est également important de noter que les présentes conclusions ne fournissent qu'une tentative d'analyse de la mise en œuvre de la Directive. Tout d'abord, la Commission des Communautés européennes a demandé à notre Groupe d'experts de ne couvrir que les quinze "anciens" États membres, pas les dix pays qui ont rejoint l'Union européenne en mai 2004. Deuxièmement, les textes définitifs de mise en œuvre de la Directive ne sont pas encore disponibles dans la plupart des États confédérés en AUS, ni aux niveaux national et régional en DEU et pas non plus en GRC (bien que l'opposition grecque ait introduit en mai 2004 un projet de loi de mise en œuvre, qui a peu de chances d'être adopté). Troisièmement, au LUX la proposition de législation de mise en œuvre est toujours en discussion et pourrait être amendée par le Parlement. Enfin, la Cour de justice des Communautés européennes n'a pas eu l'occasion de préciser la signification de nombreux mots et phrases de la Directive et il reste également à voir comment les tribunaux nationaux interpréteront les divers lois et règlements de mise en œuvre.

Si, dans notre formulation des conclusions qui suivent, nous avons été très stricts, c'est parce que le droit communautaire exige une mise en œuvre stricte chaque fois que la Directive contient des exigences claires et spécifiques. Nous avons accepté une plus grande latitude pour différentes interprétations de la Directive chaque fois que son énoncé est vague ou laisse place à des variations nationales. Parmi les manquements à la mise en œuvre illustrés ici, beaucoup peuvent – et bien sûr devraient – être résolus par des tribunaux nationaux donnant de la législation nationale une interprétation conforme à la Directive. Afin d'éliminer d'autres lacunes, une législation supplémentaire sera nécessaire, ainsi que, peut-être, des arrêts de la Cour de justice.

20.1 Législation de mise en œuvre de la Directive

À la date du 2 décembre 2003, les États membres (au nombre de quinze, à l'époque) de l'Union européenne auraient dû avoir mis en œuvre la Directive. Pourtant, à cette même date, la Directive n'avait conduit à l'entrée en vigueur de mesures de mise en œuvre concernant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle que dans six États membres : FRA, SWE, BEL, ITA, UK et PRT, les deux premiers disposant déjà d'une certaine législation, antérieure à

la Directive, interdisant spécifiquement la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans l'emploi. (Au PRT, des dispositions complémentaires au Code de travail, nécessaires pour achever la mise en œuvre de la Directive, sont entrées en vigueur en août 2004.)

Dans six autres pays, la Directive était également déjà en partie "mise en œuvre" par une législation préexistante, interdisant explicitement la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans l'emploi. Dans quatre d'entre eux (ESP, FIN, NLD et DNK), une législation de mise en œuvre complémentaire est entrée en vigueur au début 2004; et en IRL la loi principale de mise en œuvre est entrée en vigueur en juillet 2004. La proposition soumise au Parlement au LUX en 2003 attend d'être débattue.

Des propositions de mise en œuvre de la Directive ont également été adoptées en AUS, l'un des pays dépourvus d'une législation préexistante interdisant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. La législation de mise en œuvre qui en a résulté est entrée en vigueur en juillet 2004.

Dans les deux pays restants (DEU et GRC), aucune législation de mise en œuvre de la Directive n'est en vigueur en ce qui concerne la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'emploi, et le Gouvernement n'a pas encore soumis au Parlement une proposition finale. C'est pour cette raison que la situation juridique en DEU et en GRC n'est pas couverte dans le reste de ce chapitre de conclusions, qui ne traite par conséquent que de *treize États membres*. La législation régionale n'est pas non plus couverte par les conclusions (on peut trouver des informations sur cette législation en AUS, BEL, DEU et UK (Gibraltar) dans les chapitres nationaux).

20.2 Interdiction de différentes formes de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'emploi

La législation existante et en projet dans les treize États membres couvre à la fois la discrimination directe et indirecte fondée sur l'orientation sexuelle, comme l'exige l'art. 2(2) de la Directive. Cependant, l'énoncé de l'interdiction de *discrimination directe* dans la législation de mise en œuvre au PRT et en ESP ne rencontre pas les exigences minimales de la Directive (parce que leur définition de la discrimination directe ne permet pas la comparaison avec la manière dont un autre "serait" traité). Une définition de la *discrimination indirecte* est absente en FRA, ce qui est contraire à la Directive, et l'énoncé de cette définition en BEL, NLD et UK paraît un peu trop étroit. L'*injonction de discriminer* n'est pas (ou pas toujours) interdit par la législation de FRA, PRT, SWE et UK, ce qui est contraire à l'art. 2(4) de la Directive.

Les mots utilisés dans la législation existante et en projet pour faire référence à "l'orientation sexuelle" recouvrent toujours correctement les orientations *homosexuelle, hétérosexuelle et bisexuelle* (bien que, aux NLD, seules les deux premières soient explicitement mentionnées et, en FIN, l'orientation sexuelle ne soit pas mentionnée explicitement dans deux des cinq lois de mise en œuvre). Cependant, l'énoncé utilisé en FRA (avec un pronom possessif devant les mots "orientation sexuelle") n'étend pas clairement l'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle à la discrimination fondée sur

une *supposition erronée* de l'orientation sexuelle d'une personne, ce qui est contraire aux art. 1^{er} et 2 de la Directive.

La législation existante ou en projet des treize États membres ne couvre pas seulement la discrimination fondée sur la *préférence* hétérosexuelle, homosexuelle ou bisexuelle d'une personne, mais aussi la discrimination fondée sur le *comportement* hétérosexuel, homosexuel ou bisexuel d'une personne ou fondée sur le *coming out* d'une personne. Cela contribue à atteindre l'un des objectifs principaux de l'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle : donner aux femmes lesbiennes, aux hommes gays et aux bisexuels une chance de se montrer aussi ouverts à propos de leur orientation sexuelle que peuvent l'être les hétérosexuels. D'un autre côté, les femmes lesbiennes, les hommes gays et les bisexuels doivent aussi avoir le droit de garder secrète leur orientation sexuelle. Il est par conséquent de bonne pratique dans les treize États membres de considérer presque toujours comme déplacé et/ou discriminatoire d'interroger un candidat à l'emploi sur son orientation sexuelle. Au DNK, c'est même explicitement interdit par la loi sur la Discrimination.

Bien que la Directive l'exige clairement, il n'est pas entièrement certain que la *discrimination directe entre partenaires (cohabitants) de même sexe et de sexes différents* en matière d'emploi sera couverte par l'interdiction de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en FRA, ITA, LUX et ESP. En ce qui concerne l'exigence de la Directive d'interdire également la *discrimination indirecte envers les partenaires de même sexe*, il semble y avoir un problème dans trois États membres. Cela concerne la forme la plus commune de discrimination indirecte fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'emploi : la discrimination envers des employés non mariés et leurs partenaires. En IRL, ITA et UK, une exception spécifique à la législation de mise en œuvre vise à éviter que les tribunaux nationaux doivent déterminer si une telle discrimination indirecte est effectivement justifiée. Dans tous les États membres, cependant, il reste à voir si une telle discrimination indirecte serait considérée objectivement justifiée dans un cas concret (par exemple en vertu de l'objectif visant à ne pas nuire aux législations nationales sur le statut marital, comme indiqué dans le considérant 22 de la Directive).

Un aspect important de la Directive est son exigence d'interdire le *harcèlement* lié à l'orientation sexuelle comme une forme de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Une interdiction du harcèlement a été adoptée ou proposée dans tous les États membres, mais en FRA et UK, ce n'est pas considéré *comme une forme de discrimination* (bien que la législation UK parle au moins de harcèlement "fondé sur l'orientation sexuelle"). Quatre États membres ont adopté ou proposé une définition du harcèlement un peu plus limitée, sous certains aspects, que celle de la Directive (AUS, FRA, SWE et UK) ; il reste à voir si la Cour de justice des Communautés européennes estimera ces limitations acceptables en vertu de la deuxième phrase de l'art. 2(3) de la Directive (qui stipule que "la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales"). La pertinence pratique de l'interdiction de harcèlement, cependant, dépendra en grande partie de l'attitude des employeurs, directeurs, collègues, tribunaux nationaux, etc. envers les formes communes de comportement homophobe (comme les

insultes, ou le fait de révéler l'orientation sexuelle d'une personne contre son gré).

La mise en œuvre de l'art. 3 de la Directive semble être particulièrement problématique pour les États membres. C'est dû en partie à la formulation un peu obscure de certains aspects du champ d'application matériel et personnel de la Directive dans cette disposition. Les lacunes *principales* des États membres en ce qui concerne le *champ d'application matériel* s'avèrent être les suivantes :

- Les *emplois publics* ne sont pas encore couverts par la législation proposée au LUX.
- La *orientation professionnelle* n'est pas encore (entièrement) couverte en AUS, FRA et ESP.
- La *formation professionnelle* n'est pas encore entièrement couverte en AUS.
- Les *conditions d'emploi* (y compris le salaire et le licenciement) sont couvertes dans tous les États membres, mais les *conditions de travail* (dans le sens de l'environnement de travail) des employés ne sont pas explicitement couvertes en FRA et SWE.
- En ce qui concerne les conditions de travail (dans le sens de l'environnement de travail) pour des *activités non salariées*, il pourrait y avoir un problème de mise en œuvre en AUS, FRA, ITA, PRT, ESP, SWE et UK.
- L'*accès à l'emploi* est couvert dans tous les États membres, *mais l'accès aux activités non salariées* n'est pas ou pas entièrement couvert au PRT et en UK.
- En ce qui concerne les *autres formes de travail* que l'emploi et les activités non salariées (comme le service militaire obligatoire ou le service civil), il semble y avoir des problèmes en AUS, FIN et SWE).

En ce qui concerne le *champ d'application personnel* de la législation de mise en œuvre (mis à part l'omission des employeurs publics au LUX), il semblerait que DNK, IRL, SWE et UK (au moins) n'atteignent pas les exigences minimales de la Directive. Ce serait dû au fait que, dans leur législation – et contrairement aux employeurs et à leurs représentants (comme les directeurs et les agences d'intérim ou de formation) –, les collègues de travail ne sont pas soumis à l'interdiction de harcèlement et d'autres formes de discrimination (alors que l'employeur peut être tenu pour responsable de leurs actions). Cela s'avère incompatible avec l'art. 3(1) de la Directive, qui parle de "toutes les personnes", et avec l'art. 2(1), qui ne limite pas non plus le champ d'application personnel.

20.3 Exceptions à l'interdiction de discriminer

La Directive *autorise* une série d'exceptions à l'interdiction de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Les exceptions autorisées n'ont pas toutes été incorporées à toutes les législations nationales existantes et en projet.

Cinq pays ont adopté ou proposé des exceptions spécifiques basées sur l'art. 2(5) de la Directive (des mesures nécessaires à la *sécurité publique*, à la protection des *droits et libertés d'autrui*, etc.). En IRL, ITA, NLD et UK, ces exceptions ne sont probablement pas suffisamment limitées pour être justifiées par l'art. 2(5) et ce pourrait aussi être le cas en BEL.

Tous les États membres, à l'exception de FRA et NLD, ont adopté ou proposé des exceptions pour l'orientation sexuelle comme *exigence professionnelle*. La législation en AUS, BEL, IRL, LUX et ESP (ainsi que le principal élément de la législation en SWE) est conforme à la Directive, mais la mise en œuvre en/au DNK, FIN, ITA, PRT et UK ne satisfait pas aux conditions d'objectivité et de proportionnalité établies à l'art. 4(1).

En outre, l'art. 4(2) de la Directive autorise des exceptions spécifiques pour les employeurs dont *l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions*, mais uniquement en ce qui concerne la discrimination fondée sur la religion ou les convictions. De telles exceptions spécifiques pour les employeurs de base religieuse ont été adoptées ou proposées en AUS, DNK, IRL, ITA, LUX, NLD et UK, la plupart n'étant pas totalement compatibles avec les exigences de l'art. 4(2). Le problème principal est que, en IRL, NLD et UK, cette exception s'étend également à la discrimination pour d'autres motifs que la religion ou les convictions, y compris l'orientation sexuelle. Un autre problème pourrait être que, en/au DNK, ITA et LUX, on ne précise pas explicitement que l'exception pour le motif de religion et de convictions ne peut pas être utilisée pour justifier la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

Une majorité des États membres (AUS, BEL, FIN, IRL, LUX, PRT, ESP et UK) a adopté ou proposé, en ce qui concerne l'orientation sexuelle, des exceptions d'*action positive* compatibles avec l'énoncé de l'art. 7(1) de la Directive.

20.4 Application de l'interdiction de discriminer

En plus du contenu des interdictions de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, des questions relatives à leur application sont bien sûr au centre de la mise en œuvre de la Directive. L'article 9(1) de la Directive requiert la disponibilité de procédures judiciaires et/ou administratives, mais, contrairement à la Directive sur la race (2000/43/CE), la mise en place d'*organismes spécialisés* pour l'application du principe d'égalité de traitement n'est pas requise en ce qui concerne l'orientation sexuelle. Six États membres ont néanmoins choisi de confier en partie l'application de l'interdiction de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'emploi à un tel organisme. Cinq de ces pays (AUS, BEL, IRL, NLD et, uniquement pour l'Irlande du Nord, UK) ont mis en place des organismes couvrant une multitude de domaines et l'un (SWE) a mis sur pied un organisme d'exécution traitant uniquement les problèmes de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. L'existence de ces organismes permet de recourir à des *procédures non judiciaires* spécifiques pour l'application de l'interdiction de discriminer. La conciliation dans les cas de discrimination est possible dans plusieurs pays. Les *procédures judiciaires*, et en particulier les procédures judiciaires *civiles*, sont disponibles dans tous les États membres ; les procédures judiciaires

pénales sont disponibles partout, sauf en AUS, DNK, PRT et UK (et seulement dans des circonstances très spécifiques en IRL et SWE).

Il s'avère que l'art. 9(2) de la Directive exige que les *groupes d'intérêt* puissent jouer un rôle officiellement reconnu dans les procédures d'application, à l'appui ou pour le compte du plaignant. A la lumière du texte de l'art. 9(2), il semblerait raisonnable de permettre aux groupes d'intérêt et aux plaignants eux-mêmes de choisir entre "à l'appui" et "pour le compte". Reste à voir si la Cour de justice optera pour cette interprétation. Si oui, la mise en œuvre en AUS, DNK, FIN et UK (où les groupes d'intérêt ne peuvent agir qu'à l'appui des plaignants) et en IRL, ESP et SWE (où les groupes d'intérêt ne peuvent pas être eux-mêmes partie à une procédure d'exécution au bénéfice d'un plaignant) serait probablement insuffisante. La limitation aux syndicats, tout en excluant les autres groupes d'intérêt (comme en ITA, PRT, ESP et SWE), est plus certainement encore incompatible avec la Directive, tout comme l'est, en AUS, la limitation à une organisation non gouvernementale particulière, qui ne peut intervenir que dans les cas d'emploi dans le secteur privé.

L'importante exigence de la directive d'un transfert de la *charge de la preuve* dans les cas de discrimination (art. 10) semble n'avoir pas été pleinement mise en œuvre en AUS, FRA, ITA, PRT et peut-être UK. De plus, en FRA et UK, la victime de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle doit parfois faire état de (ou même prouver) son orientation sexuelle, ce qui n'est pas compatible avec l'art. 2(2) de la directive. Une protection adéquate contre la *rétorsion*, telle qu'exigée par l'art. 11 de la directive, n'est pas prévue en AUS, BEL, DNK et ITA.

L'article 17 de la directive requiert que les *sanctions* disponibles soient "effectives, proportionnées et dissuasives". Il est permis de douter que beaucoup États membres répondent déjà à cette importante exigence :

- AUS, FIN, IRL et SWE peuvent être critiquées pour la limite supérieure qu'elles ont imposée aux indemnités compensatoires, et AUS pour n'avoir pas prévu d'indemnités compensatoires en cas de cessation discriminatoire de l'emploi.
- DNK, FIN, ESP et UK – au moins – peuvent être critiqués pour n'avoir inclus que les employeurs (et leurs "complices") dans le cercle des personnes envers lesquelles des sanctions peuvent être appliquées.

Sans une élaboration plus poussée des sanctions dans la législation ou la jurisprudence, la mise en œuvre de la directive ne peut pas être considérée comme complète. Les sanctions doivent être adaptées aux situations particulières dans lesquelles les discriminations ont normalement lieu. Par conséquent, la disponibilité des sanctions suivantes doit être vue comme une bonne pratique :

- la nullité ou l'absence d'effet d'un licenciement discriminatoire (FRA, ITA, NLD et SWE) ;
- la nullité, l'absence d'effet ou la conversion automatique des contrats ou clauses discriminatoires (dans les treize États membres) ;
- l'ordonnance judiciaire de réintégration d'un employé licencié de façon discriminatoire (AUS, FRA, ITA, IRL, PRT et ESP) ;

- l'ordonnance judiciaire d'entamer une nouvelle procédure de sélection ou d'offrir le poste à un candidat ayant souffert de discrimination (disponible dans quelques pays) ;
- des amendes administratives (AUS, PRT et ESP) ;
- l'exclusion des contrats de marchés publics ou des subsides publics (AUS et ITA) ;
- des avis, contraignants ou non, d'un organisme d'exécution spécialisé (AUS, IRL, NLD et SWE) ;
- l'ordonnance judiciaire de modifier structurellement les procédures de recrutement (IRL).

20.5 Observations conclusives

En ce qui concerne la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, la mise en œuvre de la directive accuse un retard de plus de huit mois en/au LUX, DEU et GRC. Cependant, dans les États membres qui ont déjà largement complété la mise en œuvre, la législation adoptée ne répond pas (encore) à toutes les exigences de la directive,

Les paragraphes qui précèdent font apparaître que, en ce qui concerne les sujets suivants, la législation de mise en œuvre en projet ou adoptée est problématique dans de nombreux États membres (six ou plus) :

- discrimination indirecte ;
- champ d'application matériel de l'interdiction de discriminer ;
- exigences professionnelles et employeurs qui se fondent sur la religion ;
- rôle des groupes d'intérêt dans les procédures d'exécution ;
- sanctions.

En ce qui concerne des autres aspects importants de la directive, la mise en œuvre semble problématique dans un plus petit nombre États membres.

En même temps, on a remarqué dans plusieurs États membres diverses bonnes pratiques qui pourraient inspirer de futures améliorations de la mise en œuvre de la directive dans d'autres États membres. C'est particulièrement vrai pour les divers organismes spécialisés que certains États membres ont mis sur pied ou proposés (sans que cela soit exigé par la directive) et pour l'éventail de sanctions spécifiques pouvant aider à s'assurer que le principe d'égalité de traitement fonctionnera réellement.

Les conclusions principales des paragraphes qui précèdent ont été visualisées dans le tableau 14 ci-dessous.

Dans ce tableau :

- X** signifie que la mise en œuvre existante ou en projet d'une disposition de la Directive n'est (certainement ou probablement) pas entièrement correcte;
- ?** signifie qu'il y a un doute au sujet du caractère correct de la mise en œuvre d'une disposition de la Directive ;
- signifie que l'exception autorisée par une disposition de la directive ne fait pas (encore) partie de la législation existante ou en projet ;
- ✓** signifie qu'il ne semble pas y avoir de lacunes majeures dans la mise en œuvre d'une disposition de la Directive.

Les nombres qui précèdent les abréviations des pays font référence au numéro du chapitre correspondant du présent rapport. Les numéros des paragraphes correspondants peuvent être retrouvés en note de bas de page. Toutes les lacunes certaines, probables et possibles ont été surlignées en **gris**, de même que les colonnes de DEU et GRC, où le gouvernement ne propose pas encore une législation de mise en œuvre. Les informations de la colonne de LUX sont basées sur des propositions de législation non encore en vigueur. On trouvera au chapitre 18 des tableaux comparatifs plus détaillés sur l'état de la législation dans les quinze États membres.

Tableau 14: Aspects majeurs de la mise en œuvre de la Directive au niveau national

Chapitre: Pays:	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
Art. 1 "orientation sexuelle" ¹	✓	✓	✓	X	X			✓	✓	✓	?	✓	✓	✓	✓
Art. 2(2)(a) discrimination directe ²	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	X	X	✓	✓
Art. 2(2)(b) discrimination indirecte ³	✓	?	✓	✓	X			X	X	✓	?	✓	✓	✓	X
Art. 2(3) harcèlement ⁴	?	✓	✓	✓	X			✓	✓	✓	✓	✓	✓	?	?
Art. 2(4) injonction de discriminer ⁵	✓	✓	✓	✓	X			✓	✓	✓	✓	X	✓	X	X
Art. 2(5) droits d'autrui etc. ⁶	-	?	-	-	-			X	X	-	X	-	-	-	X
Art. 3(1) champ d'application matériel ⁷	X	✓	✓	?	X			✓	?	X	✓	X	X	X	X
Art. 3(1) et 2(2) champ d'application personnel ⁸	✓	✓	?	✓	✓			?	✓	X	✓	✓	✓	?	?
Art. 4(1) exigences professionnelles ⁹	✓	✓	X	X	-			✓	X	✓	-	X	✓	?	X
Art. 4(2) employeurs de base religieuse ¹⁰	✓	-	?	-	-			X	?	?	X	-	-	-	X
Art. 7(1) action positive ¹¹	✓	✓	-	✓	-			✓	-	✓	-	✓	✓	-	✓
Art. 9(1) procédures ¹²	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Art. 9(2) groupes d'intérêt ¹³	X	✓	?	?	✓			?	X	✓	✓	X	X	X	?
Art. 10 charge de la preuve ¹⁴	X	✓	✓	✓	X			✓	X	✓	✓	X	✓	✓	?
Art. 11 rétorsion ¹⁵	X	X	X	✓	✓			✓	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Art. 17 sanctions ¹⁶	X	✓	?	X	✓			X	✓	✓	✓	✓	?	X	?
Art. 18 mise en œuvre largement complétée ¹⁷	juill. 2004	mars 2003	avril 2004	févr. 2004	nov. 2001			juill. 2004	août 2003		avril 2004	déc. 2003	janv. 2004	juill. 2003	Déc. 2003
	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

Notes concernant le tableau 14

Les notes font référence aux paragraphes du chapitre 19. Pour des informations sur un pays spécifique, voir aussi le paragraphe correspondant du chapitre national pertinent.

¹ Voir §§ 19.2.2 et 19.3.

² Voir § 19.2.3.

³ Voir §§ 19.2.4 et 19.3.3.

⁴ Voir § 19.2.5.

⁵ Voir § 19.2.6.

⁶ Voir § 19.4.2.

⁷ Voir § 19.2.7.

⁸ Voir § 19.2.8.

⁹ Voir §§ 19.4.4 et 19.4.7.

¹⁰ Voir §§ 19.4.5 et 19.4.2.

¹¹ Voir § 19.4.6.

¹² Voir § 19.5.3.

¹³ Voir § 19.5.7.

¹⁴ Voir § 19.5.8.

¹⁵ Voir § 19.5.10.

¹⁶ Voir §§ 19.5.4 et 19.5.5.

¹⁷ Voir § 19.2.1. La mise en œuvre devait être complétée pour le 2 décembre 2003 (voir art. 18 de la directive).