

3

LE DROIT EUROPÉEN DE LA NON-DISCRIMINATION : PROMESSES TENUES ?

Emmanuelle BRIBOSIA, Julie RINGELHEIM & Isabelle RORIVE

L'adoption, en 2000, par le Conseil des ministres de l'Union européenne des directives 2000/43¹ (ci-après directive sur l'égalité raciale) et 2000/78² (ci-après directive sur l'égalité dans l'emploi) a marqué un tournant majeur dans le champ du droit de la non-discrimination. Pour la première fois de son histoire, l'Union européenne prenait des mesures pour lutter contre la discrimination fondée sur d'autres critères que le sexe ou la nationalité d'un État membre. Jusque-là, en effet, son action contre la discrimination était restée limitée à ces deux motifs, les seuls à être évoqués dans le Traité de Rome de 1957³. Mais en 1997, avec le Traité d'Amsterdam, la Communauté européenne s'est vue reconnaître le pouvoir d'adopter des mesures contre la discrimination liée à une série d'autres critères : la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge et l'orientation sexuelle⁴.

1. Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (JO n° L 180, 19.07.2000, p. 22).

2. 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 (JO n° L 303, 2.12.2000, p. 16).

3. L'article 119 du Traité instituant la Communauté économique européenne (CEE), devenu article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), posait le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Son article 48 (devenu article 157 TFUE) interdisait la discrimination à raison de la nationalité, en tant que corollaire de la liberté de circulation reconnue aux ressortissants des États membres.

4. Article 13 du Traité CE, devenu article 19 TFUE.

Dès 2000, après un lobbying intense d'un groupe d'organisations non gouvernementales (ONG) regroupées au sein du mouvement *the Starting Line Group* et sur fond de crise politique causée par l'entrée d'un parti d'extrême droite au gouvernement en Autriche⁵ (Guiraudon, 2004), deux premières directives étaient donc adoptées sur la base de cette nouvelle compétence. La directive 2000/43 interdit la discrimination à raison de la race ou de l'origine ethnique dans un large éventail de domaines : l'emploi et le travail, la protection sociale, mais aussi – et c'est une nouveauté par rapport aux dispositions alors existantes en matière de non-discrimination à raison du sexe⁶ – l'éducation ainsi que l'accès et la fourniture de biens et de services à la disposition du public, y compris le logement. Quant à la directive 2000/78, elle concerne un plus grand nombre de critères – la religion, un handicap, l'âge et l'orientation sexuelle – mais ne porte que sur l'emploi et le travail⁷.

Près de quinze ans après le vote de ces directives, quel bilan peut-on tirer de leur mise en œuvre dans l'ensemble des États de l'Union ? Dans quelle mesure les objectifs qui ont présidé à leur adoption ont-ils été atteints ? S'ils ne l'ont pas été, quelle est la nature des obstacles rencontrés ? Et par ailleurs, ces instruments ont-ils eu des effets – positifs ou négatifs – non anticipés par leurs auteurs ? C'est à ces questions que cette contribution tente de répondre.

Après avoir précisé les objectifs poursuivis par ces directives et les principales obligations qu'elles imposent aux États (1), on examinera comment elles ont été transposées dans les législations nationales. (2). Enfin, on discutera de la mise en œuvre des législations nationales issues des directives afin de déterminer dans quelle mesure elles ont eu les effets escomptés. (3).

I. OBJECTIFS DES DIRECTIVES ET MODÈLE DE PROTECTION MIS EN PLACE

Avant l'adoption des deux directives de 2000, le droit des États membres en matière de non-discrimination offrait un tableau très contrasté. Si tous les États qui faisaient alors partie de l'Union, à l'exception notable de la Grèce et

5. En 2000, le Parti de la liberté (FPÖ), un parti d'extrême droite au discours xénophobe, entre dans le gouvernement formé par W. Schüssel, provoquant un grand émoi dans de nombreuses capitales européennes.

6. La protection européenne contre la discrimination à raison du sexe a depuis été étendue à l'accès et à la fourniture de biens et services : Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services (J.O. n° L 373 du 21.12.2004, p. 37).

7. Un projet de directive étendant la protection contre la discrimination fondée sur ces quatre critères à l'accès et la fourniture de biens et services est en discussion, mais les négociations semblent enlisées depuis plusieurs années. Voir Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, COM (2008) 426 final, 2.7.2008.

de l'Autriche, interdisaient dans leur législation au moins certaines formes de discrimination, le degré et l'effectivité de la protection, les critères prohibés et le champ d'application de celle-ci variaient considérablement (Bell, 2002, p. 149-190). Aussi, l'objectif premier de ces deux instruments est-il d'instaurer un cadre juridique commun qui vise à garantir « que les personnes bénéficient, dans tous les États membres, d'une protection de base contre la discrimination, avec des droits de recours comparables, tout en tenant compte de la diversité culturelle des États membres »⁸. La perspective de l'élargissement de l'Union à partir de 2004 aux pays d'Europe centrale et orientale, où vivent de nombreuses minorités et où la protection juridique contre la discrimination est quasiment inexistante (FRA, 2012a, p. 9-10), contribue à la volonté de renforcer les normes européennes de non-discrimination⁹. Au-delà, l'objectif est également de faciliter l'intégration sur le marché du travail de groupes qui y sont actuellement sous-représentés, comme les personnes handicapées, les minorités ethniques et les travailleurs âgés¹⁰.

Dans cette optique, les deux directives ont d'abord pour objet d'harmoniser la notion même de discrimination. Elles introduisent une définition commune de ses différentes modalités : la discrimination directe et indirecte, le harcèlement, l'injonction de discriminer et le refus d'aménagement raisonnable à une personne handicapée. Tous ces comportements doivent être interdits par les États. Les exceptions possibles à cette interdiction sont limitées et encadrées.

Les directives énoncent ensuite les mesures que les États doivent prendre pour garantir le respect de l'interdiction de discriminer et en sanctionner les violations. Le modèle de protection établi reste, de manière classique, principalement axé sur le recours en justice (Hepple, 2004, p. 11-13) : l'une des obligations centrales imposées aux États est d'assurer que les victimes de discrimination aient accès à des procédures judiciaires et/ou administratives (lesquelles peuvent inclure une forme de conciliation)¹¹. Plusieurs dispositions démontrent toutefois une volonté de remédier aux faiblesses d'une approche de la lutte contre la discrimination basée sur le recours en justice. Les directives exigent que les sanctions applicables aux violations de la législation antidiscriminatoire soient « effectives, proportionnées et dissuasives »¹². Cette obligation a des implications importantes pour les États qui, comme la Belgique, la France ou le Luxembourg, avaient auparavant fait le choix de soumettre la discrimination à des sanctions pénales plutôt que civiles : en pratique, la lourdeur de la procédure pénale avait pour conséquence que peu d'actions pour discrimination

8. Exposé des motifs à la proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (COM (1999)566 final), p. 4.

9. *Ibid.*

10. Exposé des motifs à la proposition de directive du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (COM (1999)565 final), p. 5-6.

11. Art. 7, § 1, Directive 2000/43/CE ; art. 9, § 1, Directive 2000/78/CE.

12. Art. 15, Directive 2000/43/CE ; art. 17, Directive 2000/78/CE.

étaient introduites et les condamnations très rares. Dans ces conditions, la législation mise en place pouvait difficilement passer pour « effective et dissuasive » (Bell, 2002, p. 170-172¹³). En outre, diverses mesures visent à répondre aux obstacles qui, comme l'a montré la pratique, entravent l'accès à la justice des victimes de discrimination ou leur capacité à obtenir gain de cause : méconnaissance du droit, position de faiblesse par rapport à l'auteur des faits, coût et lenteur de la justice, difficultés de preuve et crainte d'être la cible de représailles (Bell, 2002, p. 49-50 et 148). Pour contrer ces phénomènes, les directives cherchent tout d'abord à favoriser la possibilité, pour les victimes, de bénéficier du soutien d'associations comme les ONG et les syndicats. Les organisations qui ont un intérêt légitime à faire appliquer les lois antidiscriminatoires, doivent pouvoir agir en justice « pour le compte ou à l'appui du plaignant »¹⁴. La directive sur l'égalité raciale exige aussi des États qu'ils assurent l'existence d'un organisme public chargé de promouvoir l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique, avec notamment pour mission de fournir aux victimes une aide indépendante pour engager une procédure en justice¹⁵. Par ailleurs, pour éviter que les victimes qui déposent plainte ou ceux qui les soutiennent ne soient la cible de mesures de rétorsion, les États doivent introduire les dispositions juridiques nécessaires pour protéger les personnes contre tout traitement ou conséquence défavorable en réaction à une plainte ou à une action en justice pour discrimination¹⁶. Enfin, pour faciliter la tâche des victimes qui agissent en justice, les États doivent garantir dans leur législation nationale un aménagement de la charge de la preuve : dès lors que la victime alléguée établit des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, la charge de la preuve sera renversée et c'est au défendeur qu'il incombera de prouver l'absence de violation du principe d'égalité de traitement¹⁷.

Si l'accent est mis avant tout sur le droit de recours comme mode de protection, les directives envisagent néanmoins d'autres outils de lutte contre la discrimination. Elles établissent expressément la licéité de l'action positive : pour assurer la pleine égalité dans les faits, les États peuvent maintenir ou adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des motifs prohibés de discrimination¹⁸. Alors que le recours en justice se caractérise par sa nature individuelle et réactive – puisqu'il vise à obtenir la sanction *a posteriori* d'une discrimination subie par un individu déterminé –, l'action positive permet le développement de dispositifs collectifs et proactifs de lutte contre les inégalités de traitement. Beaucoup considèrent que ce type d'initiatives est mieux à même de répondre à la discrimination institutionnelle ou structurelle (Hepple, 2004 ; S. Fredman, 2008, p. 189-192). Les directives se

13. Pour la Belgique, voir la contribution de Charlier et Ringelheim à cet ouvrage.

14. Art. 7, § 2, Directive 2000/43/CE ; art. 9, § 2, Directive 2000/78/CE.

15. Art. 13, § 2, Directive 2000/43/CE.

16. Art. 9, Directive 2000/43/CE ; art. 11, Directive 2000/78/CE.

17. Art. 8, Directive 2000/43/CE ; art. 10, Directive 2000/78/CE.

18. Art. 5, Directive 2000/43/CE ; art. 7, Directive 2000/78/CE.

bornent toutefois à autoriser les États à recourir à l'action positive, sans les y obliger. Par ailleurs, l'organe de promotion de l'égalité de traitement, requis par la directive sur l'égalité raciale, doit être habilité à conduire des études et publier des rapports indépendants ainsi qu'à émettre des recommandations¹⁹. Il peut, par ce biais, inciter les autorités à adopter des politiques en la matière. Les États doivent également « favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, y compris par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, par des conventions collectives, des codes de conduite, et par la recherche ou l'échange d'expériences et de bonnes pratiques ».²⁰ Ils sont aussi tenus de favoriser le dialogue avec les ONG concernées par la lutte contre la discrimination²¹. Dans l'esprit des directives, la mission de combattre la discrimination ne peut donc reposer uniquement sur le juge : d'autres acteurs – organismes de promotion de l'égalité, ONG et partenaires sociaux – ont aussi un rôle à jouer (Guiraudon, 2009, p. 535 ; de Búrca, 2006).

2. LA TRANSPOSITION DES DIRECTIVES DANS LES DROITS NATIONAUX : UN PROCESSUS EN VOIE D'ACHÈVEMENT

La transposition des directives de 2000 dans les droits nationaux ne s'est pas faite sans peine. Plusieurs facteurs expliquent ces difficultés (Amiriaux et Guiraudon, 2010). Inspirées surtout par les législations britannique et néerlandaise, les directives introduisaient des concepts assez neufs pour le droit de nombreux États membres, comme la notion de discrimination indirecte et l'aménagement de la charge de la preuve, suscitant parfois la méfiance de certains acteurs. Dans plusieurs pays, comme en Allemagne, elles se sont heurtées à la résistance du monde de l'entreprise, qui opposait à ces nouvelles règles la liberté contractuelle. Par ailleurs, le petit groupe d'acteurs non gouvernementaux dont la mobilisation avait fortement contribué à l'adoption des directives au niveau européen ne disposait pas de relais susceptibles de mener un travail similaire dans les différents espaces nationaux.

En tant que gardienne des traités, c'est la Commission européenne qui est en charge d'assurer le suivi et l'effectivité du processus de transposition. Vu l'ampleur et la technicité des chantiers de réformes législatives nationales engendrés par les deux directives de 2000, elle a mis sur pied quatre réseaux d'experts : un groupe d'experts gouvernementaux, un réseau d'experts socioéconomiques, un réseau d'experts dans le domaine du handicap (ANED) et le réseau d'experts juridiques en matière de non-discrimination. C'est plus particulièrement ce dernier réseau, composé d'un comité exécutif et d'un expert par État, qui épaula la Commission dans le suivi de la transposition des directives antidiscriminatoires, en lui fournissant notamment des rapports nationaux annuels

19. Art. 13, Directive 2000/43/CE.

20. Art. 11, § 1, Directive 2000/43/CE ; art. 13, § 1, Directive 2000/78/CE.

21. Art. 12, Directive 2000/43/CE ; art. 14, Directive 2000/78/CE.

détaillés relatant les évolutions du droit de la non-discrimination dans les pays concernés. Accessibles en ligne, ces documents sont également une source de référence pour d'autres acteurs²². Le 17 janvier 2014, la Commission a publié son troisième rapport sur la mise en œuvre de ces deux directives (Commission européenne, 2014)²³.

En cas de transposition incorrecte ou tardive d'une directive, la Commission peut initier une procédure en constatation de manquement qui peut aboutir à une action devant la Cour de justice de l'Union européenne²⁴. Aussi, une fois expirés les délais de transposition des deux directives de 2000 – à savoir, pour les 15 anciens États membres, le 19 juillet 2003 pour la directive sur l'égalité raciale et le 2 décembre 2003 pour celle sur l'égalité dans l'emploi, et, pour les « nouveaux » États, la date de leur adhésion à l'Union, soit 2004, 2007 ou 2013 – la Commission a entamé les vérifications de la conformité des droits nationaux avec les exigences de ces deux instruments²⁵. Après mise en demeure des États concernés et à défaut de réaction dans les deux mois, elle a émis un avis motivé précisant ses griefs à pas moins de 17 États membres pour la directive sur l'égalité raciale et 21 États membres pour la directive sur l'égalité dans l'emploi. À côté des cas de retards de transposition, les manquements avaient trait le plus souvent à la définition de concepts-clés des directives (tels la discrimination directe et indirecte ou le harcèlement), au champ d'application, au renversement de la charge de la preuve, au droit des associations d'agir en justice et à une interprétation trop large des dérogations permises par les directives (Commission européenne, 2014, p. 3). Le dialogue entamé avec les États membres a permis, dans la majorité des cas, d'obtenir les corrections souhaitées. Mais dans huit cas, estimant que ses griefs n'avaient pas été rencontrés, la Commission a engagé une action devant la Cour de justice. Ces affaires ont débouché sur plusieurs condamnations, le plus souvent pour retard dans la transposition²⁶. Finalement, en 2013, tous les États

22. Voir le site du réseau d'experts : www.non-discrimination.net. Coordonné par deux ONG (Human European Consultancy et Migration Policy Group), ce réseau d'experts produit également une revue biannuelle, la Revue du droit européen de la non-discrimination, et des rapports thématiques. La suite de cette contribution comporte plusieurs références aux rapports nationaux réalisés par les experts de ce réseau pour l'année 2012. Les noms des experts par pays peuvent être consultés sur le site du réseau.

23. Conformément à l'exigence de rapport quinquennal figurant à l'article 17 de la directive 2000/43 et 19 de la directive 2000/78. Pour les rapports précédents, voir communications de la Commission sur l'application de la directive 2000/43 (COM(2006) 643 final) et sur l'application de la directive 2000/78 (COM(2008) 225).

24. Art. 258 TFUE.

25. Les chiffres cités sont tirés du site de la Commission sur le contrôle de l'application du droit UE (http://ec.europa.eu/eu_law/infringements/application_monitoring_fr.htm).

26. Voir not. Commission c. Allemagne, aff. C-43/05 (23 février 2006) et C-329/04 (28 avril 2005) ; Commission c. Luxembourg, aff. C-320/04 (24 février 2005) et C-70/05 (20 octobre 2005). À noter qu'à ce jour l'Italie est le seul pays à avoir été condamné par la Cour de justice pour transposition incorrecte, plus précisément relativement à l'obligation d'aménagement raisonnable pour les personnes handicapées (Commission c. Italie, 4 juillet 2013, aff. C-312/11, § 69).

membres de l'Union avaient transposé les directives de 2000 dans leur ordre juridique. Toutefois, certaines incohérences ou lacunes subsistent encore²⁷.

Le premier effet des directives a donc été d'amener tous les États membres à adopter de nouvelles législations antidiscriminatoires. Un certain nombre, tels l'Allemagne, la Belgique, la Bulgarie, la France, les Pays-Bas ou la Pologne, ont étendu les critères de discrimination prohibés et/ou les domaines couverts au-delà du minimum requis par les directives : de façon intéressante, les directives ont, dans ce cas, permis d'enclencher un processus législatif qui, une fois engagé, a pu aboutir à des normes antidiscriminatoires plus protectrices que le minimum exigé. En Belgique, par exemple, la liste des motifs protégés inclut la nationalité, la fortune, l'état de santé, l'état civil, la langue, la conviction syndicale et une caractéristique physique ou génétique – critères non visés par le droit européen. Et pour tous les critères énumérés, la protection s'étend à la protection sociale et à l'accès et la fourniture de biens et services accessibles au public ainsi qu'à d'autres sphères comme l'accès, la participation et l'exercice de toute activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public²⁸. Mais d'autres États se sont contentés de législations reproduisant les directives quasiment à l'identique (par exemple, Chypre, l'Italie et le Luxembourg). Des variantes sont également observables quant à la voie choisie pour opérer cette transposition. La grande majorité des États a introduit de nouvelles dispositions en droit civil et en droit du travail, en combinant, le cas échéant, des législations antidiscriminatoires spécifiques à des amendements apportés aux législations existantes. Mais certains ont également adopté des dispositions pénales (tels la Belgique, le Danemark, la France et le Luxembourg) (Bell, Chopin et Palmer, 2007 ; Chopin et Uyen Do, 2012). Récemment, dans un souci de coordination, plusieurs États qui avaient adopté dans un premier temps des textes distincts par type de discrimination les ont remplacés par des législations antidiscriminatoires transversales couvrant plusieurs critères (notamment le Danemark, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède).

En conséquence, au-delà de l'harmonisation minimale promue par les directives, les régimes nationaux de non-discrimination mis en place dans les pays européens forment aujourd'hui un véritable patchwork. À cette diversité s'en ajoute une autre : les critères de discrimination jouissent souvent de niveaux de protection différents. Cette « inégalité de protection » découle en partie du régime européen lui-même : alors que la directive 2000/78 voit son champ limité à l'emploi, la directive sur l'égalité raciale étend sa protection à d'autres domaines, comme la protection sociale et l'accès et la fourniture de biens et services accessibles au public. Ce faisant, le cadre normatif européen induit une forme de hiérarchie entre les motifs de discrimination. Si certains États ont aligné leur niveau de protection, pour tous les critères concernés, sur la

27. Des affaires concernant la non-conformité des droits belge et roumain avec les directives sont actuellement pendantes (Commission européenne, 2014, p. 4).

28. Voir la contribution de P. Charlier et J. Ringelheim à cet ouvrage.

directive consacrée à l'égalité raciale, voire ont été au-delà, ce n'est pas le cas de tous (Chopin et Uyen Do, 2012, p. 61). Ces divergences nationales ne sont pas sans incidence sur la cohérence d'ensemble du système européen de défense des droits de l'homme : dans de nombreux cas, une personne discriminée ne bénéficiera pas de la même protection selon le pays où les faits se sont produits ou le motif à l'origine de la discrimination.

3. LA MISE EN ŒUVRE DES LOIS NATIONALES ISSUES DES DIRECTIVES

Le modèle de protection envisagé par les directives repose avant tout sur la possibilité, pour la personne qui s'estime être victime de discrimination, d'agir en justice. À l'épreuve des faits, ce système accuse ses limites. D'abord, une série d'obstacles continue d'entraver l'accès à la justice et les dispositifs prévus pour y remédier ont eu un effet très inégal selon les pays (3.1). Second problème, l'interprétation que les tribunaux nationaux font du droit antidiscriminatoire n'est pas toujours conforme à l'esprit, voire à la lettre, des directives (3.2).

3.1 L'accès à la justice : des problèmes persistants

Un même constat se dégage des divers rapports (cités dans les lignes qui suivent) réalisés sur la mise en œuvre des directives dans les États membres : globalement, le système mis en place n'a pas suffisamment permis de remédier aux obstacles classiques à l'accès à la justice en cas de discrimination. Cet état de fait limite l'effectivité d'une protection qui repose essentiellement sur le droit de recours offert aux victimes. La situation varie toutefois d'un pays à l'autre : certains États, allant au-delà du minimum exigé par le droit de l'Union, ont adopté des mesures qui semblent améliorer l'efficacité du dispositif antidiscriminatoire.

3.1.1 Faible nombre d'actions en justice

Malgré le fait que les directives ont conduit, dans l'ensemble des États de l'Union, à l'adoption de nouvelles législations plus protectrices des victimes, le nombre de recours introduits reste assez faible (Commission européenne, 2014, p. 7 ; Chopin et Uyen Do, 2011, p. 146 ; Hernanin et de Kroon, 2013, p. 18-19 ; Bell, 2008, p. 15).

Plusieurs facteurs contribuent à expliquer cet état de fait. En premier lieu, la législation antidiscriminatoire reste souvent mal connue du public. D'après l'enquête Eurobaromètre sur la discrimination réalisée en 2012, à peine un tiers environ (37 %) des personnes interrogées dans l'ensemble de l'Europe déclarent connaître leurs droits en cas de discrimination. Cette moyenne européenne masque toutefois de grandes disparités nationales : 71 % des enquêtés en Finlande, 61 % en Suède, 54 % au Royaume-Uni et 50 % au Danemark

affirment connaître leurs droits, contre 21 % en Autriche, 25 % en Lettonie et 28 % en Pologne (TNS Opinion & Social, 2012, p. 72-73). L'enquête EU-Midis sur l'expérience de la discrimination par les personnes immigrées et les minorités ethniques dans l'UE, indique que la méconnaissance des lois antidiscriminatoires est particulièrement élevée chez certains groupes vulnérables, qui sont parmi les plus exposés à la discrimination ethnique ou raciale : à la question de savoir s'il existait dans leur pays une loi interdisant la discrimination dans l'emploi, 89 % des enquêtés d'origine rom en Grèce, 80 % des répondants nord-africains en Espagne et 70 % des répondants roms en Roumanie, répondaient qu'il n'en existait pas ou qu'ils l'ignoraient (FRA, 2010, p. 6).

L'enquête EU-Midis confirme par ailleurs le faible taux de signalement des incidents de discrimination. Parmi les groupes interrogés, le non-signalement de tels incidents à une autorité ou une organisation demeure la norme : parmi les personnes déclarant avoir subi une discrimination dans les douze derniers mois précédant l'enquête, 82 % ne l'avaient pas signalée. La première raison invoquée pour expliquer cette attitude est la conviction que « cela n'aurait eu aucun effet ». Mais un autre motif fréquemment cité par les intéressés est qu'ils ne savaient pas comment ni où dénoncer cet incident (FRA, 2009, p. 52-57).

La complexité des lois antidiscriminatoires constitue un problème supplémentaire. Dans de nombreux États membres, des textes différents sont applicables selon le critère visé (race, handicap, orientation sexuelle, etc.) ou le domaine concerné (emploi, éducation, logement, etc.). Cette fragmentation, ainsi que la technicité de certaines dispositions, sont autant d'obstacles à la capacité des victimes à comprendre leurs droits (FRA, 2012b, p. 37-38). En outre, la lenteur et le coût des procédures judiciaires demeurent, sans surprise, des causes fréquentes de la réticence des intéressés à agir en justice, l'accès à l'aide juridique étant dans plusieurs pays très limité (FRA, 2012b, p. 43 ; Chopin et Uyen Do, 2011, p. 98-99). Enfin, la crainte d'être la cible de représailles de la part de leur employeur ou de leurs collègues reste, d'après les acteurs de terrain, un motif non négligeable d'inaction des victimes, malgré les dispositifs légaux de protection contre les rétorsions découlant des directives (FRA, 2012b, p. 44, voir aussi FRA, 2012c, p. 49).

3.1.2 L'impact de la désignation d'un organisme de promotion de l'égalité

La mise en place d'un organisme de promotion de l'égalité, imposée par la directive sur l'égalité raciale, avait précisément pour but de remédier à certains des problèmes qui viennent d'être évoqués : la fonction première d'une telle institution est en effet de fournir aux victimes de discrimination « une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination »²⁹. En pratique, l'efficacité de l'action de ces organismes varie d'un État à l'autre, selon les pouvoirs qui leur ont été conférés, mais aussi leur structure et les ressources qui leur sont allouées (Rorive, 2009a).

29. Art. 13, § 2, Directive 2000/43/CE.

Le droit de l'Union, dans son état actuel, n'oblige les États à désigner une telle institution qu'en ce qui concerne la lutte contre la discrimination ethnique et raciale ainsi que la discrimination à raison du sexe³⁰. La grande majorité des États, cependant, ont été plus loin : ils ont confié à leur organisme la compétence de traiter aussi des cas de discrimination fondés sur les motifs visés par la directive 2000/78, voire d'autres critères encore. Quelques États toutefois – le Danemark, l'Espagne, la Finlande, le Portugal –, se sont limités au minimum requis par les directives³¹. Les personnes discriminées à raison d'autres motifs que la race et l'origine ethnique ou le sexe n'y bénéficient d'aucune aide institutionnelle spécialisée.

L'« aide indépendante » que fournissent les organismes de promotion de l'égalité prend des formes différentes selon les États, cette notion n'étant pas définie dans la directive. Au minimum, ils offrent à titre gratuit, aux personnes qui s'estiment discriminées, des informations sur leurs droits et des conseils sur la façon de les faire valoir en justice. Dans la plupart des États membres, ils disposent aussi de moyens d'action supplémentaires. Dans un grand nombre d'États, ils peuvent eux-mêmes introduire une action en justice pour dénoncer une discrimination, soit au nom de la victime, le cas échéant en la représentant, soit en leur nom propre. Une telle intervention permet d'alléger fortement la charge financière et psychologique qu'un recours judiciaire fait habituellement peser sur la victime. Les organismes qui disposent de cette compétence l'utilisent cependant avec parcimonie : parmi les plaintes reçues, ils sélectionnent celles qu'ils porteront en justice en fonction de critères tels que la gravité des faits, les questions de principe en jeu et leurs chances de succès. Dans certains États, comme en Belgique, en Hongrie, en Irlande et en Slovaquie, l'organisme peut, dans certains cas, introduire un recours sans devoir faire état d'une victime identifiée : soit parce qu'aucune victime n'est identifiable (comme dans l'affaire *Feryn*, concernant le cas d'un employeur qui avait déclaré à la presse qu'il n'engageait pas de travailleurs d'origine étrangère³²), soit pour dénoncer une pratique généralisée de discrimination, affectant un large groupe de personnes. Cette possibilité – qui reste rare – présente un intérêt tout particulier au vu de la réticence fréquente des victimes à porter plainte : elle permet d'assurer que des cas graves de discrimination pourront être dénoncés en justice, même en l'absence de signalement par une victime particulière. Elle paraît aussi plus adéquate pour combattre des discriminations de type structurel ou systémique, qui ne s'appréhendent pas

30. Art. 20, Directive 2006/54 du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) (J.O. n° L 204 du 26.07.2006).

31. Réseau européen d'experts juridiques en matière de non-discrimination, Rapports nationaux, 2012. L'Italie et Malte n'ont étendu les compétences de leur organisme à d'autres critères que la race et l'origine ethnique qu'en 2012 (*ibid.*).

32. CJUE, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn VN, 10 juillet 2008, Aff. C-54/07 (ci-après arrêt *Feryn*). Voir aussi CJUE, Accept, 25 avril 2013, aff. C-81/12, §§ 36-59.

aisément à travers des cas individuels. (FRA, 2012a, p. 11 ; Chopin et Uyen Do, 2011, p. 121-124 ; Equinet, 2011 ; Hernanin et de Kroon, 2013, p. 20).

La plupart des organismes de promotion de l'égalité peuvent promouvoir une conciliation visant à aboutir à une solution amiable entre la victime et le responsable des faits, qui permet d'éviter le recours en justice (Chopin et Uyen Do, 2011, p. 122-123). Par ailleurs, un certain nombre d'organismes se sont vu confier la compétence de statuer sur des plaintes, après avoir examiné le dossier et entendu les parties. Ce modèle se retrouve dans près de la moitié des États membres, lesquels incluent des pays aussi divers que l'Autriche, la Bulgarie, le Danemark ou la Roumanie. Investi de fonctions quasi judiciaires, l'organisme offre alors aux victimes un mécanisme alternatif à la procédure en justice, qui leur permet d'obtenir un examen de leur plainte à moindre coût et en principe plus rapidement que devant les tribunaux. Certains de ces organismes ne peuvent toutefois formuler que des avis ou recommandations, sans valeur obligatoire. Et seuls quelques-uns peuvent ordonner le paiement d'une réparation à la victime (Ammer *et al.*, 2010, p. 44-45 et 71). Autre dispositif intéressant : dans certains pays, comme en France, en Hongrie, en Lituanie et en Suède, l'organisme dispose de pouvoirs d'enquête qui lui permettent d'instruire certains dossiers (entendre des témoins, effectuer des descentes sur les lieux, exiger la remise de documents, etc.), avec parfois, la possibilité d'infliger une sanction, telle qu'une amende administrative, en cas de constat de discrimination.

Dans la plupart des pays, les organismes de promotion de l'égalité disposent donc, en théorie, de pouvoirs non négligeables. Dans certains cas toutefois, des problèmes subsistent dans la définition du mandat de l'institution. La Commission a ainsi engagé une procédure d'infraction contre la Finlande pour absence d'organisme de promotion de l'égalité compétent en matière d'emploi (Commission européenne, 2014, p. 14). En outre, l'exercice des fonctions confiées à ces institutions suppose des moyens humains et financiers conséquents. Or, dans la plupart des États, ces organismes se plaignent de l'insuffisance des ressources qui leur sont allouées. La crise économique a aggravé la situation, beaucoup d'institutions ayant fait l'objet de coupes budgétaires drastiques (en Irlande, en Lettonie et en Roumanie, en particulier). La situation est particulièrement critique en Autriche et en Hongrie, où les organismes égalité éprouvent aujourd'hui des difficultés à s'acquitter de leurs missions premières (Ammer *et al.*, 2010, p. 78). Reconnaisant la réalité du problème, la Commission a engagé des démarches pour vérifier que les organismes nationaux remplissent effectivement leur fonction d'aide aux victimes et de production de rapports et d'études (Commission européenne, 2014, p. 14).

La question de leur indépendance représente une autre source de préoccupation. Dans plusieurs pays, l'institution présente des liens étroits avec un ministère. En Italie, le Bureau national contre la discrimination raciale a été constitué au sein du ministère de l'Égalité des chances. Et en Hongrie, le président de l'Autorité pour l'égalité de traitement est désigné par le Premier ministre et peut être démis de ses fonctions sans justification (Ammer *et al.*, p. 71 et s.).

Dans ces situations, on peut s'interroger sur le degré réel d'autonomie de ces institutions par rapport au gouvernement et sur leur capacité à adopter une position critique à l'égard des politiques gouvernementales. La confiance qu'elles doivent inspirer aux victimes peut s'en trouver diminuée, surtout lorsqu'il s'agit de dénoncer des discriminations commises par des pouvoirs publics.

Autre problème, dans nombre de pays, ces organismes semblent encore mal connus de la population, ce qui, naturellement, affecte la propension des victimes à se tourner vers eux pour obtenir de l'aide. Dans l'enquête Eurobaromètre 2012, lorsqu'on leur demande à quelle organisation elles préféreraient s'adresser en cas de discrimination ou harcèlement, seuls 16 % des personnes interrogées dans l'ensemble de l'Union citent en premier lieu un organisme de promotion de l'égalité. Elles sont toutefois 42 % en Suède contre 4 % au Danemark (TNS Opinion & Social, 2012, p. 75 ; voir aussi EU-Midis, 2010, p. 9-10). La jeunesse de l'institution dans de nombreux pays – beaucoup d'États ont dû créer un nouvel organisme pour se conformer à la directive 2000/43 – peut expliquer en partie cette méconnaissance. En outre, le fait qu'il existe souvent plusieurs organismes différents, compétents selon le critère de discrimination, le domaine concerné ou la fonction à exercer, nuit à la lisibilité du système pour les victimes. Cette situation peut en outre poser problème en cas de discrimination multiple (FRA, 2012b, p. 39).

La capacité de ces organismes à remplir leur mission d'aide aux victimes dépend aussi de leur proximité géographique. Or, dans plusieurs pays comme en Allemagne ou au Danemark, l'institution ne dispose que d'une seule représentation dans la capitale (FRA, 2012a, p. 12). Un certain nombre d'États ont pris des mesures pour développer des centres d'aide et d'information au niveau régional ou local. Aux Pays-Bas, les municipalités sont tenues de créer des bureaux locaux chargés de fournir une aide indépendante aux personnes en matière d'antidiscrimination (Hernanin et de Kroon, 2013, p. 27). Au Royaume-Uni ainsi qu'en Suède, les organismes de promotion de l'égalité soutiennent un réseau de centres de conseils disséminés dans le pays et tenus par des ONG (FRA, 2012a, p. 15).

3.1.3 La contribution des ONG et des syndicats

Une seconde réponse apportée par les directives aux difficultés d'accès à la justice réside dans la volonté de renforcer la capacité des acteurs de la société civile – au premier chef les ONG et les syndicats – à contribuer à la lutte contre la discrimination. Dans cette optique, les États doivent garantir aux organisations qui y ont un intérêt légitime le droit d'agir en justice « pour le compte ou à l'appui du plaignant, avec son approbation » pour faire respecter la législation antidiscriminatoire³³.

La encore, l'effet de la mesure a été variable selon les pays, en raison de modes de transposition divergents, mais aussi des capacités d'action différentes des organisations concernées. Beaucoup d'États se sont limités au minimum exigé

33. Art. 7, § 2, Directive 2000/43/CE et art. 9, § 2, Directive 2000/78/CE.

par les directives : ils ont autorisé les associations à agir « à l'appui du plaignant », mais non à introduire elles-mêmes un recours « pour le compte du plaignant ». Certains, comme l'Allemagne, le Luxembourg ou l'Italie, ont en outre subordonné ce droit d'action à des conditions très strictes, que peu d'organisations sont susceptibles de remplir (Hernanin et de Kroon, 2013, p. 19). D'autres, en revanche, comme la Belgique et la Hongrie, ont non seulement autorisé les associations à agir pour le compte de la victime, mais également, dans certaines circonstances, à introduire un recours sans le consentement d'une victime identifiée (Chopin et Uyen Do, 2011, p. 104). Concrètement, cela signifie que dans des situations où aucune victime n'ose porter plainte, une ONG peut introduire un recours pour obtenir qu'une discrimination soit reconnue et sanctionnée. La Cour de justice a confirmé dans l'affaire *Feryn* que ce dispositif était parfaitement compatible avec l'article 7 de la directive 2000/43 : les États peuvent habiliter les associations ou l'organisme de promotion de l'égalité à engager des procédures judiciaires ou administratives pour discrimination « sans agir au nom d'un plaignant déterminé ou en l'absence de plaignant identifiable. »³⁴

À côté des contraintes procédurales, le manque de moyens humains et financiers limite, dans de nombreux pays, la capacité des ONG à fournir une aide juridique spécialisée ou à engager des actions en justice. Dans certains États cependant, comme au Royaume-Uni, aux Pays-Bas et en Suède, les pouvoirs publics soutiennent tout particulièrement les ONG qui offrent une aide en matière de discrimination, notamment par des synergies avec l'organisme de promotion de l'égalité (voir *supra*). Mais ce sont aussi les « cultures de mobilisation » qui varient ; la propension des ONG à faire du recours en justice un moyen d'action privilégié dépend des pays et des associations (Amiraux et Guiraudon, 2010, p. 1699).

Les syndicats paraissent *a priori* bien placés pour contribuer à lutter contre la discrimination dans l'emploi. La propension des personnes à faire appel à une organisation syndicale lorsqu'elles s'estiment discriminées ou harcelées varie toutefois fortement d'un pays à l'autre, reflétant en partie les différences de taux de syndicalisation. Lorsqu'on leur demande à quelle entité elles s'adresseraient en priorité, 51 % des personnes interrogées au Danemark, 32 % en Finlande, 27 % en Suède et 20 % en Belgique répondent « un syndicat », contre 2 % en Bulgarie, en Hongrie et en Roumanie ou 3 % en Grèce et au Portugal (TNS Opinion & Social, 2012, p. 76). La disposition des syndicats à se mobiliser contre la discrimination n'est toutefois pas garantie. L'étude commanditée par l'Agence des droits fondamentaux sur le point de vue des syndicats et des employeurs à propos de la directive sur l'égalité raciale montre une certaine ambivalence des syndicats. Si les dirigeants syndicaux soutiennent généralement les objectifs de la directive, ils admettent qu'il n'en va pas toujours de même de leurs membres. Dans certains pays, les syndicats se disent peu mobilisés sur la question en raison de la tension qu'ils perçoivent entre

34. Arrêt *Feryn*, § 27.

lutter pour de meilleures conditions de travail en faveur des travailleurs nationaux dans leur ensemble et combattre la discrimination raciale ou ethnique subie par une minorité. Certains craignent aussi que le dispositif antidiscriminatoire n'affaiblisse les actions collectives en encourageant les personnes à chercher à obtenir réparation à titre individuel (FRA, 2012c, p. 61).

3.2 L'interprétation du droit antidiscriminatoire par les juges

Une fois les obstacles liés à l'accès à la justice franchis, d'autres peuvent résulter d'une interprétation du droit antidiscriminatoire livrée par les tribunaux qui ne soit pas conforme à l'esprit, voire à la lettre, des directives. Parmi les questions suscitant des difficultés d'interprétation, les études sur la mise en œuvre des directives épinglent, en particulier, la définition de certains motifs de discrimination – surtout le handicap – ou de concepts-clés – spécialement la discrimination indirecte, le harcèlement et la protection contre les rétorsions – ainsi que l'application de l'aménagement de la charge de la preuve (Commission européenne, 2014, p. 9-10 ; Equinet, 2013 ; OSI, 2012 ; Chopin et Uyen Do, 2012).

Ces difficultés tiennent sans doute à la nouveauté, pour nombre de cultures juridiques nationales, de certaines des notions introduites par les directives, générant des mécompréhensions mais aussi des résistances de la part des juges à l'égard de certains concepts (Amiraux et Guiraudon, 2010, p. 1698). Ces résistances peuvent être d'autant plus vives dans certains pays que les nouvelles normes sur la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique ou la religion peuvent y perturber les conceptions dominantes en matière d'intégration et de régulation du religieux.

La formation des magistrats est une manière de répondre à ce problème et une série d'initiatives en ce sens ont bénéficié de financements européens. Ceci étant, la Cour de justice de l'Union européenne a sur ce plan un rôle majeur de clarification à jouer. Il lui incombe de sauvegarder l'uniformité du droit européen et de lui éviter de se dissoudre dans des interprétations multiples au niveau national. Mais la Cour reste tributaire des questions préjudicielles qui lui sont transmises par les juridictions nationales³⁵. Si leur nombre, en matière de non-discrimination, est en croissance exponentielle depuis 2005, elles concernent principalement un type très spécifique de contentieux : celui de la discrimination fondée sur l'âge dans l'ordre juridique allemand. À l'inverse, aucune affaire relative à la religion n'a encore fait l'objet d'un arrêt de la Cour de justice. De manière générale, il apparaît que de nombreuses juridictions nationales choisissent – pour des raisons qui restent à éclaircir – de ne pas interroger la Cour de justice en cas de difficulté d'interprétation (O'Cinneide et Tobler, 2012, p. 59).

35. La question préjudicielle est une procédure qui permet à une juridiction nationale (ou qui l'y oblige si elle statue en dernier ressort) d'interroger la Cour de justice de l'Union européenne sur l'interprétation correcte du droit européen dans le cadre d'un litige dont cette juridiction est saisie (art. 267 TFUE).

Les développements relatifs à la notion d'« entreprise de tendance » et à la discrimination indirecte fournissent deux exemples emblématiques de cette réticence des juges nationaux à se tourner vers la Cour de justice. En vertu de l'exception dite des entreprises de tendance, les Églises et les organisations dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions sont autorisées, à certaines conditions, à traiter une personne différemment en raison de ses convictions religieuses – ne pas l'engager, la licencier, etc. –, sans que cela soit considéré comme une violation du principe de non-discrimination³⁶. Alors que les meilleurs auteurs de doctrine ont bien du mal à déterminer les contours de cette notion (Vickers, 2006) et que les cas litigieux se multiplient dans les États membres, aucune question préjudicielle touchant à cette notion n'a encore été adressée à la Cour de justice. L'affaire relative au recrutement d'un assistant social chargé de travailler avec des personnes immigrées au sein d'une organisation dépendant de l'Église protestante en Allemagne est indéniablement une occasion manquée³⁷. Le profil de fonction exigeait un diplôme universitaire et une affiliation à une Église chrétienne. Une candidate de culture musulmane, non pratiquante, avait reçu une marque d'intérêt mais, suite à son refus de s'affilier à une Église chrétienne, l'organisation avait rejeté sa candidature. En première instance, le tribunal du travail de Hambourg³⁸ lui donna raison. S'écartant sur ce point de la jurisprudence traditionnelle allemande, ce tribunal précisa que l'exception tirée du principe d'autonomie religieuse, prévue au bénéfice des Églises par la loi allemande sur l'égalité de traitement, ne leur permet de déroger au principe d'égalité qu'à la condition que le travail en cause le justifie. Or, en l'espèce, rien ne justifiait que les fonctions d'un assistant social chargé de soutenir des personnes immigrées ne puissent être remplies par un postulant non chrétien. Cette décision fut toutefois renversée par la Cour d'appel du travail de Hambourg, qui considéra que la candidate n'était pas qualifiée pour l'emploi et qu'elle ne pouvait dès lors se plaindre d'une quelconque discrimination. Par conséquent, elle refusa de renvoyer l'affaire devant la Cour de justice pour obtenir des précisions sur la portée de l'exception litigieuse prévue dans la directive sur l'égalité dans l'emploi³⁹. Aujourd'hui, en l'absence de renvoi préjudiciel à la Cour de justice en matière de discrimination religieuse, c'est paradoxalement la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme qui sert de référence pour élucider le droit de l'Union européenne en la matière. En effet, cette dernière prend en compte la directive sur l'égalité dans l'emploi lorsque, dans des situations similaires, elle doit mettre en balance la liberté religieuse, le droit au respect de la vie privée et le principe de non-discrimination consacrés par la Convention européenne des droits de l'homme. Ainsi, dans l'affaire *Schüth*, introduite par un

36. Art. 4, § 2 de la Directive 2000/78/CE.

37. Voir *Revue de droit européen relatif à la non-discrimination*, 2008, n° 6-7, p. 109.

38. Décision du 27 mai 2008, 20 ca 105/07.

39. Réseau européen d'experts juridiques en matière de non-discrimination, « Flash-Report – Religious Discrimination » (Allemagne), avril 2009. La décision fut confirmée par la Cour fédérale du travail (Bundesarbeitsgericht), 8 AZR 466/09, 19.08.2010.

organiste licencié par la paroisse qui l'employait au motif qu'il entretenait une relation extra-maritale, la Cour européenne conclut à la violation du principe de non-discrimination par l'Allemagne⁴⁰. Or, pour appuyer cette conclusion, elle se réfère notamment au fait que la Commission européenne a introduit une action en manquement à l'encontre de l'Allemagne⁴¹ pour dénoncer une conception de l'autonomie religieuse qui va au-delà de l'exception admise par la directive sur l'égalité dans l'emploi.

Des problèmes liés à l'interprétation de la discrimination indirecte sont rapportés dans de nombreux États membres (Equinet, 2013, p. 15 ; Open Society Institute, 2012). Telle que définie dans les directives, la discrimination indirecte résulte d'une mesure qui, bien qu'apparemment neutre, est susceptible d'entraîner en pratique un désavantage particulier pour les personnes appartenant à un groupe protégé, sans être objectivement justifiée par un objectif légitime ou sans que les moyens utilisés ne soient appropriés et nécessaires. En Bulgarie et en Roumanie, par exemple, les experts nationaux du réseau d'experts signalent de nombreuses confusions entre les notions de discrimination directe et indirecte dans le chef des juges et des organismes de promotion de l'égalité. Contrairement à ce que prévoient les directives, ceux-ci appliquent régulièrement les mêmes systèmes de justification aux deux catégories de discriminations⁴². Dans certains pays, des barrières liées à la culture juridique s'ajouteraient aux obstacles techniques. En France, en particulier, il semble que la discrimination indirecte reste un concept mal compris qui se heurte à la théorie traditionnelle de l'égalité formelle et au concept de faute en matière civile⁴³. De manière générale, les juges nationaux restent souvent réticents à reconnaître l'existence d'une discrimination indirecte en l'absence de preuve d'une intention de discriminer – alors même que cette notion ne requiert pas qu'une quelconque intention discriminatoire soit établie. Ainsi, en Croatie, dans une affaire concernant le placement d'enfants roms dans des classes séparées au motif officiel de leur insuffisante maîtrise de la langue croate, la Cour constitutionnelle croate a jugé que la question de savoir si les élèves roms avaient été placés dans des classes séparées avec l'intention de les discriminer sur la base de leur origine ethnique était cruciale pour établir l'existence d'une discrimination⁴⁴. Les prolongements de cette affaire devant la Cour européenne des droits de l'homme sont une preuve supplémentaire des difficultés que suscite la notion de discrimination indirecte : alors qu'une formation de chambre a d'abord estimé qu'il n'y avait pas

40. Cour E.D.H., Schüth c. Allemagne, 23 septembre 2010, §§ 40-42 et 70. Voir aussi Cour E.D.H., Obst c. Allemagne, 23 septembre 2010, §§ 39-53 et Cour E.D.H., Siebenhaar c. Allemagne, 3 février 2011, §§ 46-47.

41. Procédure n° 2007/2362.

42. Bulgarie Country Report 2012, points 0.2 et 2.3, c ; Roumanie Country Report 2012, point 2.3, c.

43. France Country Report 2012, point 0.2. Voir aussi la contribution de Frédéric Guionard à cet ouvrage.

44. Cour constitutionnelle, décision no U-III- 3138/2002, Journal officiel n° 22 du 26 février 2007.

discrimination⁴⁵, l'arrêt de Grande chambre (2010) conclut, à l'inverse, que ce système de classes séparées, motivé en apparence par des raisons de langue, entraîne une discrimination indirecte fondée sur l'origine ethnique, notamment parce que les garanties entourant cette mesure sont jugées insuffisantes pour en compenser l'impact négatif disproportionné sur les personnes d'origine rom⁴⁶.

CONCLUSION

À la question : le droit européen de la non-discrimination a-t-il tenu ses promesses ?, une réponse nuancée s'impose. Il est certain que les directives sur l'égalité raciale et sur l'égalité dans l'emploi adoptées en 2000 ont imprimé des changements majeurs dans le droit national de la très grande majorité des États membres. Moyennant un dispositif de suivi sophistiqué mis en place par la Commission européenne, la transposition de ces deux instruments arrive à son terme, dix ans après l'échéance fixée, non sans laisser la part belle aux différences nationales. Si l'harmonisation n'est que partielle, c'est en partie parce que de nombreux États ont été, pour certains aspects, au-delà des exigences européennes, mais également parce qu'ils disposaient d'une marge de manœuvre quant aux sanctions à prévoir et au type d'organisme de promotion de l'égalité à mettre en place. Pour ce qui est des textes de loi, le résultat est donc conforme aux directives. Dans la pratique toutefois, de nombreuses difficultés subsistent, notamment quand il s'agit de mettre en œuvre des concepts juridiques s'appuyant sur une conception substantielle – et non formelle – de l'égalité, comme la discrimination indirecte ou le partage de la charge de la preuve. À cet égard, la Cour de justice a un rôle de premier plan à jouer. Par le passé, elle a su, au nom de l'effectivité du principe d'égalité, réaliser des avancées jurisprudentielles importantes, notamment sur la question de l'égalité salariale entre hommes et femmes. Pour qu'elle puisse poursuivre ce travail, il importe que les juges, mais également d'autres acteurs-clés comme les organismes de promotion de l'égalité ou les associations habilitées à agir à justice, prennent toute la mesure de l'intérêt de recourir au contentieux préjudiciel.

Plusieurs organismes comme Equinet (2013), l'Agence des droits fondamentaux (2012c) ou *Open Society Institute* (2013), proposent d'apporter des modifications à la législation européenne pour renforcer le dispositif antidiscriminatoire. Au vu de l'enlisement de la proposition de directive de 2008 visant à étendre le champ d'application de la non-discrimination fondée sur l'âge, le handicap, la religion et l'orientation sexuelle, due au manque de volonté politique des États (Amiraux et Guiraudon, 2010, p. 1700) ou à l'opposition de certains secteurs économiques (assurances ou banques notamment), et compte tenu de la lourdeur de la procédure de transposition, on peut être

45. Cour EDH, Orsus et autres c. Croatie, 17 juillet 2008 (non définitif).

46. Cour EDH (GC), Orsus et autres c. Croatie, 16 mars 2010, spéc. § 157.

sceptique quant à l'efficacité à court terme de ces recommandations. Mais nombre de mesures ne nécessitant pas de telles réformes législatives pourraient être prises pour permettre aux mécanismes antidiscriminatoires actuels de déployer toutes leurs potentialités : mieux informer les citoyens de leurs droits, faciliter et encourager le signalement des cas de discrimination, multiplier les formations de magistrats et d'avocats, s'assurer du caractère effectif, dissuasif et proportionné des sanctions, y compris contre les rétorsions, mieux financer les organismes de promotion de l'égalité, favoriser un contentieux stratégique porté par les organismes égalité ou des associations,...

Il n'en reste pas moins que centré sur l'action en justice, le droit européen de la non-discrimination présente de nombreuses limites. L'expérience le montre : le droit d'agir en justice n'est pas un outil suffisant pour lutter contre les discriminations structurelles dont souffrent certaines minorités. Des mesures d'action positive paraissent nécessaires si l'on veut remédier à ce type de situations, comme le recommandent le Comité des droits de l'homme des Nations Unies et le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (FRA, 2012a, p. 22-23). La Commission européenne elle-même (2014, p. 14), dans son troisième rapport sur la mise en œuvre des directives, déclare que dans le cas des Roms, la seule législation ne suffit pas pour combattre l'exclusion sociale et les préjugés qu'ils subissent : des politiques et des mesures financières sont aussi nécessaires. Autre problème : le développement et le suivi des politiques antidiscriminatoires restent entravés dans la majorité des États membres par l'absence de collectes régulières de données sur la situation des groupes protégés autres que ceux définis par le genre et l'âge (Commission européenne, 2014, p. 6 ; FRA, 2012a, p. 23). Malgré les efforts de la Commission et d'autres organismes internationaux pour encourager les États à recueillir de telles informations, les réticences restent fortes, surtout pour ce qui est des données ventilées par origine raciale ou ethnique. Les raisons en sont multiples : interprétation excessivement restrictive des normes de protection des données personnelles, crainte de renforcer la prégnance de ces catégories dans les perceptions sociales, ou encore le sentiment, particulièrement vif en France, qu'une telle démarche irait à l'encontre d'une certaine conception de la citoyenneté (Ringelheim et De Schutter, 2010 ; Amiraux et Guiraudon, 2010 ; Hernanin et de Kroon, 2013, p. 9-15). Bref, près de quinze ans après l'adoption des directives de 2000, beaucoup reste à faire pour donner toute sa portée à la volonté européenne de combattre efficacement la discrimination. L'enjeu est de taille en temps de récession économique, d'autant que l'exemple américain montre combien des périodes de réaction sociale et politique ont pu considérablement affaiblir le corpus du droit de la non-discrimination qui avait émergé du mouvement des droits civiques (de Búrca, 2012). Reste à voir si l'Europe sera capable d'imprimer une autre destinée au principe d'égalité.

BIBLIOGRAPHIE

- Adam I. (2013). Les entités fédérées belges et l'intégration des immigrés. Politiques publiques comparées. Bruxelles, Belgique : Éditions de l'Université de Bruxelles.
- Adam, I. et Rea, A. (2010). *La diversité culturelle sur le lieu de travail. Pratiques d'aménagements raisonnables*. Recherche réalisée à la demande du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Récupéré du site du CECLR : <http://www.diversite.be/la-diversite-culturelle-sur-le-lieu-de-travail>
- Adam, P. (2013). Baby Loup : horizons et défense d'une jurisprudence anathème. *RDT*, 385-393.
- Aeberhardt, R., Fougère, D., Pouget, J. et Rathelot, R. (2010). L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés. *Économie et statistique*, 433 (1), 31-46.
- Albiston, C. R. (2005). Mobilizing Employment Rights in the Workplace. Dans L.B. Nielsen et R.L. Nelson (dir.), *Handbook of Employment Discrimination Research : Rights and Realities* (p. 301-323). Dordrecht, Pays-Bas : Springer.
- Algava, E. et Bègue, M. (2006). Perception et vécu des comportements intolérants. Une analyse du module « Relations avec les autres » de l'enquête Histoire de vie. *Économie et statistique*, 393-394, 115-150.
- Allport, G. W. (1954). *The Nature of Human Prejudice*. Cambridge, MA : Addison-Wesley Publishing Company.
- Alon, S. (2007). The Influence of Financial Aid in Leveling Group Differences in Graduating from Elite Institutions. *Economics of Education Review*, 26 (3), 296-311.
- Alon, S. et Tienda, M. (2005). Assessing the "Mismatch" Hypothesis: Differences in College Graduation Rates by Institutional Selectivity. *Sociology of Education*, 78 (4), 294-315.
- Altemeyer, B. et Hunsberger, B. (1992). Authoritarianism, religious fundamentalism, and prejudice. *International Journal for the Psychology of Religion*, 2, 113-133.
- Amadiou, J. F. (2004). Enquête testing sur CV. *Enquête réalisée pour l'Observatoire des Discriminations*. Récupéré du site de l'Observatoire des Discriminations : http://www.observatoiredesdiscriminations.fr/images/stories/presentation_du_testing_mai2004.pdf
- Amirault, V. et Guiraudon, V. (2010). Discrimination in Comparative Perspective : Policies and Practices. *American Behavioral Scientist*, 53, 1691-1714.
- Ammer, M., Crowley, N., Liegl, B., Holzleithner, E., Wladasch, K., Yesilkagit, K. (2010). *Study on Equality Bodies set up under Directives 2000/43EC, 2004/113/EC and 2006/54*. Human European Consultancy in partnership with the Ludwig Boltzmann Institute of Human Rights.
- Anderson, E. (2010). *The Imperative of Integration*. Princeton, NJ : Princeton University Press.
- Antonovics, K. et Backes, B. (2013). Were Minority Students Discouraged From Applying to University of California Campuses After the Affirmative Action Ban? *Education Finance and Policy*, 8 (2), 208-250.

- Antonovics, K. et Sander, R. (2013). Affirmative Action Bans and the 'Chilling Effect'. *American Law and Economics Review*, 15 (1), 252-299.
- Arcidiacono, P., Aucejo, E. et Spenner, K. (2012). What Happens After Enrollment? An Analysis of the Time Path of Racial Differences in GPA and Major Choice. *IZA Journal of Labor Economics*, 1 (5), 1-24.
- Arcidiacono, P., Aucejo, E. M., Fang, H. et Spenner, K.I. (2011). Does Affirmative Action Lead to Mismatch? A New Test and Evidence. *Quantitative Economics*, 2 (3), 303-333.
- Arcidiacono, P., Aucejo, E., Coate, P. et Holz, V. J. (2013). *Affirmative Action and University Fit: Evidence from Proposition 209*, Working Paper. Récupéré du site de la Duke University : <http://public.econ.duke.edu/~psarcidi/prop209instfit.pdf>
- Arcidiacono, P., Khan, S. et Vigdor, J. (2011). Representation versus Assimilation: How do Preferences in College Admissions Affect Social Interactions? *Journal of Public Economics*, 95 (1/2), 1-15.
- Arneson, R. J. (1999). Against Rawlsian Equality of Opportunity. *Philosophical Studies*, 93, 77-112.
- Arriijn, P., Feld, S. et Nayer, A. (1997). *Discrimination à l'embauche*. Bruxelles, Belgique : Services fédéraux des affaires Scientifiques, Techniques et Culturelles.
- Aubert-Monpeyssen, T. (2005). Principe « À travail égal, salaire égal » et politiques de gestion des rémunérations. *Droit social*, 18-30.
- Aubert-Monpeyssen, T. et Gasser, J. M. (2007). Que peut-on attendre du principe « à travail égal, salaire égal » ? *Revue de droit du travail*, 632-635.
- Auger, E. A. (1975). Religion and Occupational Class in Northern Ireland. *Economic and Social Review*, 7 (1), 1-18.
- Ayres, I. et Brooks, R. (2005). Does Affirmative Action Reduce the Number of Black Lawyers? *Stanford Law Review*, 57 (6), 1807-1854.
- Ayres, I. et Siegelman, P. (1996). The Q-word as Red Herring: Why Disparate Impact Liability does not Induce Hiring Quotas. *Texas Law Review*, 74, 1487-1526.
- Backes, B. (2012). Do Affirmative Action Bans Lower Minority College Enrollment and Attainment? Evidence from Statewide Bans. *Journal of Human Resources*, 47 (2), 435-455.
- Badgett, M. V. L. (1999). The Impact of Affirmative Action on Public-Sector Employment in California, 1970-1990. Dans P. Ong (dir.), *Impacts of Affirmative Action : Policies and Consequences in California* (p. 83-102). Walnut Creek, CA: AltaMira Press.
- Bagenstos, S. R. (2006). The Structural Turn and the Limits of Antidiscrimination Law. *California Law Review*, 94, 1-47.
- Bagenstos, S. R. (2007). Implicit "Science" and Antidiscrimination Law. *Harvard Law & Policy Review*, 1, 477-493.
- Barron, L. G. et Hebl, M. (2013). The Force of Law: the Effects of Sexual Orientation Antidiscrimination Legislation on Interpersonal Discrimination in Employment. *Psychology, Public Policy, and Law*, 19 (2), 191-205. doi : 10.1037/a0028350.
- Beaton, A.M. et Tougas, F. (2001). Reactions to Affirmative Action : Group Membership and Social Justice. *Social Justice Research*, 14, 61-78. doi : 10.1023/A:1012575724550
- Beauchemin C., Hamel, C. et Simon, P. (dir.). (2010). *Trajectoires et Origines – enquête sur la diversité des populations en France : premiers résultats*. Paris, France : INED.
- Behaghel L., Crépon B. et Le Barbanchon T. (2011). Évaluation de l'impact du CV anonyme. Rapport mars 2011. Récupéré du site du Centre Inffo : http://www.actualite-de-la-formation.fr/IMG/pdf/rapport_cv_anonyme.pdf
- Bell, M. (2002). *Antidiscrimination Law and the European Union*. Oxford, United Kingdom : Oxford University Press.
- Bell, M. (2008). *Extending EU Antidiscrimination Law: Report of an ENAR Ad Hoc Expert Group on Antidiscrimination Law*, European Network Against Racism (ENAR). Brussels. Récupéré sur : <http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/pdf/Extending%20EU%20Antidiscrimination%20Law%20final.pdf>

- Bell, M., Chopin, I. et Palmer, F. (2007). *Developing Antidiscrimination Law in Europe. The 25 EU Member States compared*, Report prepared for the European Network of Legal Experts in the Non-discrimination Field. European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Bereni, L. et Chappe, A. (2011). La discrimination, de la qualification juridique à l'outil juridique. *Politix*, 94 (2), 7-34.
- Berrey, E. (2009). Sociology Finds Discrimination in the Law. *Contexts* 8 (2), 28-32.
- Berry, J. et Kalin, R. (1995). Multicultural and Ethnic Attitudes in Canada: An Overview of the 1991 National Survey. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 27, 301-320. doi:10.1037/0008-400X.27.3.301
- Bertrand, M. et Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review*, 94 (4), 991-1013.
- Bisom-Rapp, S. (1999). Bulletproofing the Workplace: Symbol and Substance in Employment Discrimination Law Practice. *Fla. St. University law review*, 26, 959-1049.
- Black, D. et Smith, J. (2004). How Robust is the Evidence on the Effects of College Quality? Evidence from Matching. *Journal of Econometrics*, 121 (1/2), 99-124.
- Blank, R. M., Dabady, M. et Citro, C. F. (dir.). (2004). *Measuring racial discrimination*, National research council of the national academies. Washington DC : National academies Press.
- Bobo, L. (2000). Race and Beliefs about Affirmative Action. Dans D. O. Sears, J. Sidanius et L. Bobo (dir.), *Racialized Politics : the Debate about Racism in America* (p. 137-164). Chicago, IL : University of Chicago Press.
- Bobo, L. et Sur, S. A. (2000). Surveying Racial Discrimination. Dans L. Bobo, M.L. Oliver, J.H. Johnson and A. Valenzuela (dir.), *Prismatic Metropolis : Inequality in Los Angeles* (p. 523-560). New York, NY : Russel Sage Foundation.
- Bonilla Silva, E. (2006). *Racism without Racists: Colorblind Racism and the Persistence of Racial Inequality in the United States*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Bonnot, V. et Croizet, J. C. (2011). Stereotype threat and stereotype endorsement: their joint influence on women's math performance. *Revue internationale de psychologie sociale*, 2, 105-120. doi : 26765/35400018987918.0050
- Borrillo, D. (2003). *Lutter contre les discriminations*. Paris, France : La Découverte.
- Bourguignon, D. et Herman, G. (2007). Au cœur des groupes de bas statut : La stigmatisation. Dans G. Herman (dir.), *Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale* (p. 99-144). Bruxelles, Belgique : De Boeck.
- Bourguignon, D., Desmette, D., Yzerbyt, V. et Herman, G. (2007). Activation du stéréotype, performance intellectuelle et intentions d'action : Le cas des personnes sans emploi. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 20 (4), 123-153. doi : 26765/35400018378415.0050
- Bourguignon, D., van Cleempoel, M., Collange, J. et Herman, G. (2013). Le statut du groupe comme modérateur des effets distincts de la discrimination personnelle et groupale sur l'estime de soi personnelle : études comparatives des étudiants d'origine européenne et maghrébine. *L'année Psychologique*, 113 (4), 575-594. doi:10.4074/S0003503313014048
- Bourhis, R. Y., Moise, L. C., Perreault, S. et Senecal, S. (1997). Towards an Interactive Acculturation Model: A Social Psychological Approach. *International Journal of Psychology*, 32 (6), 369-386. doi:10.1080/002075997400629
- Bowen W. et Bok D. (1998). *The Shape of the River. Long-Term Consequences of Considering Race in College and University Admissions*. Princeton, NJ : Princeton University Press.
- Bowen, W., Chingos, M. et McPherson, M. (2009). *Crossing the Finish Line: Completing College at America's Public Universities*. Princeton, NJ : Princeton University Press.
- Bowen, W., Kurzweil, M. et Tobin, E. (2005). *Equity and Excellence in American Higher Education*. Charlottesville, VA: University of Virginia Press.
- Brewer, D., Eide, E. et Ehrenberg, R. (1999). Does it Pay to Attend an Elite Private College? Cross-Cohort Evidence on the Effects of College Type on Earnings. *Journal of Human Resources*, 34 (1), 104-123.

- Brewer, J.D. (2010). *Peace Processes*. Cambridge, MA : Polity Press.
- Bribosia, E. et Rorive, I. (2004). Les nouvelles lois anti-discriminatoires : quelles avancées pour la Belgique en matière de lutte contre le racisme ? *L'Année sociale*, 2003, 83-94.
- Brinbaum, Y., Hamel, C., Primon, J.-L., Safi, M., et Simon, P. (2010). Discriminations. Dans C. Beauchemin, C. Hamel et P. Simon (dir.), *Trajectoires et Origines. Enquête sur la diversité des populations en France. Premiers résultats* (p. 129-136). Paris, France : INED.
- Brinbaum, Y., Safi, M. et Simon, P. (2012). *Les discriminations en France : entre perceptions et expériences*. Paris, France : INED.
- British Council et Migration Policy Group. *Migration Integration Policy Index III*. Récupéré du site de MIPEX : <http://www.mipex.eu/download>
- Brown, R.J. (2010). *Prejudice: its Social Psychology*, 2nd edition. Oxford, United Kingdom: Wiley-Blackwell.
- Buyssens, E. (2008). La prophétie des grenouilles. *Politique*, 56. Récupéré du site de la revue *Politique* : <http://politique.eu.org/spip.php?article739>
- Caccamisi, D. (2007). Quand « faire que ce qui est juste soit plus fort » conduit à paralyser la lutte contre la discrimination raciale... Dans Y. Cartuyvels, H. Dumont, F. Ost, M. van de Kerchove, et S. Van Drooghenbroeck (dir.), *Les droits de l'homme, bouclier ou épée du droit pénal ?* (p. 427-495). Bruxelles, Belgique : Publications des Facultés universitaires Saint-Louis.
- Cambon, L., Yzerbyt, V. et Yakimova, S. (2014). Compensation in intergroup relations : An investigation on its structural and strategic foundations. *British Journal of Social Psychology*. DOI: 10.1111/bjso.12067.
- Cantor, J., Miles, E., Baker, L. et Baker, D. (1996). Physician Service to the Underserved: Implications of Affirmative Action in Medical Education. *Inquiry*, 33 (2), 167-180.
- Caradec, V., Lefrançois, C. et Poli, A. (2009). Quand la discrimination et la diversité se déclinent selon l'âge : émergence, appropriations, ambivalences. *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 127, 223-245.
-  CECLR (2012b). *Rapport annuel Discrimination-diversité*. Récupéré du site du CECLR : <http://www.diversite.be/rapport-annuel-discriminationdiversite-2012>
- CECLR (Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme) (2010). *Rapport annuel Discrimination-diversité*. Récupéré du site du CECLR : <http://www.diversite.be/rapport-annuel-discrimination-diversite-2009>
- CECLR. (2012a). *Baromètre de la diversité dans l'emploi*. Récupéré du site du CECLR : <http://www.diversite.be/barometre-de-la-diversite-emploi>
- Cediey, E. et Foroni, F. (2006). Les Discriminations à raison de « l'origine » dans les embauches en France. Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du BIT. Genève : Bureau international du Travail, Chang, M.J., Astin, A.W., et Kim, D. (2004). Cross-racial interaction among undergraduates: Some consequences, causes, and patterns. *Research in Higher Education*, 45 (5), 529-553.
- Chambers, D., Clydesdale, T., Kidder, W. et Lempert, R. (2005). The Real Impact of Eliminating Affirmative Action in American Law Schools: An Empirical Critique of Richard Sander's Study. *Stanford Law Review*, 57 (6), 1855-1898.
- Champeil-Desplats, V. (2008). Effectivité et droits de l'homme : approche théorique. Dans V. Champeil-Desplats et D. Lochak (dir.), *À la recherche de l'effectivité des droits de l'homme* (p. 11-26). Paris, France : Presses universitaires de Paris-Ouest.
- Chappe, V.-A. (2013). L'égalité en procès. Sociologie politique du recours au droit contre les discriminations au travail. Thèse de doctorat. École Normale Supérieure de Cachan.
- Charles, C., Fischer, M., Mooney, M. et Massey, D. (2009). *Taming the River: Negotiating the Academic, Financial, and Social Currents in Selective Colleges and Universities*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

- Chavez, L. (1999). *The Color-Bind: California's Battle to End Affirmative Action*. Berkeley, CA : University of California Press.
- Chevallier, J. (2003). Lutte contre les discriminations et État-Providence (p. 38-54). Dans D. Borillo (dir.), *Lutter contre les discriminations*. Paris, France : La Découverte.
- Chopin, I. et Uyen Do, Th. (2011). Developing Antidiscrimination Law in Europe. The 27 EU Member States, Croatia, Former Yugoslav Republic of Macedonia and Turkey compared, Report prepared for the European Network of Legal Experts in the Non-discrimination Field. European Commission, DG Justice.
- Closset-Marchal, G. et Van Drooghenbroeck, J.-F. (2008). L'action en cessation en matière de discriminations. Dans C. Bayart, S. Sottiaux et S. Van Drooghenbroeck (dir.), *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination* (p. 361-413). Bruxelles, Belgique : La Charte.
- Cluzel-Metayer, L. et Mercat-Bruns, M. (2011). Discriminations dans l'emploi. Analyse comparative de la jurisprudence du Conseil d'État et de la Cour de cassation. Paris, France : La documentation française.
- Cole, S. et Barber, E. (2003). *Increasing Faculty Diversity: The Occupational Choices of High-Achieving Minority Students*. Cambridge, MA : Harvard University Press.
- Commission européenne. (2014). Rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil sur l'application de la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Bruxelles, 17.1.2014. COM (2014) 2 final.
- Cour de cassation (2008). Rapport annuel 2008 de la Cour de cassation. Les discriminations dans la jurisprudence de la Cour de cassation. Paris, France : La Documentation française.
- Crandall, C. S. et Eshleman, A. (2004). The justification-suppression model of prejudice: An approach to the history of prejudice research. Dans C.S. Crandall and M. Schaller (dir.), *Social Psychology of Prejudice: Historical and Contemporary Issues* (p. 237-267). Kansas : Lewinian Press.
- Crisp, R. J. et Turner, R. N. (2011). Cognitive Adaptation to the Experience of Social and Cultural Diversity. *Psychological bulletin*, 137 (2), 242. doi:10.1037/a0021840
- Crocker, J., Major, B. et Steele, C.M. (1998). Social Stigma. Dans D. Gilbert, S.T. Fiske et G. Lindzey (dir.), *Handbook of Social Psychology*, vol.2 (p. 504-553). Boston, MA : McGraw Hill.
- Croizet, J.-C. et Claire, T. (1998). Extending the Concept of Stereotype Threat to Social Class: The Intellectual Underperformance of Students from Low Socioeconomic Backgrounds. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 588-594. doi:10.1177/0146167298246003
- Croizet, J.-C. et Martinot, D. (2003). Stigmatisation et estime de soi. Dans J.-C. Croizet, et J.-P. Leyens, *Mauvaises réputations : Réalités en enjeux de la stigmatisation sociale* (p. 25-59). Paris, France : Armand Colin.
- Crosby, F. J., Iyer, A. et Sincharoen, S. (2006). Understanding Affirmative Action. *Annual Review of Psychology*, 57, 585-611. doi:10.1146/annurev.psych.57.102904.190029
- Crosby, F.J., Ferdman, B.M. et Wingate, B.R. (2001). Addressing and Redressing Discrimination: Affirmative Action in Social Psychological Perspective. Dans R. Brown et S.L. Gaertner (dir.), *Blackwell Handbook of Social Psychology : Intergroup Processes* (p. 495-513). Malden, MA: Blackwell.
- d'Aspremont, C. et Gevers, L. (1977). Equity and the Informational Basis of Collective Choice. *Review of Economic Studies*, 44, 199-209.
- Dale, S. et Krueger, A. (2002). Estimating the Payoff to Attending a More Selective College: An Application of Selection on Observables and Unobservables. *Quarterly Journal of Economics*, 117 (4), 1491-1527.

- Dale, S. et Krueger, A. (2011). *Estimating the Return to College Selectivity over the Career Using Administrative Earnings Data*. Working Paper n° 17159. Cambridge, MA. Récupéré du site du National Bureau of Economic Research : <http://www.nber.org/papers/w17159>
- Darby J. (2003). *Northern Ireland: The Background to the Peace Process*. Récupéré du site de CAIN, University of Ulster : <http://cain.ulst.ac.uk/events/peace/darby03.htm>
- de Búrca, G. (2006). Race Discrimination Law: a Hybrid Model. Dans G. de Búrca and J. Scott (dir.) *Law and New Governance in the EU and the US* (p. 97-120). Oxford, United Kingdom : Hart.
- de Búrca, G. (2012). The Trajectories of European and American Antidiscrimination Law. *American Journal of Comparative Law*, 60 (1), 1-22.
- De Schutter, O. (2001). *Discriminations et marché du travail. Liberté et égalité dans les rapports d'emploi*. Bruxelles, Belgique : P.I.E. Peter Lang.
- De Schutter, O. (2007). Positive Action. Dans D. Schiek, L. Waddington et M. Bell (dir.), *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law* (p. 757-869). Oxford/Portland, OR : Hart.
- de Witte, B. (2010). From a 'Common Principle of Equality' to 'European Antidiscrimination Law'. *American Behavioral Scientist*, 53 (12), 1715-30.
- Delgrange, X. (2011). Mixité sociale, mixité religieuse : le droit de l'enseignement face à la diversité. Dans J. Ringelheim (dir.), *Le droit et la diversité culturelle* (p. 503-567). Bruxelles, Belgique : Bruylant.
- Delroisse S. (2011). Les processus de justification dans la discrimination à l'embauche. Thèse de doctorat non publiée, Université catholique de Louvain, Louvain-La-Neuve, Belgique.
- Delroisse, S., Herman, G. et Yzerbyt, V. (2012). La justification au cœur de la discrimination : Vers une articulation des processus motivationnels et cognitifs. *Revue internationale de psychologie sociale*, 25(2), 73-96.
- Delwit P., Rea A., Syngedouw M. (dir.). (2007). *Bruxelles ville ouverte. Immigration et diversité culturelle au cœur de l'Europe*. Paris, France : L'Harmattan.
- Donohue, J. et Siegelman, P. (1991). The Changing Nature of Employment Discrimination Litigation. *Stanford Law Review*, 43, 983-1033.
- Dovidio, J. F. et Gaertner, S. L. (2004). Aversive racism. Dans M. P. Zanna (dir.), *Advances in experimental social psychology* 36 (p. 1-52). Thousand Oaks, CA : Sage.
- Doyle, J. (1994). Workers and Outlaws: Unionism and Fair Employment in Northern Ireland, *Irish Political Studies*, 9 (1): 41-60
- Doytcheva, M. (2005). *Le multiculturalisme*. Paris, France : La Découverte.
- Dubet, F. (2010a). *Les Places et les chances*. Paris, France : Seuil.
- Dubet, F. (2010b). Égalité des places, égalité des chances. *Mediapart*. Récupéré du site de *Mediapart* (journal d'information numérique) : <http://blogs.mediapart.fr/edition/enfant-aujourd'hui-citoyen-demain/article/190310/egalite-des-places-egalite-des-chances>
- Dubet, F., Cousin, O., Macé, E. et Rui, S. (2013). *Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations*. Paris, France : Seuil.
- Duckitt, J. (2003). Prejudice and intergroup hostility. Dans D. Sears, L. Huddy, et R. Jervis (dir.), *Oxford Handbook of Political Psychology* (p. 559-600). Oxford : Oxford University Press.
- Duffy, E. et Goldberg, I. (1998). *Crafting a Class : College Admissions and Financial Aid*. Princeton, NJ : Princeton University Press.
- Duguet, E., L'Horty, Y., Parquet, L. D., Petit, P. et Sari, F. (2010). Discriminations à l'embauche des jeunes franciliens et intersectionnalité du sexe et de l'origine : les résultats d'un testing. (Rapport pour l'Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances [ACSé]), Document de recherche de l'EPEE, Université d'Évry Val d'Essonne, France.

Dworkin, R. (2000). *Sovereign Virtue. The Theory and Practice of Equality*. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press.

Edelman, L. B. (2002). Legality and the Endogeneity of Law. Dans R.A. Kagina, M. Krygier et K.I. Winston (dir.), *Legality and Community* (p. 187-202). Lanham, MD: Rowman & Littlefield.

Edelman, L. B. (2005). Law at Work: the Endogenous Construction of Civil Rights. Dans L.B. Nielsen et R.L. Nelson (dir.), *Handbook of Employment Discrimination Research : Rights and Realities* (p. 337-352). Dordrecht, Pays-Bas : Springer.

Edelman, L. B., Uggen, C. et Erlanger, H. S. (1999). The Endogeneity of Legal Regulation. *American Journal of Sociology*, 105, 406-454.

Edelman, L.B., Erlanger, H.S. et Lande, J. (1993). Internal Dispute Resolution: the Transformation of Civil Rights in the Workplace. *Law and Society Review*, 27, 497-534.

El Berhoumi, M. (2011). Les juridictions suprêmes contre le voile : commentaire de deux arrêts engagés. Dans J. Ringelheim (dir.), *Le droit et la diversité culturelle* (p. 569-620). Bruxelles, Belgique : Bruylant.

Elderman, M. (1964). *The Symbolic Uses of Politics*. Urbana, IL: University of Illinois Press.

Elster, J. (1992). *Local Justice : How Institutions Allocate Goods and Necessary Burdens*. New York, NY : Cambridge University Press.

Epstein, R. A. (1992). *Forbidden Grounds: the Case against Employment Discrimination Laws*. Cambridge, MA : Harvard University Press.

Equality Commission for Northern Ireland (2009). *Fair Employment Monitoring Report No. 19 – A Profile of the Monitored Northern Ireland Workforce for 2008* [online]. Belfast : ECNI. Récupéré du site de ECNI : <http://www.equalityni.org/ECNI/media/ECNI/Publications/DeliveringEquality/FETOMonitoringReports/MonitoringReportNo19full2009.pdf?ext=.pdf>

Equinet (European Network of equality bodies), 2011. *Providing Independent Assistance to Victims of Discrimination*, Brussels, Equinet Secretariat (www.equineteurope.org/Providing-Independent-Assistance).

Equinet, 2013, *Equality Law in Practice. Report on the Implementation of the Race and the General Framework Directives*, Brussels, Equinet Secretariat. Récupéré du site de Equinet : <http://www.equineteurope.org/Report-on-the-Implementation-of>

Espenshade, T. et Chung, C. Y. (2005). The Opportunity Cost of Admission Preferences at Elites Universities. *Social Science Quarterly*, 86 (2), 93-305.

Espenshade, T. et Radford, A. W. (2009). *No Longer Separate, not Yet Equal: Race and Class in Elite College Admission and Campus Life*. Princeton, NJ : Princeton University Press.

Espenshade, T., Chung, C. Y. et Walling, J. (2004). Admission Preferences for Minority Students, Athletes, and Legacies at Elite Universities. *Social Science Quarterly*, 85 (5), 1422-1446.

Esses, V. M., Dietz, J. et Bhardwaj, A. (2006). The role of prejudice in the discounting of immigrant skills. Dans R. Mahalingam (dir.), *Cultural psychology of immigrants* (p. 113-130). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Fabre, A. (2013). Égalité de traitement et gestion des rémunérations et de l'emploi. Dans G. Borenfreund et I. Vacarie (dir.), *Le droit social, l'égalité et les discriminations* (p. 107-132). Paris, France : Dalloz.

Fassin, D. (2002). L'invention française de la discrimination. *Revue française de science politique*, 52 (4), 403-423.

Fassin, D. (2008). Une brève histoire des discriminations. Dans E. Fassin et J.-L. Halpérin, *Discriminations : pratiques, savoirs politiques* (p. 43-56). Paris, France : La documentation française.

Feagin, J. (2003). Mythes et réalités de l'« Affirmative action » aux États-Unis. *Hommes et Migrations*, 29-41. doi : 22369/35400011438315.0040

Feldman-Barrett, L. et Swim, J. K. (1998). Appraisals of Prejudice and Discrimination. Dans J. K. Swim et C. Stangor (dir.), *Prejudice : the Target's Perspective* (p. 11-36). San Diego, CA : Academic Press.

Fink, J. (2008). Unintended Consequences : How Antidiscrimination Litigation Increases Group Bias in Employer-Defendants. *New Mexico Law Review*, 38, 333-372.

Fiske, S. (1998). Stereotyping, Prejudice, and Discrimination. Dans D. Gilbert, S. Fiske et G. Lindzey (dir.), *The Handbook of Social Psychology* (p. 357-411). New York, USA : McGraw-Hill.

Fiss, O. (1976). Groups and the Equal Protection Clause. *Philosophy & Public Affairs*, 5, 107-177.

Fitzgerald, L. F., Swan, S., and Fisher, K. (1995). Why didn't she just report him? The Psychological and Legal Implications of Women's Responses to Sexual Harassment. *Journal of Social Issues*, 51, 117-138.

FRA (2010). Enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination (EU-Midis). 03. Sensibilisation aux droits et organismes de promotion de l'égalité. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.

FRA (2012a). *La directive sur l'égalité raciale : application et défis*. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.

FRA (2012b). Access to Justice in Cases of Discrimination in the EU. Steps to Further Equality. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.



FRA (Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne). (2009). *Enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination (EU-Midis). Rapport sur les principaux résultats*. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.

FRA. (2012c). Impact de la directive sur l'égalité raciale. Le point de vue des syndicats et des employeurs de l'Union européenne. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.

Frank, C. et Hamman, Ph. (2014). *Quelle mise en œuvre de la directive européenne contre les discriminations raciales ? Une comparaison France, Espagne, Royaume-Uni*. Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck.

Fraser, N. (2003). Social justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition and Participation. Dans N. Fraser et A. Honneth (dir.), *Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange* (p. 7-109). London/New York : Verso.

Fredman, S. (2008). *Human Rights Transformed*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.

Fredman, S. (2011). *Discrimination Law* (2nd ed.). Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.

Fryer, R., Loury, G. et Yuret, T. (2008). An Economic Analysis of Color-Blind Affirmative Action. *Journal of Law, Economics, and Organization*, 24 (2), 319-355.

Gaertner, S. et Dovidio, J. (2000). *Reducing Intergroup Bias: The Common In-Group Identity Model*. Philadelphia, PA: Psychology Press.

Gallagher, A.M. (1991). Majority Minority Review 2: Employment, Unemployment and Religion in Northern Ireland. Coleraine, United Kingdom: University of Ulster.

Gaudu, F. (2010). La religion dans l'entreprise. *Droit social* (1), 65-71.

GELD (octobre 2000). *Le recours au droit dans la lutte contre les discriminations : la question de la preuve*. Note n° 2 du conseil d'orientation du GELD. Paris, France : GELD.

Goffman, E. (1963). *Stigma : Notes on the Management of Spoiled Identity*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.

Goldman, B. M., Gutek, B. A., Stein, J. H., et Lewis, K. (2006). Employment discrimination in organizations: Antecedents and consequences. *Journal of Management*, 32, 786-830.

Gosseries, A. (2013). La discrimination par l'âge en assurance à la lumière du droit européen du travail. *Revue générale des assurances et des responsabilités*, 6, 14982.

- Green, T. K. (2003a). Discrimination in Workplace Dynamics: Towards a Structural Account of Disparate Treatment Theory. *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, 38, 91-157.
- Green, T. K. (2003b). Targeting workplace context: Title VII as a tool for institutional reform. *Fordham Law Review*, 72 (3), 659-724.
- Grumbach, T. et Serverin, E. (2012). Discrimination syndicale : le concours des panels ne doit pas être arbitré par la Cour de cassation. *RDT*, 714-718.
- Guimond, S. (2010). *Psychologie sociale : perspective multiculturelle* (Vol. 4). Wavre, Belgique : Éditions Mardaga.
- Guimond, S., Dambrun, M., Michinov, N. et Duarte, S. (2003). Does social dominance generate prejudice? Integrating individual and contextual determinants of intergroup cognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 697-721.
- Guimard, F. (2012). Le rôle respectif des parties et du juge dans la preuve discriminations syndicales. *RDT*, 510-514.
- Guimard, F. (2013). Constituer une typologie des actions en justice en matière d'égalité et de discriminations ? Dans G. Borenfreund et I. Vacarie (dir.). *Le droit social, l'égalité et les discriminations* (p. 61-75). Paris, France : Dalloz.
- Guimard, F. et Meftah, I. (2013). Usages et mésusages de la discrimination syndicale. Dans E. Serverin et F. Guimard (dir.). *Des revendications des salariés en matière de discrimination et d'égalité : les enseignements d'un échantillon d'arrêts extrait de la base JURICA (2007-2010)* (p. 189-203). Paris, France : Mission de recherche Droit et justice.
- Guiraudon, V. (2004). Construire une politique européenne de lutte contre les discriminations : l'histoire de la directive « race ». *Sociétés contemporaines*, 53, p. 11-32.
- Guiraudon, V. (2009). Equality in the Making: Implementing European Non Discrimination Law. *Citizenship Studies*, 13 (5), 527-548.
- Hancock, L. (1998). Northern Ireland: Troubles Brewing. Récupéré du site de CAIN, University of Ulster : <http://cain.ulst.ac.uk/othelem/london.htm>
- Harper, S. et Reskin, B. (2005). Affirmative Action at School and on the Job. *Annual Review of Sociology*, 31, 357-379.
- Harris, A. et Tienda, M. (2012). Hispanics in Higher Education and the Texas Top 10% Law. *Race and Social Problems*, 4 (1), 57-67.
- Hassenteufel, P. (2008). *Sociologie politique : l'action publique*. Paris, France : Armand Colin.
- Havinga, T. (2002). The Effects and Limits of Antidiscrimination Law in the Netherlands. *International Journal of Sociology of Law*, 30, 75-90.
- Heckman, J. et Wolpin, K. (1976). Does the Contract Compliance Program Work? An Analysis of Chicago Data. *Industrial and Labor Relations Review*, 29 (4), 544-64.
- Heckman, J. J. (1998). Detecting Discrimination. *The Journal of Economic Perspectives*, 12 (2), 101-116.
- Heilman, M. E. et Alcott, V. B. (2001). What I think you think of me: Women's Reactions to Being Viewed as Beneficiaries of Preferential Selection. *Journal of Applied Psychology*, 86 (4), 574. doi:10.1037/0021-9010.86.4.574
- Heilman, M. E., Battle, W. S., Keller, C. E. et Lee, R. A. (1998). Type of Affirmative Action Policy: A Determinant of Reactions to Sex-based Preferential Selection? *Journal of Applied Psychology*, 83 (2), 190. doi:10.1037/0021-9010.83.2.190
- Heilman, M. E., Block, C. J. et Lucas, J. A. (1992). Presumed Incompetent? Stigmatization and Affirmative Action Efforts. *Journal of Applied Psychology*, 77 (4), 536. doi:10.1037/0021-9010.77.4.536
- Hepple, B. (2004). Race and Law in Fortress Europe. *Modern Law Review*, 67 (1), 1-15.
- Hermanin, C. et de Kroon, E. (2013). The Race Equality Directive: a Shadow Report. Lessons learnt from the implementation in nine EU member states. Open Society European Policy Institute (OSI).
- Hernu, R. (2003). Principe d'égalité et principe de non-discrimination dans la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes. Paris, France : LGDJ.

- Hinrichs, P. (2012). Affirmative Action Bans and College Graduation Rates. *The Review of Economics and Statistics*, 94 (3), 712-722.
- Ho, G. C., Shih, M., Walters, D. J. et Pittinsky, T. L. (2011). The Stigma of Unemployment: When joblessness leads to being jobless IRLE Working paper. Récupéré du site de la University of California : <http://escholarship.org/uc/item/7nh039hl#page-7>
- Holzer, H. et Neumark, D. (1999). Are Affirmative Action Hires Less Qualified? *Journal of Labor Economics*, 17 (3), 534-69.
- Holzer, H. et Neumark, D. (2000). What Does Affirmative Action Do? *Industrial and Labor Relations Review*, 53 (2), 240-271.
- Holzer, H. J. et Neumark, D. (2006). Affirmative Action : What Do We Know? *Journal of Policy Analysis and Management*, 25 (2), 463-490. doi:10.1002/pam.20181
- Horn, C.L. et Flores, S.M. (2003). *Percent Plans in College Admissions : A Comparative Analysis of Three States' Experiences*. Cambridge, MA : The Civil Rights Project at Harvard University.
- ILO (2007). *Equality at work: Tackling the challenges. Report of the Director-General*. International Labour Conference, 96th session. Récupéré du site de la International Labour Organization (ILO) : <http://www.ilo.org/declaration>
- Inzlicht, M. et Schmader, T. (dir.). (2012). *Stereotype Threat: Theory, Process, and Application*. New York, NY : Oxford University Press.
- Iweins, C., Desmette, D. et Yzerbyt, V. (2012). Ageism at Work: What Happens to Older Workers Who Benefit from Preferential Treatment? *Psychologica Belgica*, 52 (4), 327-349.
- Jacobs, D. et Rea, A. (2005). Construction et importation des classements ethniques. Alloctones et immigrés aux Pays-Bas et en Belgique. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 21 (2), 35-59.
- Jacobs, D., Bousetta, H., Rea, A., Martiniello, M. et Swyngedouw, M. (2006). Qui sont les candidats aux élections bruxelloises ? Le profil des candidats à l'élection au parlement de la Région de Bruxelles-Capitale du 13 juin 2004. Bruxelles, Belgique : Academia Bruylant.
- Jacobson, M. B. et Koch, W. (1977). Women as Leaders: Performance Evaluation as a Function of Method of Leader Selection. *Organizational Behavior and Human Performance*, 20 (1), 149-157. doi:10.1016/0030-5073(77)90049-6
- Jain, H. et Lawler, J. (2004). Visible Minorities under the Canadian Employment Equity Act, 1987-1999. *Relations Industrielles*, 59 (3), 585-611.
- Jeammaud, A. (1993). Les règles juridiques et l'action. *Recueil Dalloz, Chroniques*, 207-212.
- Jeammaud, A. (2004). Du principe d'égalité de traitement des salariés. *Droit social* (7/8), 694-705.
- Jeammaud, A. et Serverin, E. (1992). Évaluer le droit. *Dalloz*, 263-267.
- Jencks C. et Phillips, M. (dir.). (1998). *The Black-White Test Score Gap*. Washington, DC : Brookings Institution.
- Jolls, C. (2007). Antidiscrimination Law's Effects on Implicit Bias. Dans M. Gulati et M. Yelnosky (dir.), *Behavioral analyses of workplace discrimination*. Dordrecht, Pays-Bas : Kluwer Academic Publishers. Récupéré du site de la Yale Law School : http://www.law.yale.edu/documents/pdf/Faculty/Antidiscrimination_Laws_Effects.pdf
- Jolls, C. et Sunstein, C. R. (2006). The Law of Implicit Bias, *California Law Review*, 94, 969-996.
- Kahlenberg, R. (1996). *The Remedy: Class, Race, and Affirmative Action*. New York, NY : New Republic Books/Basic Books.
- Kaiser, C. R. et Miller, C. T. (2001, février). Stop Complaining! The Social Costs of Making Attributions to Discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27 (2), 254-263. doi : 10.1177/0146167201272010
- Kaiser, C. R. et Miller, C. T. (2001, octobre). Reacting to Impending Discrimination: Compensation for Prejudice and Attributions to Discrimination. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 27 (10), 1357-1367. doi : 10.1177/01461672012710011

- Kalev, A. et Dobbin, F. (2006). Enforcement of Civil Rights Law in Private Workplaces: The Effects of Compliance Reviews and Lawsuits over Time. *Law & Social Inquiry*, 31 (4), 855-903.
- Kalev, A., Dobbin, F. et Kelly, E. (2006). Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies. *American Sociological Review*, 71, 589-617.
- Kaye, D. (1982). Statistical Evidence of Discrimination. *Journal of the American Statistical Association*, 77, 773-783.
- Kelly, E. et Dobbin, F. (1998). How Affirmative Action Became Diversity Management – Employer Response to Antidiscrimination Law, 1961-1996, *The American Behavioral Scientists*, 41 (7), 960-984.
- Kidder, W. et Rosner, J. (2002). How the SAT Creates 'Built-In Headwinds': An Educational and Legal Analysis of Disparate Impact. *Santa Clara Law Review*, 43 (1), 131-212.
- Kingdon, J. (1984). *Agendas, Alternatives and Public Policies*. Boston, MA : Little, Brown & Co.
- Kleck, R. E. et Strenta, A. (1980). Perceptions of the Impact of Negatively Valued Physical Characteristics on Social Interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(5), 861. doi:10.1037/0022-3514.39.5.861
- Kowalski, R. M. (1996). Complaints and Complaining: Functions, Antecedents, and Consequences. *Psychological Bulletin*, 119, 179-196. doi : 10.1037/0033-2909.119.2.179
- Krieger, L. H. (1995). The Content of Our Categories: A Cognitive Bias Approach to Discrimination and Equal Employment Opportunity. *Stanford Law Review*, 47 (6), 1161-1248.
- Krieger, L. H. (1998). Civil Rights Perestroika: Intergroup Relations after Affirmative Action, *California Law Review*, 86, 1251-1333.
- Krieger, N., Smith, K., Naishadham, D., Hartman, C. et Barbeau, E. (2005). Experiences of Discrimination: Validity and Reliability of a Self-report Measure for Population Health Research on Racism and Health. *Social Science & Medicine*, 61, 1576-1596.
- Krueger, A., Rothstein, J. et Turner, S. (2006). Race, Income, and College in 25 Years: Evaluating Justice O'Connor's Conjecture. *American Law and Economics Review*, 8 (2), 282-311.
- Kunda, Z. et Oleson K. C. (1995). Maintaining Stereotypes in the Face of Disconfirmation: Constructing Grounds for Subtyping Deviants. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 565-579.
- Langer, E.J. (1975). The Illusion of Control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32 (2), 311-328.
- Lanquetin, M.T. (1995). La preuve de la discrimination : l'apport du droit communautaire. *Droit social* (5), 435-441.
- Lanquetin, M.T. (2004). Une loi inappliquée ? *Travail, genre et sociétés*, 12 (2), 182-190.
- Lanquetin, M.T. (2006). L'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes, réalisée en cinq ans ? *Droit social*, 6, 624-635.
- Lanquetin, M.T. (2008). Discriminations : la loi d'adaptation au droit communautaire du 27 mai 2008. *Droit social* (7/8), 778-788.
- Lanquetin, M.T. (2010), verbo Discrimination. Dans Encyclopédie Dalloz. Répertoire de droit du Travail. Paris, France : Dalloz.
- Lanquetin, M.T. (2011). Les retraites des femmes : quelle égalité ? *Droit social* (3), 278-289.
- Lanquetin, M.T. et Grévy, M. (2006). Premier bilan de la mise en œuvre de la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, Rapport pour le ministère de l'Emploi et de la Cohésion sociale, décembre 2005 (Résumé : *Études et Migrations*, 135 [mai 2006]).
- Lascoumes, P. et Serverin, E. (1986). Théories et pratiques de l'effectivité du droit. *Droit et société* (2), 127-150.
- Lauwers, N. et Aertsen, I. (2012). *Vers des mesures alternatives dans la lutte contre les discriminations et les délits de haine*. Rapport réalisé pour le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Récupéré du site du CECLR : <http://www.diversite.be/vers-des-mesures-alternatives-dans-la-lutte-contre-les-discriminations-et-les-delits-de-haine>

- Leclerc, O. (2013). Égalité des personnes et modes de preuve. À propos des usages du raisonnement statistique dans la preuve des discriminations. Dans G. Borenfreund, et I. Vacarie (dir.), *Le droit social, l'égalité et les discriminations* (p. 77-94). Paris, France : Dalloz.
- Lejeune, A. et Orianne, J.-F. (2014). Choisir des cas exemplaires. La « strategic litigation » face aux discriminations. *Déviante et Société*, 2014/1.
- Leonard, J. (1984). Employment and Occupational Advance under Affirmative Action. *Review of Economics and Statistics*, 66 (3), 377-385.
- Leonard, J. S. (1984). The Impact of Affirmative Action on Employment. *Journal of Labor Economics*, 2 (4), 439-63.
- Leonard, J. S. (1985). Affirmative Action as Earnings Redistribution : the Targeting of Compliance Reviews. *Journal of Labor Economics*, 3 (3), 363-84.
- Leonard, J. S. (1990). The Impact of Affirmative Action Regulation and Equal Employment Law on Black Employment. *Journal of Economic Perspectives*, 4 (4), 47-63.
- Lerner, M. J. (1980). *The Belief in a Just World: A Fundamental Delusion*. New York, NY : Plenum press.
- Lerner, M. J. et Miller, D.T. (1978). Just World Research and the Attribution Process. *Psychological Bulletin*, 85 (5), 1030-1051.
- Leroy, Y. (2011). La notion d'effectivité du droit. *Droit et société* (3), 715-732.
- Lesné, M. et Simon, P. (2012). *La mesure des discriminations dans l'enquête Trajectoires et Origines*. Paris, France : INED.
- Li, Y. et O'Leary, R. (2007). Progress in Reducing Catholic Disadvantage in Northern Ireland. Dans A.F. Heath, et S.Y. Cheung (dir.), *Unequal Chances : Ethnic Minorities in Western Labour Markets* (p. 551-589). Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Long, M. (2004). Race and College Admissions : An Alternative to Affirmative Action? *Review of Economics and Statistics*, 86 (4), 1020-1033.
- Lucas, S. R. (2008). *Theorizing Discrimination in an Era of Contested Prejudice*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Maes, J. (1994). Blaming the Victim: Belief in Control or Belief in Justice? *Social Justice Research*, 7 (1), 69-90.
- Major, B. (1994). From Social Inequality to Personal Entitlement. Dans M. Zanna (dir.), *Advances in Experimental Social Psychology* (p. 293-355). San Diego, CA : Academic press.
- Major, B. et Kaiser, C.R. (2005). Perceiving and Claiming Discrimination. Dans L.B. Nielsen et R.L. Nelson (dir.), *Handbook of Employment Discrimination Research* (p. 286-289). Dordrecht, Pays-Bas : Springer.
- Major, B. et O'Brien, L. T. (2005). The Social Psychology of Stigma. Dans S.T. Fiske, D.L. Schacter et C. Zahn-Waxley (dir.), *Annual Review of Psychology* (p. 393-421). Palo Alto, WA: Annual Review Inc.
- Major, B., Kaiser, C. R. et McCoy, S. K. (2003). It's not my fault: When and Why Attributions to Prejudice Protect Self-esteem. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 29 (6), 772-781.
- Major, B., McCoy, S., Kaiser, C. R. et Quinton, W. J. (2003). Prejudice and Self-esteem: a Transactional Model. *European Review of Social Psychology*, 14 (1), 77-104.
- Major, B., Quinton, W. J. et McCoy, S. K. (2002). Antecedents and Consequences of Attributions to Discrimination. Dans M. P. Zanna (dir.), *Advances in Experimental Social Psychology* 34 (p. 251-329). San Diego, CA : Academic press.
- Makkonen, T. (2006). Quantifier les discriminations. Collecte de données et droit européen sur l'égalité. Bruxelles, Belgique : Commission européenne.
- Mannix, E. et Neale, M. A. (2005). What Differences Make a Difference? The Promise and Reality of Diverse Teams in Organizations. *Psychological Science in the Public Interest*, 6 (2), 31-55. doi:10.1111/j.1529-1006.2005.00022.x

- Marshall, A.-M. (2003). Injustice Frames, Legality, and the Everyday Construction of Sexual Harassment. *Law & Social Inquiry*, 28 (3), 659-690.
- Martens, A. et Nouria, O. (dir.) (2005). Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale. Rapport de synthèse. Bruxelles, Belgique : Actiris.
- Martens, A., Ouali, N., Van de Maele, M., Vertommen, S., Dryon, P. et Verhoeven, H. (2005). Discrimination des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale. *Pacte Territorial pour l'Emploi de Bruxelles-Capitale*. Bruxelles, Belgique : Université Libre de Bruxelles/KULeuven.
- Martens, A., Verhoeven, H. (2000). *De vreemde eend in de bijt, arbeidsmarkt en diversiteit*. Leuven, Belgique : KULeuven, Dossier Steunpunt.
- Martiniello M. et Rea A. (dir.). (2004). *Affirmative action, Des discours, des politiques et des pratiques*. Louvain-la-Neuve, Belgique : Academia.
- Massey, D., Charles C., Lundy, G. et Fischer, M. (2003). The Source of the River: The Social Origins of Freshmen at America's Selective Colleges and Universities. Princeton, NJ : Princeton University Press.
- Mathieu, C. (2012). Le respect de la liberté religieuse dans l'entreprise. *RDT*, 17-23.
- McConahay, J. B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale. Dans J. D. Dovidio et S. L. Gaertner (dir.), *Prejudice, discrimination, and racism* (p. 91-125). San Diego, CA : Academic.
- McCrudden, C. (1992) Affirmative Action and Fair Participation : Interpreting the Fair Employment Act 1989, *Industrial Law Journal*, 21, 170.
- McCrudden, C. (2011). A Comparative Taxonomy of "Positive Action" and "Affirmative Action" Policies. Dans R. Schulze (dir.), *Non-discrimination in European Private Law* (p. 157-180). Tübingen, Allemagne: Mohr Siebeck.
- McCrudden, C. (2012). Religion and Education in Northern Ireland: Voluntary Segregation Reflecting Historical Divisions. Dans M. Hunter-Henin (dir.), *Law, Religious Freedoms and Education in Europe* (p. 133-152). London, United Kingdom: Ashgate.
- Merton, R. (1968). *Social Theory and Social Structure*. New York, NY : Free Press.
- Miller, R. E. et Sarat, A. (1981). Grievances, Claims and Disputes: Assessing the Adversary Culture. *Law & Society Review*, 15, 525-566.
- Miné, M. (2008). Discriminations : une transposition laborieuse... *RDT*, 532-534.
- Miné, M. (2011). Discrimination de rémunération entre les femmes et les hommes : une loi ambiguë. *RDT*, 121-122.
- Muñiz, M. (2006). The Gender Distribution of Underrepresented Minority Undergraduates at UC Berkeley post-Proposition 209 (document non publié). Stanford, CA: Stanford University.
- Muttarak, R., Hamill, H., Heath, A. et McCrudden, C. (2013). Does Affirmative Action Work? Evidence from the Operation of Fair Employment Legislation in Northern Ireland. *Sociology*, 47 (3), 560-579.
- Ndobo, A. (2010). *Les nouveaux visages de la discrimination*. Bruxelles, Belgique : De Boeck.
- Nelson, R. et Bridges, W. P. (1999). *Legalizing Gender Inequality*. New York, NY : Cambridge University Press.
- Nelson, R. L., Berrey, E. C. et Nielsen, L. B. (2008). Divergent Paths : Conflicting Conceptions of Employment Discrimination in Law and the Social Sciences. *Annual Review of Law and Social Science*, 4, 103-122.
- Neumark, D. et Holzer, H. (2000). Assessing Affirmative Action. *Journal of Economic Literature*, 38 (3), 483-568.
- Nielsen, L. B. (2000). Situating Legal Consciousness: Experiences and Attitudes of Ordinary Citizens about Law and Street Harassment. *Law & Society Review*, 32(4), 1055-1090.
- Nielsen, L. B. (2004). *License to Harass: Law, Hierarchy, and Offensive Public Speech*. Princeton, NJ : Princeton University Press.

- Nielsen, L. B. et Nelson, R. L. (2005). Scaling the Pyramid: a Sociolegal Model of Employment Discrimination Litigation. Dans L. B. Nielsen et R. L. Nelson (dir.), *Handbook of employment discrimination research : rights and realities* (p. 3-34). Dordrecht, Pays-Bas : Springer.
- Nielsen, L. B., Nelson, R. L., Lancaster, R. et Pedriana, N. (2008). *Contesting Workplace Discrimination in Court: Characteristics and Outcomes of Federal Employment Discrimination Litigation, 1987-2003*, Chicago, American Bar Foundation.
- O'Kinneide, C. (2013). Completing the Picture: the Complex Relationship between EU Antidiscrimination Law and 'Social Europe'. Dans N. Countouris et M. Freedland (dir.), *Resocialising Europe in a Time of Crisis* (p. 118-137). Cambridge : Cambridge University Press.
- O'Kinneide, C. et Tobler, C. (2012). The Evolution and Impact of the Case-Law of the Court of Justice of the European Union on Directive 2000/43/EC and Directive 2000/78/EC, Report prepared for the European Network of Legal Experts in the Non-discrimination Field, European Commission, DG Justice.
- Oakes, J. (2005). *Keeping Track: How Schools Structure Inequality*. New Haven, CT : Yale University Press.
- Onwuachi-Willig, A., Houh, E. et Campbell, M. (2008). Cracking the Egg: Which Came First : Stigma or Affirmative Action? *California Law Review*, 96 (5), 1299-1352.
- Orfield, G. et Whitla, D.K. (2001). Diversity and Legal Education: Student Experiences in Leading Law Schools. Dans G. Orfield et M. Kurlaender (dir.), *Diversity Challenged : Evidence on the Impact of Affirmative Action* (p. 143-174). Cambridge, MA : Harvard Education Publishing Group.
- Osborne, R. et Shuttleworth, I. (dir.) (2004) *Fair Employment in Northern Ireland*. Belfast, Irlande : Blackstaff Press.
- Owens, J. et Massey, D. (2011). Stereotype Threat and College Academic Performance: A Latent Variables Approach. *Social Science Research*, 40 (1), 150-166.
- Oyer, P. et Shaefer, S. (2003). The Unintended Consequences of the '91 Civil Rights Act. *Regulation*, 2, 45-46.
- Pettigrew, T. F. et Tropp, L. R. (2006). A Meta-Analytic Test of Intergroup Contact Theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90 (5), 751. doi:10.1037/0022-3514.90.5.751
- Pignarre, G. (1994). L'effet pervers des lois. *Revue de la recherche juridique – droit prospectif*, 59 (4), 1097-1140.
- Porta, J. (2011). Égalité, discrimination, égalité de traitement. À propos des sens de l'égalité dans le droit de l'égalisation. *Revue de droit du travail*, 354-362.
- Posner, R.A. (1987). The Efficiency and the Efficacy of Title VII. *University of Pennsylvania Law Review*, 517-519.
- Pratto, F., Sidanius, J. et Levin, S. (2006). Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations: Taking stock and looking forward. *European Review of Social Psychology*, 17, 271-320.
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M. et Malle, B. F. (1994). Social dominance orientation : A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 741-63.
- Primon, J.-L. (2011). La perception des discriminations au filtre de l'enquête statistique. *Agora*, 57, 121-134.
- Purdie-Vaughns, V., Steele, C.M., Davies, P.G., Dittmann, R. et Crosby, J.R. (2008). Social Identity Contingencies: How Diversity Cues Signal Threat or Safety for African Americans in Mainstream Institutions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94 (4), 615-630.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge, MA : Harvard University Press.
- Rawls, J. (1999). *The Law of Peoples*. Cambridge, MA : Harvard University Press.
- Rawls, J. (2001). *Justice as Fairness. A Restatement*. Cambridge, MA : Harvard University Press.
- Rea, A., Jacobs, D., Teney, C., Delwit, P. (2010). Les comportements électoraux des minorités ethniques à Bruxelles. *Revue française de science politique*, 60 (4), 691-717.
- Resendez, M. G. (2002). The Stigmatizing Effects of Affirmative Action: An Examination of Moderating Variables. *Journal of Applied Social Psychology*, 32 (1), 185-206. doi:10.1111/j.1559-1816.2002.tb01426

- Reskin, B. (1998). *Realities of Affirmative Action in Employment*, Washington DC: American Sociological Association.
- Ringelheim, J. et De Schutter, O. (2010), *Ethnic Monitoring : The Processing of Racial and Ethnic Data in Antidiscrimination Policies. Reconciling the Promotion of Equality with Privacy Rights*. Bruxelles, Belgique : Bruylant.
- Ringelheim, J. et van der Plancke, V. (2010). Plans de diversité dans l'entreprise : action positive ou communication positive ? Le cas de la Région de Bruxelles-Capitale. Dans S. Van Drooghenbroeck, S. Sottiaux et Ch. Bayart (dir.), *Actualité du droit de la lutte contre la discrimination* (p. 309-352). Bruxelles/Bruges, Belgique : La Charte/Die Keure.
- Robin-Olivier, S. (1999). *Le principe d'égalité en droit communautaire. Étude à partir des libertés économiques*. Aix en Provence, France : Presses universitaires d'Aix-Marseille.
- Rooth, D. (2010). Automatic Associations and Discrimination in Hiring: Real World Evidence. *Labour Economics*, 17, 523-534.
- Rorive, I. (2009a). A Comparative and European Examination of National Institutions in the Field of Discrimination and Racism. Dans K. Boyle (dir.), *New Institutions for Human Rights Protection* (p. 137-173). Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Rorive, I. (2009b). *Proving Discrimination Cases. The Role of Situation Testing*. Bruxelles, Belgique : Centre for Equal Rights & Migration Policy Group.
- Rorive, I. et van der Plancke, V. (2008). Quels dispositifs pour prouver la discrimination ? Dans C. Bayart, S. Sottiaux et S. Van Drooghenbroeck (dir.), *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination* (p. 415-461). Bruxelles, Belgique : La Charte.
- Rosanvallon, P. (2011). *La société des égaux*. Paris, France : Seuil.
- Rosen, H. et Canes, B. (1995). Following in Her Footsteps? Faculty Gender Composition and Women's Choices of College Majors. *Industrial and Labor Relations*, 48 (3), 486-504.
- Rosenfeld, M. (1991). *Affirmative Action and Justice. A Philosophical and Constitutional Inquiry*. New Haven, Connecticut : Yale University Press.
- Rosenthal, L. et Levy, S. R. (2010). The Colorblind, Multicultural, and Polycultural Ideological Approaches to Improving Intergroup Attitudes and Relations. *Social Issues and Policy Review*, 4 (1), 215-246. doi:10.1111/j.1751-2409.2010.01022.x
- Ruggiero, K. M. et Taylor, D. M. (1995). Coping with Discrimination: How Disadvantaged Group Members Perceive the Discrimination that Confronts Them. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(5), 826. doi:10.1037/0022-3514.68.5.826
- Sabbagh, D. (2007). *Equality and Transparency: A Strategic Perspective on Affirmative Action in American Law*. New York, NY : Palgrave.
- Sabbagh, D. (2011). The Rise of Indirect Affirmative Action: Converging Strategies for Promoting "Diversity" in Selective Institutions of Higher Education in the United States and France. *World Politics*, 63 (3), 470-508.
- Safi, M. et Simon, P. (2013). La mesure des discriminations ethniques et raciales : représentations, expériences subjectives et situations vécues. *Économie & Statistiques*, 464/465/466, 245-275.
- Sander, R. et Taylor, Jr.S. (2012) *Mismatch : How Affirmative Action Hurts Students It's Intended to Help, and Why Universities Won't Admit It*. New York, NY : Basic Books.
- Sander, R. H. (2004). A Systemic Analysis of Affirmative Action in American Law Schools. *Stanford Law Review*, 367-483.
- Sautois, J. et Uyttendaele, M. (2013). Les récents apports du Conseil d'État et de la Cour constitutionnelle en matière de neutralité à l'école. Dans M.-C. Foblets et J.-Ph. Schreiber (dir.), *Les assises de l'interculturalité* (p. 247-268). Bruxelles : Larcier.
- Schiek, D., Waddington, L. et Bell, M. (2007). *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law*. Oxford/Portland, OR : Hart.
- Schmitt, M. T. et Branscombe, N. R. (2002). The Meaning and Consequences of Perceived Discrimination in Disadvantaged and Privileged Social Groups. Dans W. Stroebe et M. Hewstone (dir.), *European Review of Social Psychology*, vol.12 (p. 167-199). Chichester, England: Wiley.

- Sears, D. O. et Henry, P. J. (2005). Over thirty years later: A contemporary look at symbolic racism. Dans M. Zanna (dir.), *Advances in experimental social psychology*, 47 (p. 95-150). San Diego, CA : Academic Press.
- Sen, A. (1992). *Inequality Reexamined*. New York : Russel Sage / Oxford: Clarendon Press.
- Serverin E. et Dalmasso, E. (2013). Les actions genrées devant les cours d'appel : paradoxes et flottements. Dans E. Serverin et F. Guimard (dir.), *Des revendications des salariés en matière de discrimination et d'égalité : les enseignements d'un échantillon d'arrêts extrait de la base JURICA (2007-2010)* (p. 115-167). Recherche réalisée avec le soutien de la Mission de recherche Droit et Justice. Paris, France : Mission de recherche Droit et justice.
- Serverin, E. et Guimard, F. (2013). *Des revendications des salariés en matière de discrimination et d'égalité : les enseignements d'un échantillon d'arrêts extraits de la base JURICA (2007-2010)*. Recherche réalisée avec le soutien de la Mission de recherche Droit et Justice. Paris, France : Mission de recherche Droit et justice.
- Sidanius, J. et Pratto, F. (1999). *Social Dominance : an Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression*. New York, NY : Cambridge University Press.
- Sidanius, J., Singh, P., Hetts, J.J. et Federico, C. (2000). It's not Affirmative Action, it's the Blacks: the Continuing Relevance of Race in American Politics. Dans D.O. Sears, J. Sidanius et L. Bobo (dir.), *Racialized Politics : the Debate about Racism in America* (p. 191-235). Chicago, IL : University of Chicago Press.
- Simon, P. (2004). La construction des discriminations. *Sociétés Contemporaines*, 53, 5-10.
- Simon, P. (2008). La mesure des discriminations ethniques et raciales : comparaisons internationales. Dans E. Fassin et J.-L. Halpérin (dir.), *Discriminations : pratiques, savoirs et politiques* (p. 131-148). Paris, France : La Documentation Française.
- Simon, P. (dir.) (2004). *Étude comparative de la collecte de données visant à mesurer l'étendue et l'impact des discriminations aux États-Unis, Canada, Grande-Bretagne, Australie et Pays-Bas*. Bruxelles, Belgique : Commission européenne (DG Emploi, Affaires sociales et Égalité des chances).
- Simon, P. et Stavo-Debaugé, J. (2004). Les politiques antidiscrimination et les statistiques : paramètres d'une incohérence. *Sociétés Contemporaines*, 53, 57-84.
- Skrentny, J. D. (1996). *The Ironies of Affirmative Action. Politics, Culture, and Justice in America*. Chicago, IL : University Press of Chicago.
- Somek, A. (2011). *Engineering Equality. An Essay on European Antidiscrimination Law*. Oxford : Oxford University Press.
- SPF Emploi, travail et concertation sociale (2013). *Monitoring socio-économique*. Bruxelles, Belgique. Récupéré du site du Centre pour l'Égalité des chances et la lutte contre le racisme : <http://www.diversite.be/monitoring-socioeconomique>
- Spire, R. (2006). Agir contre la discrimination syndicale au travail : le droit en pratique, *Dr. ouvr.*, 170-231.
- Steele, C. (2010). *Whistling Vivaldi and Other Clues to How Stereotypes Affect Us*. New York, NY : Norton.
- Steele, C. M. (1997). A Threat in the Air: How Stereotype Shape Intellectual Identity and Performance? *American Psychologist*, 52, 613-629. doi:10.1037/0003-066X.52.6.613
- Steele, C. M. et Aronson, J. (1995). Stereotype Threat and the Intellectual Test Performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 797-811. doi:10.1037/0022-3514.69.5.797
- Steele, C.M., Spencer, S. et Aronson, J. (2002). Contending with Group Image: the Psychology of Stereotype and Social Identity Threat. Dans M. Zanna (dir.), *Advances in Experimental Social Psychology* (p. 380-440). San Diego, CA : Academic press.
- Sturm, S. (2005). Law's Role in Addressing Complex Discrimination. Dans L.B. Nielsen et R.L. Nelson (dir.), *Handbook of Employment Discrimination Research : Rights and Realities* (p. 35-57). Dordrecht, Pays-Bas : Springer.
- Sur, S.A. (2000). Women's Perceptions of Workplace Discrimination: Impacts of Racial Group, Gender, and Class. Dans L. Bobo, M.L. Oliver, J.H. Johnson and A. Valenzuela (dir.), *Prismatic Metropolis. Inequality in Los Angeles* (p. 561-596). New York, NY : Russell Sage Foundation.

- Sweeney, M. (2010). *L'égalité en droit social. Au prisme de la diversité et du dialogue des juges*. Thèse de doctorat, Université Paris-Ouest Nanterre la Défense, France.
- Sweeney, M. (2013). La diversité des sources de l'exigence d'égalité. Dans G. Borenfreund, et I. Vacarie (dir.), *Le droit social, l'égalité et les discriminations* (p. 39-50). Paris, France : Dalloz.
- Swim, J.K. et Hyers, L.L. (1999). Excuse me – What did you say?! Women's Public and Private Responses to Sexist Remarks. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35 (1), 68-88. doi:10.1006/jesp.1998.1370
- Tandé, A. (2013). *Lutter contre les discriminations ethno-raciales et/ou promouvoir la diversité dans le domaine de l'emploi ? Le développement d'une action publique ambiguë en Région de Bruxelles-Capitale (1997-2012)*. Thèse de doctorat, ULB/ Lille 2, Sciences politiques et sociales. Récupéré du site des bibliothèques de l'ULB : <http://difusion.ulb.ac.be/vufind/Record/ULB-ETD:oi:ulb.ac.be:ETDULB:ULBetd-12062013-112251/Holdings>
- Tandé, A., Desmarez, P. et Crosby, A. (2012). *Évaluation du dispositif « Plan de diversité » dans le cadre de la politique bruxelloise de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité en matière d'emploi*. Rapport final, ULB, METICES.
- Taylor, D.M., Wright, S.C. et Porter, L.E. (1994). Dimensions of Perceived Discrimination: The Personal/Group Discrimination Discrepancy. Dans M.P. Zanna et J.M. Olson (dir.), *The Psychology of Prejudice* (p. 233-255). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Taylor, S.E. et Brown, J.D. (1988). Illusion and Well-being: A Social Psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin*, 103 (2), 193-210.
- Thernstrom, A. et Thernstrom, S. (1999). Reflections on the Shape of the River. *UCLA Law Review*, 46 (5), 1583-1631.
- Tisserant, P., Bourhis, R. et Bourguignon, D. (à paraître). Islamic Veil Produces Labour Discrimination: a "Testing" Experience in the French Context.
- TNS Opinion & Social. (2012). *Eurobaromètre spécial 393 /Vague EB77.4. Discrimination dans l'UE en 2012*. Réalisé à la demande de la Commission européenne, Direction générale de la Justice, 2012-2013.
- Tobler C. (2008). Limites et potentiel du concept de discrimination indirecte. Commission européenne. DG emploi, affaires sociales et égalité des chances. Récupéré du site : http://www.non-discrimination.net/content/media/limpot08_fr.pdf.
- Tojerow, J. (2008). La réforme du 10 mai 2007 : motifs et orientation. Dans C. Bayart, S. Sottiaux et S. Van Drooghenbroeck (dir.), *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination* (p. 1-30). Bruxelles, Belgique : La Charte.
- Uhlmann, E. et Cohen, G. L. (2005). Constructed criteria: Redefining merit to justify discrimination. *Psychological Science*, 16, 474-480.
- Van den Broeck, L. (2009). De ironie van gelijkheid. Over etnische diversiteit op de werkvloer. S.l. : Kantharos.
- Van Drooghenbroeck, S. (2011). Les transformations du concept de neutralité de l'État : quelques réflexions provocatrices. Dans J. Ringelheim (dir.), *Le droit et la diversité culturelle* (p. 75-120). Bruxelles, Belgique : Bruylant.
- Van Klink, B. (1998). *De wet als symbool*. Deventer, Pays-Bas : W.E.J. Tjeenk Willink.
- Van Parijs, Ph. (1995). *Real Freedom for All*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Van Parijs, Ph. (2002). Difference Principles. Dans S. Freeman (dir.), *The Cambridge Companion to John Rawls* (p. 200-240). Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press.
- Van Parijs, Ph. (2011). *Linguistic Justice for Europe and for the World*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Vanheerswynghels, A. (2001). *Les politiques de l'emploi en Belgique, Dossiers du CRISP n° 53*. Bruxelles : Éditions du CRISP.
- Verdier, J.M. (dir.) (1987). *Syndicats et droit syndical, vol. I : Liberté, structures, action* (2^e éd.). Paris, France : Dalloz.
- Vickers, L. (2006). *Religion et convictions : discrimination dans l'emploi – Le droit de l'Union européenne*, rapport préparé pour le Réseau européen d'experts en matière de non-discrimination, Commission européenne, DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances.

- Vrieling, J. (2010). *Van haat gesproken?* Anvers, Belgique : Maklu.
- Vrieling, J. et Vandersteen, V. (2011). Access to Justice – A Sociological Study on Cases of Discrimination in the EU. National Assessment Report Fieldwork Research – Belgium. Vienne : Fundamental Rights Agency (unpublished report).
- Ward, E. A. (1993). Generalizability of psychological research from undergraduates to employed adults. *The Journal of Social Psychology*, 133, 513-519.
- Wrightman, L. (2003). Consequences of Race-Blindness: Revisiting Prediction Models with Current Law School Data. *Journal of Legal Education*, 53 (2), 229-253.
- Willaert, D. et Deboosere, P. (2006). L'Atlas des quartiers de la population la Région de Bruxelles-Capitale au début du 21^e siècle. Bruxelles, Belgique : Iris-Éditions.
- Williams, D. (2013). Do Racial Preferences Affect Minority Learning in Law Schools? *Journal of Empirical Legal Studies*, 10 (2), 171-195.
- Wilson, W. (1987). *The Truly Disadvantaged: The Inner City, the Underclass, and Public Policy*. Chicago, IL : University of Chicago Press.
- Wolsko, C., Park, B., Judd, C. M. et Wittenbrink, B. (2000). Framing Interethnic Ideology: Effects of Multicultural and Color-Blind Perspectives on Judgments of Groups and Individuals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78 (4), 635. doi:10.1037/0022-3514.78.4.635doi: 10.1037/0022-3514.78.4.635
- Wrench, J. (2007). Diversity Management and Discrimination – Immigrants and Ethnic Minorities in the EU. Aldershot, United Kingdom: Ashgate.
- Wrench, J. et Modood, T. (2000). *The Effectiveness of Employment Equality Policies in relation to Immigrants and Ethnic Minorities in the United Kingdom*. Rapport. Genève, Suisse : BIT.
- Yzerbyt, V. Y., Coull, A. et Rocher, S. J. (1999). Fencing off the deviant: The role of cognitive resources in the maintenance of stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 449-462.
- Yzerbyt, V. Y. et Demoulin, S. (2010). Intergroup relations. Dans S. T. Fiske, D. T. Gilbert et G. Lindzey (dir.), *The Handbook of Social Psychology* (5th edition, Vol. 2, p. 1024-1083). Hoboken, NJ: Wiley.
- Yzerbyt, V. Y. et Schadrin, G. H. (1996). *Connaître et juger autrui : Une introduction à la cognition sociale*. Grenoble, France : Presses Universitaires de Grenoble.
- Zick, A., Pettigrew, T. et Wagner, U. (2008). Ethnic Prejudice and Discrimination in Europe. *Journal of Social Issues*, 64 (2), 233-251.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction. Politiques antidiscriminatoires : interroger les effets d'une action publique transnationale.....	5
<i>Julie RINGELHEIM, Ginette HERMAN & Andrea REA</i>	

PARTIE 1	
Les outils de mesure : évaluer la discrimination.....	25

1	
La qualification de la discrimination et sa mesure : l'enregistrement de l'expérience discriminatoire par enquête.....	27
<i>Maud LESNÉ & Patrick SIMON</i>	
1. Les indicateurs de la discrimination dans l'enquête Trajectoires et Origines.....	30
1.1 Le protocole d'enregistrement des discriminations.....	30
1.2 Les indicateurs de discriminations	31
2. Des indicateurs présentant des résultats complémentaires	33
3. Exposition aux discriminations et lien à la migration	34
3.1 Sous-populations et expériences contrastées des discriminations	37
4. Discussion sur les relations entre indicateurs	39
Conclusion	44

PARTIE 2

Les effets des législations antidiscriminatoires 49

2

Le droit de l'égalité fait-il la différence ?

Les effets du droit antidiscriminatoire

à la lumière des recherches en sciences sociales 51

Jogchum VRIELINK

I. Griets, plaintes et actions en justice en matière de discrimination	52
1.1 Les expériences de dommage perçu.....	53
1.1.1 Le premier point de vue : la sous-estimation.....	53
1.1.1.1 Facteurs cognitifs.....	53
1.1.1.2 Facteurs sociaux et motivationnels.....	54
1.1.2 Le second point de vue : vigilance et surestimation.....	55
1.1.3 Sous-estimation contre surestimation	56
1.2 Plaintes, litiges, actions en justice et procès	56
2. Effets des législations antidiscriminatoires	57
2.1 Effets positifs et voulus.....	58
2.2 Effets non voulus	59
2.2.1 Déplacement de la discrimination	59
2.2.2 Masquage de la discrimination.....	61
2.2.2.1 L'« endogénéisation » du droit antidiscriminatoire	61
2.2.2.2 La moralisation comme facteur de masquage.....	62
2.2.3 Effets négatifs.....	63
2.2.3.1 Effets négatifs directs.....	63
2.2.3.2 Effets négatifs indirects : une augmentation des biais ?	64
Conclusion.....	65

3

Le droit européen de la non-discrimination :

promesses tenues ? 67

Emmanuelle BRIBOSIA, Julie RINGELHEIM & Isabelle RORIVE

1. Objectifs des directives et modèle de protection mis en place	68
2. La transposition des directives dans les droits nationaux :	
un processus en voie d'achèvement.....	71
3. La mise en œuvre des lois nationales issues des directives.....	74
3.1 L'accès à la justice : des problèmes persistants.....	74
3.1.1 Faible nombre d'actions en justice	74
3.1.2 L'impact de la désignation d'un organisme de promotion de l'égalité.....	75
3.1.3 La contribution des ONG et des syndicats.....	78
3.2 L'interprétation du droit antidiscriminatoire par les juges.....	80
Conclusion.....	83

4

L'impact juridique des lois récentes relatives aux discriminations dans l'emploi en France..... 85

Frédéric GUIOMARD

1. L'impact des normes antidiscriminatoires sur le droit positif.....	87
1.1 L'accueil des concepts issus du droit européen.....	88
1.1.1 La distinction entre discrimination directe et discrimination indirecte	88
1.1.2 Le souci d'effectivité des droits protégés	90
1.2 L'accommodement avec les principes du droit national	92
2. L'impact des normes antidiscriminatoires sur les contentieux.....	95
2.1 La dilution dans les contentieux du travail	96
2.2 La faible utilité stratégique des normes antidiscriminatoires dans les litiges	98
Conclusion	100

5

Les lois belges de 2007 et la lutte contre la discrimination : l'épreuve de la pratique 101

Patrick CHARLIER & Julie RINGELHEIM

1. Les objectifs de la réforme de 2007	103
2. L'impact de la réforme de 2007 au prisme de l'action du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme	106
2.1 Les dossiers ouverts par le Centre	106
2.2 Évolution des actions judiciaires engagées par le Centre	109
2.3 Les solutions extra-judiciaires.....	110
3. Les effets des lois de 2003 et 2007 à travers la jurisprudence.....	111
3.1 Des avancées	112
3.2 La preuve de la discrimination.....	115
3.3 Des difficultés persistantes.....	117
Conclusion	121

6

Surtout, ne changez rien ! La justification au cœur de la discrimination..... 123

Vincent Yzerbyt, Stéphanie Delroisse & Ginette Herman

1. Les attitudes des groupes dominants à l'égard des autres groupes.....	124
2. Autoritarisme et dominance sociale.....	125
3. Racismes subtils et résolution des conflits intérieurs.....	126
4. Une stratégie de camouflage.....	128
5. Déjouer la justification ?.....	131
Conclusions	135

PARTIE 3

Les effets des politiques d'action positive..... 137

7

Les individus stigmatisés face aux programmes de lutte contre les discriminations..... 139

David BOURGUIGNON & Ginette HERMAN

1.	La discrimination, une réalité actuelle	140
2.	La construction des discriminations et ses conséquences	142
2.1	Stigmate et sentiment de menace	143
2.2	Émergence de barrières psychologiques	144
2.3	Percevoir la discrimination et porter plainte.....	146
3.	La lutte contre les discriminations.....	147
3.1	Les modèles d'intégration en vigueur.....	147
3.2	Caractérisation des politiques publiques	149
3.3	Conséquences des programmes de discrimination positive	151
3.3.1	Les bénéfices	151
3.3.2	Les coûts.....	152
	Conclusions	153

8

Les effets de la discrimination positive dans l'accès aux établissements d'enseignement supérieur d'élite aux États-Unis : un essai de synthèse..... 157

Daniel SABBAGH

1.	De la discrimination positive à la discrimination positive indirecte : des effets immédiats contrastés.....	159
2.	Les effets dérivés de la discrimination positive.....	165
	Conclusion.....	171

9

L'action positive est-elle efficace ? Une évaluation empirique du programme pour l'équité dans l'emploi en Irlande du Nord..... 173

*Raya MUTTARAK, Heather HAMILL,
Anthony HEATH & Christopher McCRUDDEN*

1.	Contexte et contenu du programme d'action positive en Irlande du Nord	176
1.1	Le contexte politique.....	176
1.2	Le contenu du programme.....	177
2.	Tendances dans la représentation de la main-d'œuvre catholique et protestante.....	180
3.	Données et méthodes utilisées pour l'évaluation.....	183

3.1 Origine des données : les rapports de suivi annuels	183
3.2 Méthodes et spécification des modèles	184
4. Caractéristiques des entreprises avec accords d'action positive.....	185
5. Les « effets » des accords d'action positive.....	187
6. Discussion et conclusion.....	191

10

Les politiques de diversité à Bruxelles : entre politique symbolique et action positive	195
--	-----

Andrea REA

1. Les politiques de diversité.....	196
2. Le secteur privé : une politique de sensibilisation à la diversité.....	200
3. Le secteur public : une politique d'action positive	202
4. Une Région et deux politiques de diversité.....	206
5. Deux conceptions de la diversité et deux configurations d'acteurs	208
Conclusion	212

PARTIE 4

Non-discrimination et théories de la justice.....	213
--	------------

11

Discrimination et justice distributive.....	215
---	-----

Philippe VAN PARIJS

1. Injustice sans discrimination ?	215
2. Discrimination sans injustice ?	217
3. Égalité équitable des chances et principe de différence	218
4. Égalité des chances et égalité des places	220

Bibliographie.....	223
--------------------	-----

Liste des auteurs	241
-------------------------	-----

