5

LES LOIS BELGES DE 2007 ET LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION : L'ÉPREUVE DE LA PRATIQUE

Patrick CHARLIER & Julie RINGELHEIM

Ce chapitre examine, d'un point de vue juridique, les effets des lois adoptées en Belgique le 10 mai 2007 en vue de lutter contre la discrimination, à la lumière de près de sept ans de mise en pratique de ces textes. L'ambitieuse réforme législative de 2007 s'est traduite par l'adoption de trois lois différentes. La première, dite « loi antiracisme », concerne la discrimination basée sur une prétendue race et d'autres motifs liés à l'origine (couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique, nationalité). Elle prend la forme d'une loi modifiant en profondeur la Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie[1]. La seconde, appelée « loi genre », crée un cadre général pour la lutte contre la discrimination à raison du sexe, couvrant aussi le changement de sexe et la maternité[2]. Quant à la troisième, baptisée « loi antidiscrimination », elle interdit la discrimination fondée sur tous les autres critères retenus par le législateur : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale[3].

1. M.B., 30.05.2007.
2. Loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, M.B., 30.05.2007.
3. Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, M.B., 30.05.2007.

231183HXV_POLANT_CS6_PC.indb 101 29/12/2014 15:22:56

Deux institutions ont été désignées pour remplir les fonctions d'organes de promotion de l'égalité au sens du droit de l'Union européenne. Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR), créé à l'origine en 1993 pour contribuer à la lutte contre les actes réprimés par la loi antiracisme de 1981[4], a vu ses compétences étendues en 2003 aux motifs visés par la loi antidiscrimination, à l'exception de la langue et de la conviction syndicale[5]. Il a fait l'objet en 2014 d'une vaste réforme visant à le transformer en deux institutions : d'une part, un Centre interfédéral pour l'égalité des chances[6], compétent pour veiller au respect des législations antidiscriminatoires fédérales mais aussi fédérées, et, d'autre part, un Centre fédéral de la migration[7], chargé de suivre l'évolution des flux migratoires et de surveiller le respect des droits fondamentaux des étrangers. Le Centre est un service public *sui generis* qui exerce ses missions en toute indépendance par rapport aux autres pouvoirs. La mission de promouvoir la loi genre a quant à elle été confiée à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, mis en place en vertu de la Loi du 16 décembre 2002[8].

On ne saurait, dans le cadre de cette contribution, analyser de façon approfondie les effets de l'ensemble des trois lois précitées. On se concentrera sur les deux législations dont le suivi a été confié en 2003 au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (ci-après « le Centre »)[9], à savoir la loi antiracisme et la loi antidiscrimination. Notre analyse sera centrée sur l'interdiction de la discrimination proprement dite, laissant de côté l'incitation à la haine, à la violence, à la discrimination ou à la ségrégation, incriminée par les deux lois précitées, et la diffusion d'idées racistes ou l'appartenance à un groupement prônant la discrimination ou la ségrégation, prohibées par la loi de 1981. On n'examinera pas non plus la question des délits ou crimes de haine[10]. Précisons enfin que les lois de 2007 ne concernent que les matières fédérales. D'autres textes législatifs ont été adoptés par les Régions et

4. Loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, M.B., 19.02.1993.

5. Loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, M.B., 12.02.2003.

6. Loi du 19 janvier 2014 portant assentiment à l'accord de coopération du 12 juin 2013 visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, M.B., 5.03.2014. Soulignons que le critère des convictions syndicales fait partie des compétences de ce nouveau Centre interfédéral.

7. Loi du 17 août 2013 adaptant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme en vue de le transformer en un Centre fédéral pour l'analyse des flux migratoires, la protection des droits fondamentaux et la lutte contre la traite des êtres humains, M.B., 5.03.2014.

8. Loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, M.B., 31.12.2002.

9. Vu que notre analyse porte sur l'action du Centre avant la réforme de 2014, on se référera, dans le cadre de ce chapitre, à la dénomination de cette institution qui avait cours jusque-là, à savoir « Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ».

10. Article 405quater du Code pénal.

Communautés pour établir des normes antidiscriminatoires dans les domaines relevant de leurs compétences.

Vu l'espace imparti, nous nous limiterons à examiner les effets produits par cette législation sous deux angles : d'une part, les changements apparus dans l'activité du Centre (2.), d'autre part, la réception de ces nouvelles lois dans la jurisprudence (3.). Au préalable, nous rappellerons les objectifs et les principales innovations de la réforme de 2007 (1.).

I. LES OBJECTIFS DE LA RÉFORME DE 2007

Pour saisir les objectifs des changements législatifs de 2007, il faut tenir compte de la première tentative de réforme du droit antidiscriminatoire, opérée quelques années plus tôt avec la Loi du 25 février 2003[11]. Celle-ci répondait à la nécessité de transposer en droit belge les directives européennes 2000/43, prohibant la discrimination raciale et ethnique[12], et 2000/78, interdisant la discrimination dans l'emploi à raison de la religion, de l'orientation sexuelle, de l'âge et du handicap[13], mais aussi à la volonté de remédier aux insuffisances de la loi antiracisme de 1981. Cette dernière loi avait pour caractéristique de recourir exclusivement au droit pénal pour combattre la discrimination. Si le choix de l'outil pénal s'expliquait par la forte valeur symbolique attachée à celui-ci, la pratique avait montré que les spécificités de la procédure pénale, notamment en matière de preuve, compliquaient sensiblement la tâche des victimes, au point de compromettre l'effectivité de la protection (Caccamisi, 2007). L'exposé des motifs de l'avant-projet de loi du 10 septembre 2001 relative au renforcement de la législation contre le racisme pointait les problèmes suivants : « les difficultés rencontrées par les populations étrangères à franchir les filtres initiaux que peuvent parfois représenter la police ou la gendarmerie pour l'enregistrement de plaintes ou l'établissement de procès-verbaux, la difficulté d'administrer la preuve de l'intention raciste derrière un certain nombre d'actes racistes, le manque de persévérance parfois rencontré chez certains plaignants, dont l'active collaboration est souvent indispensable » et « les réticences parfois présentes près de certains parquets »[14].

Près de 18 ans après son adoption, la loi de 1981 restait très peu appliquée. Entre 1981 et 1989, sur 1266 plaintes déposées, à peine 43 dossiers avaient fait l'objet d'une décision judiciaire, 16 seulement ayant abouti à une

11. Loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination, M.B., 17.03.2003. Cette loi a été abrogée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (précitée).

12. 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 (J.O. L 180 du 19.07.2000, p. 22).

13. 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 (J.O. L 303 du 02.12.2000, p. 16).

14. Doc. Parl. Chambre, Doc 50-1407/001, p. 6.

condamnation[15]. Et pas une seule condamnation n'avait été prononcée pour discrimination raciale à l'embauche (Tojerow, 2008, p. 12).

Aussi, l'une des innovations majeures de la Loi du 25 février 2003 fut-elle de créer, à côté des dispositions pénales visant la discrimination raciale et ethnique, un dispositif de protection de nature civile, applicable, lui, à tout type de discrimination : une nouvelle action en cessation fut instaurée, permettant de demander au président du tribunal, statuant comme en référé, donc en principe dans des délais rapides, d'ordonner la cessation d'un acte discriminatoire, le cas échéant, sous peine d'astreinte.

Autre changement majeur, la réforme de 2003 étendit significativement la liste des critères prohibés de discrimination, allant sur ce plan plus loin que les directives européennes en incluant des motifs tels que la fortune, l'état de santé actuel ou futur et l'état civil. Les domaines couverts par la législation furent définis de façon large, englobant, pour tous les critères protégés, l'accès et la fourniture de biens et services mais aussi la participation à toute activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public, allant là aussi au-delà des exigences européennes.

Mais une fois la Loi du 25 février 2003 adoptée, plusieurs incidents sont venus perturber le cours de cette législation. La Cour constitutionnelle annula plusieurs de ses dispositions tandis que d'autres se virent assorties d'une réserve d'interprétation[16]. La Commission européenne estima qu'en plusieurs points, la loi de 2003 ne transposait pas de manière satisfaisante la directive 2000/43, et mit la Belgique en demeure pour transposition incorrecte (Tojerow, 2008, p. 7-12). En 2002 et 2004, deux nouvelles directives relatives à l'égalité de genre furent adoptées, qui devaient également être transposées en droit belge[17]. Enfin, il apparut que les nouveaux dispositifs mis en place n'avaient pas véritablement réussi à remédier au défaut d'effectivité des législations antérieures. Les applications judiciaires de la loi de 2003 restaient peu nombreuses[18]. La nouvelle action en cessation se révélait d'un intérêt limité car, même en cas de discrimination constatée, le juge ne pouvait ordonner l'indemnisation de la victime. Celle-ci devait, pour obtenir réparation, engager une nouvelle procédure en responsabilité civile, laquelle ne permettait que rarement d'aboutir à une réparation effective, en raison des difficultés de preuve et d'évaluation du dommage. Au final, la victime ne se voyait souvent accorder qu'un euro symbolique en guise de réparation du préjudice moral[19].

15. *Ibid.*

16. Arrêt n° 157/2004 du 6 octobre 2004.

17. La directive 2002/73/CE du Parlement et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (J.O. n° L 269, 5.10.2002) et la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et hommes dans l'accès aux biens et services et la fourniture des biens et services (J.O. n° L 373, 21.12.2004).

18. Doc. Parl. Chambre, Doc 51-2722/001, p. 9.

19. *Id.*, pp. 26-27.

Pour toutes ces raisons, la décision fut prise d'abroger la loi de 2003 et de procéder à une refonte complète de la législation antidiscriminatoire. C'est ainsi que naquirent les lois de 2007. Celles-ci poursuivent, en cherchant à l'améliorer, la réforme entamée en 2003. D'abord, il s'agit d'accroître le niveau de protection, en étendant la définition de la discrimination. Comme le faisait déjà la loi de 2003, mais sous une formulation parfois défaillante, les lois de 2007 élargissent la notion de discrimination aux différents comportements visés par les directives européennes : la discrimination directe et indirecte, le refus d'accorder un aménagement raisonnable à une personne handicapée, le harcèlement et l'injonction de discriminer. Les nouvelles définitions adoptées ont une conséquence cruciale sur l'appréhension du concept même de discrimination : en dehors de la sphère pénale, la notion de discrimination se voit entièrement détachée de l'idée d'intention discriminatoire. Une distinction directe ou indirecte basée sur un critère prohibé et qui ne repose pas sur l'une des justifications acceptées par la loi constitue une discrimination, qu'il y ait ou non volonté délibérée de discriminer. En matière civile, le centre de gravité de l'analyse se déplace ainsi de l'*intention* vers le *fait* discriminatoire.

Deuxième objectif, le législateur entend améliorer l'effectivité de la protection en facilitant le recours en justice et l'indemnisation des victimes. À cette fin, les lois de 2007 introduisent un système de réparation forfaitaire : en cas d'action en cessation, le juge qui constate une discrimination peut désormais condamner l'auteur des faits à des dommages et intérêts forfaitaires, dont les conditions et les montants sont fixés par la loi (trois ou six mois de salaire brut dans le domaine de l'emploi, 650 ou 1.300 euros dans les autres cas) (Closset-Marchal et Van Drooghenbroeck, 2008). Une autre réforme majeure, requise par les directives et déjà consacrée en 2003, réside dans l'aménagement de la charge de la preuve (voir *infra*). En outre, le droit d'agir en justice pour faire respecter les lois antidiscriminatoires est reconnu au Centre et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, dans leur domaine de compétence, ainsi qu'aux associations de défense des droits de l'homme ou de lutte contre la discrimination, aux syndicats et aux organisations d'employeurs.

Enfin, la législation vise aussi à étendre les modalités de la protection en permettant, tout en les encadrant, le développement, par des acteurs publics ou privés, de mesures volontaristes de promotion de l'égalité. Conformément aux directives, les lois de 2007 précisent qu'une distinction fondée sur l'un des motifs protégés ne s'analyse pas en une discrimination lorsqu'elle constitue une « action positive », à savoir une mesure destinée « à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique ». La législation prévoit cependant qu'un arrêté royal sera adopté pour préciser les conditions dans lesquelles une telle mesure peut être mise en œuvre. Sur ce plan, on peut affirmer que la législation n'a pour l'instant pas rempli son objectif : au 1er mars 2014, l'arrêté royal annoncé n'avait toujours pas été adopté, empêchant le développement d'actions positives dans les domaines relevant de la compétence de l'État fédéral.

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

Parmi les compétences attribuées au Centre, figure celle de recevoir, dans les limites de sa mission définie par la loi, des plaintes, de les traiter et d'accomplir toute mission de médiation qu'il juge utile[20]. Le Centre est également habilité à ester en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application, notamment, de la loi antiracisme et de la loi antidiscrimination[21]. Dans les lignes qui suivent, on examinera les répercussions des réformes de 2007 sur trois aspects de son activité : le contenu des dossiers ouverts (2.1), les actions en justice introduites par le Centre (2.2) et son action de conciliation ou négociation de solutions extra-judiciaires (2.3).

2.1 Les dossiers ouverts par le Centre

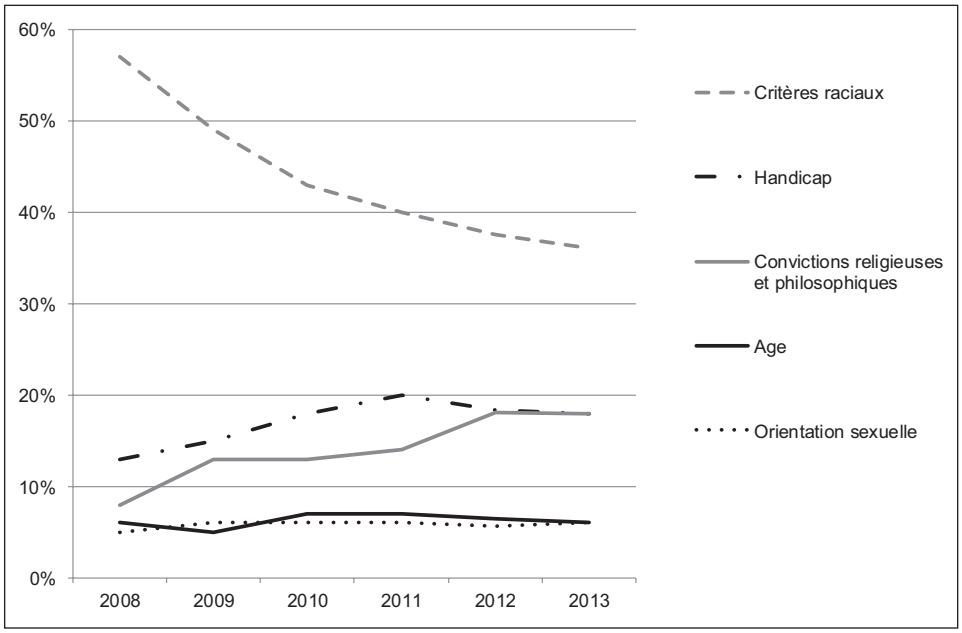
Tout appel reçu sur des allégations de discriminations, toute question relative à l'application de la législation antidiscriminatoire et toute remarque sur un événement d'actualité sont enregistrés par le Centre en tant que signalements. Si le requérant estime qu'il y a discrimination pour laquelle le Centre est compétent et attend un avis juridique ou une autre intervention, le Centre ouvre un dossier. Il peut également ouvrir un dossier de sa propre initiative lorsqu'il prend connaissance, par les médias par exemple, d'une possible discrimination. L'évolution des chiffres établis par le Centre sur le type de dossiers ouverts annuellement par ses services montre comment les réformes législatives se répercutent sur son action. L'un des changements majeurs introduits par les lois de 2003 et 2007 consiste en l'extension de la liste des motifs prohibés de discrimination ainsi que des compétences correspondantes du Centre. Comme le montre le graphique ci-dessous (Figure 1), qui couvre la période 2008-2013[22], cette extension se reflète progressivement dans le type de dossiers ouverts par celui-ci. Précisons toutefois que ces chiffres, basés sur les statistiques constituées par le Centre, intègrent à la fois les dossiers relatifs à des faits de discrimination proprement dite et ceux portant sur des crimes de haine ou discours de haine.

20. Article 3, 4°, de La loi précitée du 15 février 1993.

21. *Id.*, article 3, 5°.

22. Jusqu'en 2008, le Centre était organisé en deux services distincts – « motifs raciaux » et « motifs non raciaux » – qui avaient développé des pratiques différentes de traitement et d'enregistrement des plaintes. Il est dès lors difficile de comparer les chiffres des dossiers ouverts par le Centre avant et après 2008. C'est pourquoi le graphique débute en 2008.

Figure 1 : Dossiers par critères protégés 2008-2013



(Source : CECLR)

Si la part des dossiers concernant des critères dits raciaux (origine nationale ou ethnique, ascendance, couleur de peau, prétendue race et nationalité) demeure de loin la plus importante, elle est en diminution constante depuis 2008 au profit des dossiers liés aux nouveaux critères. Mais c'est aussi en chiffres absolus que le nombre de dossiers de ce type a diminué. En 2008, 1 005 nouveaux dossiers concernant des critères raciaux ont été ouverts, sur un total de 1 754 dossiers couvrant tous les critères[23]. En 2013, en revanche, les nouveaux dossiers « critères raciaux » s'élevaient à 572 sur un total de 1 570 dossiers tous critères confondus. Un facteur susceptible d'expliquer ce constat est le fait qu'à partir de 2003, le Centre a concentré son travail de communication sur les critères non raciaux, supposant que son action en matière d'antiracisme était suffisamment connue. Durant la même période, les dossiers relatifs au handicap (234 en 2008, 286 en 2013) et aux convictions religieuses et philosophiques (146 en 2008, 286 en 2013) ont connu une augmentation significative. Ces éléments permettent de penser qu'une part croissante du public prend conscience de l'existence d'un interdit légal frappant la discrimination basée sur d'autres motifs que les motifs raciaux, et de

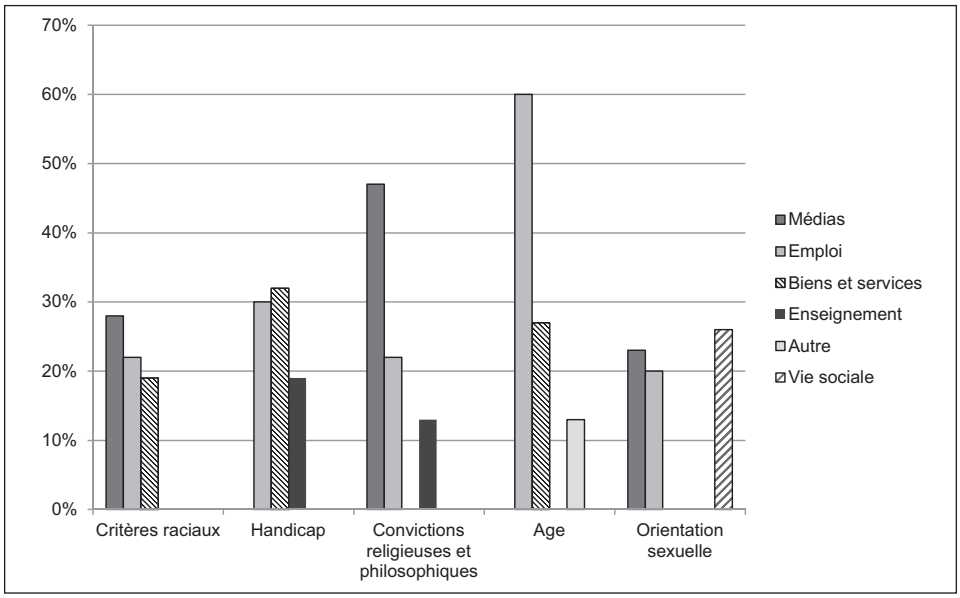
23. Les chiffres de 2008 sont à considérer avec prudence car le Centre n'avait pas encore affiné sa distinction entre « signalements » et « dossiers ». Par ailleurs, il est à noter que, jusqu'à aujourd'hui, dans le total des nouveaux dossiers ouverts par an, les dossiers qui concernent plusieurs critères sont comptés plusieurs fois.

la possibilité de saisir le Centre de ce type de faits[24]. Ainsi, l'un des premiers effets des lois de 2003 et 2007 a été de permettre la mise en lumière et la dénonciation de traitements potentiellement discriminatoires qui autrefois restaient méconnus.

Ces chiffres, on l'a dit, ne font pas de distinction entre les dossiers relatifs à des faits de discrimination et ceux portant sur des crimes de haine ou discours de haine. Les statistiques ventilées par secteur donnent toutefois des indications sur le type de problème le plus souvent dénoncé selon le critère en cause (Figure 2). Pour l'année 2013, alors que les dossiers portant sur des critères raciaux concernent de manière à peu près égale trois secteurs – les médias (où il s'agit surtout de discours de haine), l'emploi et l'accès aux biens et services (en grande partie des cas de discrimination) –, les dossiers de handicap sont particulièrement nombreux à porter sur l'accès aux biens et services, où ils concernent essentiellement des allégations de discrimination (spécialement des problèmes d'accessibilité de différents lieux et d'accès au logement ou à des services bancaires et assurantiels pour des motifs liés aux sources de revenus des intéressés [souvent des allocations] et/ou à leur état de santé). En revanche, près de 50 % des dossiers relatifs aux convictions religieuses ou philosophiques concernent les médias : ils mettent en cause des discours de haine, particulièrement virulents à l'égard des musulmans, diffusés souvent sur Internet et les réseaux sociaux. La surreprésentation de l'emploi dans les dossiers liés à l'âge est conforme aux constats de différentes études quant à la fréquence des discriminations fondées sur l'âge dans ce secteur, singulièrement au détriment des plus âgés (CECLR, 2012a). Pour ce qui est de l'orientation sexuelle, une majorité de dossiers portent sur la « vie sociale » (relations entre personnes dans la rue, les transports, etc.) et concernent des plaintes pour discours (injures, menaces,…) ou actes homophobes (violences, harcèlement,…) (CECLR, 2010, p. 7-59).

24. Rappelons toutefois que certains dossiers sont ouverts par le Centre de sa propre initiative.

Figure 2: Croisement des critères et des secteurs – 2013



(Source : CECLR)

2.2 Évolution des actions judiciaires engagées par le Centre

Le Centre ne s'engage qu'exceptionnellement dans des actions en justice, la priorité étant donnée à la recherche de solutions par la conciliation, la négociation ou le rappel à la loi. Le choix de la voie judiciaire se fait en fonction de certaines lignes directrices. Il peut être motivé par la gravité particulière des faits ou par la volonté de faire établir un précédent sur une question jugée importante, et d'avoir, à travers une affaire particulière, un impact plus large sur la société dans une optique de *strategic litigation* (CECLR, 2012 b, p. 131-132 et 2011, p. 147-151 ; Lejeune et Orianne, 2014). L'action en justice peut aussi faire suite à l'échec d'une tentative de conciliation/négociation dans une situation de discrimination assez claire. Le Centre peut enfin souhaiter soutenir une victime dans un dossier à ce point emblématique qu'il se sent tenu d'être partie au procès. À côté de l'analyse purement juridique du dossier, la décision du Centre de saisir la justice dépend donc aussi d'une évaluation d'opportunité qui est faite par la direction. La décision formelle d'agir en justice est une prérogative du Conseil d'administration. Lorsqu'il y a une victime identifiée, celle-ci doit donner son accord à l'intervention du Centre.

Entre 2003 et 2013, le Centre n'a agi en justice que dans 167 affaires, soit moins de 2 % de l'ensemble des dossiers traités. Sur ces 167 affaires, 58 (35 %) concernaient des actes de discrimination, les autres portant sur des cas de discours de haine ou crimes de haine. Parmi ces actions pour discrimination, les plus fréquentes durant la période 2003-2013 restent celles liées à des

critères raciaux (à savoir 44 %). On observe néanmoins un nombre important d'actions pour discrimination fondées sur le handicap (25 %), ce qui peut s'expliquer par l'existence d'une forme de discrimination spécifique, le refus d'aménagement raisonnable (voir *infra*), le fait que la preuve de la discrimination soit parfois plus facile à apporter dans ces affaires, mais aussi un choix stratégique du Centre visant à susciter une jurisprudence de principe dans ce domaine (CECLR, 2012 b, p. 133).

L'une des innovations fondamentales des lois de 2003 et 2007 a consisté à permettre des actions en justice de nature civile en matière de discrimination, dans un but de facilitation des recours. Cette modification a un impact très net sur l'activité judiciaire du Centre : depuis 2003, dans les affaires de discrimination, les actions introduites par celui-ci ont été à 75 % des actions civiles. Dans 19 % des cas cependant, une procédure pénale a été suivie – ce qui reste possible pour des faits de discrimination raciale – et 6 % des dossiers ont mené à une double procédure, civile et pénale. Parfois, c'est la victime qui a pris l'initiative de la voie pénale. Mais il arrive aussi que le Centre fasse le choix du pénal, et ce, en raison de facilités que présente cette procédure comparée à une action civile : alors qu'au civil, c'est au plaignant de rassembler les preuves nécessaires pour appuyer son action, au pénal, le dossier est pris en charge par le juge d'instruction ou le parquet, qui accomplissent les devoirs d'enquête, peuvent entendre des témoins, exiger la production de documents, etc. Ainsi, alors que la création d'une action civile pour discrimination visait à faciliter l'action en justice, notamment en dispensant la victime de prouver une intention discriminatoire et en permettant l'application de l'aménagement de la charge de la preuve, certains facteurs conduisent parfois les acteurs à lui préférer malgré tout l'action pénale.

2.3 Les solutions extra-judiciaires

L'un des effets inattendus de la mise en place d'une action civile pour discrimination a été de faciliter considérablement la promotion, par le Centre, de solutions extra-judiciaires, négociées par les parties. La menace, voire l'introduction, d'une action en justice contribue souvent en effet à convaincre l'auteur d'une discrimination d'accepter une négociation, de crainte de voir son nom associé à une procédure publique pour discrimination. Or, ce type de processus n'est possible que dans les affaires faisant l'objet d'une action au civil. Car au pénal, une fois la procédure initiée, ce sont les instances judiciaires qui en ont la maîtrise ; les parties n'ont pas le pouvoir de l'interrompre[25]. En outre, le fait que depuis 2007, la victime puisse, dans le cadre d'une action en cessation, obtenir des dommages et intérêts, et ce, d'autant plus aisément que la loi fixe des montants forfaitaires, constitue un élément très précieux dans la négociation : il permet d'exiger des montants équivalents à ceux fixés par la loi.

25. Dans le cadre d'une action pénale, le Centre peut néanmoins suggérer aux acteurs judiciaires de mettre en place une médiation ou d'autres mesures alternatives (Leuven Institut for Criminology, 2012).

Si la reconnaissance formelle de ses missions de médiation n'est intervenue qu'en 2003[26], le Centre avait déjà développé une pratique en ce sens auparavant. Mais ces dernières années, et surtout depuis 2007, il a renforcé ses capacités à procéder à une conciliation ou négociation[27] (CECLR, 2012 b, p. 152-155). Il est désormais exceptionnel que le Centre saisisse la justice dans des affaires de discrimination sans tenter au préalable d'aboutir à une solution extra-judiciaire. Pour le Centre, une telle solution, pour être satisfaisante, doit comporter une reconnaissance de la discrimination par l'auteur des faits, l'octroi d'une réparation à la victime (excuses, nouvelle chance, indemnité,…), un engagement formel de ne plus discriminer à l'avenir et, si nécessaire, l'adoption de mesures structurelles et/ou de prévention (politique de diversité, formation du personnel à la non-discrimination,…). Le Centre exige toujours de pouvoir donner une publicité à la solution trouvée (éventuellement sous forme anonymisée) à des fins de sensibilisation[28]. En 2013, 32 solutions négociées ont été conclues en matière de discrimination, ce qui représente environ 10 % des dossiers clôturés. En 2012, 46 solutions avaient été négociées (15 % des dossiers clôturés).

3. LES EFFETS DES LOIS DE 2003 ET 2007 À TRAVERS LA JURISPRUDENCE

L'analyse des décisions mises en ligne par le Centre sur son site Internet[29] – qui incluent toutes les affaires auxquelles il est partie ainsi que d'autres décisions dont il a eu connaissance – permet d'apprécier l'impact des réformes du droit antidiscriminatoire à travers la jurisprudence. Vu qu'une grande partie des éléments de la législation de 2007 étaient déjà présents dans la loi du 25 février 2003, on prendra en compte les décisions rendues à partir de l'entrée en vigueur de cette dernière loi.

La question au centre de notre discussion est celle de savoir, si depuis les réformes, les victimes de discrimination sont mieux protégées qu'auparavant. Plusieurs décisions démontrent des avancées sur ce plan, rendues possibles par les nouvelles lois antidiscriminatoires. (3.1). Pour ce qui est du problème particulier de la preuve judiciaire des discriminations, si plusieurs affaires

26. Voir l'article 3, 4°, de La loi précitée du 15 février 1993, tel qu'amendé en 2003.

27. Même si la loi emploie le mot « médiation », c'est une terminologie que le Centre évite d'utiliser, d'une part, pour ne pas créer de confusion avec les services des différents médiateurs existants et, d'autre part, parce qu'au sens strict, un médiateur doit avoir une position de neutralité envers toutes les parties concernées, ce qui n'est pas le cas du Centre. Il préfère parler de « conciliation » lorsqu'il se limite à mettre les parties en présence et à les inciter à trouver une solution amiable et de « négociation » lorsqu'il négocie pour la victime, jouant un rôle plus actif. Le choix du Centre d'opter pour l'un ou l'autre rôle dépend des faits en cause.

28. Voir http://www.diversite.be/solutions-négociées .

29. Voir http://www.diversite.be/jurisprudence.

montrent que les nouvelles règles ont pu effectivement aider la victime à établir l'existence d'une discrimination, on observe parfois des difficultés d'application de ces normes. (3.2). D'autres points posent problème dans la jurisprudence : le concept de discrimination indirecte ne semble pas toujours bien compris des juges tandis que les actions pour discrimination fondée sur la religion se soldent souvent par des échecs, pour des motifs parfois contestables. (3.3). Pour des raisons de place, on laissera de côté la question de savoir si les sanctions décidées par les juges en cas de discrimination apparaissent « effectives, proportionnées et dissuasives », comme l'exigent les directives européennes.

3.1 Des avancées

La jurisprudence indique que sur plusieurs plans, les réformes de 2003 et 2007 ont amélioré la protection contre la discrimination : certaines situations ont pu être reconnues comme discriminatoires alors qu'elles ne l'auraient pas été sous le régime antérieur ou ne l'auraient été que difficilement.

Le changement le plus évident réside dans l'émergence d'une jurisprudence entièrement nouvelle concernant la discrimination fondée sur les nouveaux critères interdits. Les décisions relatives au handicap se révèlent particulièrement intéressantes. Plusieurs décisions indiquent que le concept d'aménagement raisonnable, importé en droit belge en application de la directive 2000/78, tend à être bien assimilé par les juges. On entend par là les « mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans des domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée »[30]. Le refus de mettre en place de tels aménagements constitue une forme de discrimination interdite[31], et ce, dans tous les domaines couverts par la loi, y compris l'accès et la fourniture de biens et services. Dans un arrêt du 7 septembre 2011, la Cour d'appel de Gand a ainsi confirmé la condamnation de la Communauté flamande à fournir aux enfants malentendants scolarisés dans ses écoles, un nombre suffisant d'heures d'interprétariat en langue des signes (70 % au moins du programme scolaire), à titre d'aménagement raisonnable[32]. Dans une autre affaire, cette même Cour condamne comme discriminatoire le refus d'accès opposé par un restaurant à une dame malvoyante au motif qu'elle était accompagnée de son chien-guide et que les animaux étaient interdits dans le restaurant[33]. La notion a également été appliquée dans la sphère de l'emploi : une personne qui travaillait comme

30. Art. 4, 12° de la loi antidiscrimination.

31. Art. 14 de la loi antidiscrimination.

32. Gand, 7 septembre 2011. S'agissant du secteur de l'enseignement, cette décision se fonde sur le décret du Conseil flamand du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement (art. 19).

33. Gand, 6 décembre 2012. Mais voir comm. Bruxelles, 8 juillet 2005 (prés.) (évoquée au point 2).

réassortisseuse dans un grand magasin avait, après une opération des deux mains, demandé à pouvoir reprendre le travail à un autre poste, compatible avec son état de santé. Son employeur avait refusé et l'avait licenciée pour force majeure. La Cour juge que l'entreprise avait l'obligation de rechercher un aménagement raisonnable de son poste de travail ; vu l'absence de démarche en ce sens, il y a eu discrimination[34].

La jurisprudence en matière de handicap a également permis la réception d'un autre concept neuf en Belgique : celui de discrimination par association, à savoir la discrimination subie par un individu en raison de ses liens étroits avec une personne présentant un critère protégé. Se fondant sur l'arrêt *Coleman* de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE)[35], le tribunal du travail de Louvain a fait une première application de cette notion en décembre 2013 : le manager d'une salle de fitness avait été licencié après avoir envoyé un courriel pour informer ses collègues que son plus jeune enfant, qui venait de naître, était atteint d'un handicap, son employeur craignant semble-t-il une moindre disponibilité de sa part. Le tribunal reconnaît une discrimination[36].

Une troisième problématique importante abordée par la jurisprudence relative au handicap est celle des exclusions *a priori* des personnes atteintes d'un certain handicap ou maladie d'une catégorie d'emploi. Une femme travaillant au port d'Anvers avait vu sa candidature à un emploi de « marqueur de container » refusée au motif qu'elle était atteinte d'un diabète de type 1. En vertu du « Manuel de Qualité » appliqué dans ce secteur, les personnes souffrant de cette maladie étaient automatiquement déclarées inaptes à cette catégorie de fonction. La Cour du travail d'Anvers estime que le rejet de la candidature de la plaignante constitue une distinction directe fondée sur un handicap[37], laquelle, selon la loi antidiscrimination, ne peut être justifiée qu'en démontrant qu'elle repose sur une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Or, une telle justification fait défaut en l'espèce : au vu des données médicales, toute personne souffrant de diabète n'est pas nécessairement inapte à exercer cette profession. Il doit être procédé à un examen de la situation individuelle du candidat au regard des fonctions concrètes à exercer. Aussi, « l'exclusion intégrale et automatique des diabétiques dépendant d'insuline dans le secteur portuaire dépasse ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif visé et est dès lors […] discriminatoire. »[38]

Le problème identifié ici par la Cour d'Anvers, relève de ce qu'on appelle en anglais un défaut d'*overinclusion* : le critère retenu pour exclure *a priori* un ensemble d'individus d'une catégorie d'emplois est trop large et donc illégitime puisqu'il n'est pas établi que tous les individus appartenant au groupe ainsi défini sont inaptes à exercer les fonctions visées. Une problématique

34. Cour trav. Bruxelles, 9 janvier 2013.
35. CJUE, Coleman, 17 juillet 2008, Aff. C-303/06.
36. Trib. trav. Louvain, 10 décembre 2013.
37. Cour trav. Anvers, 21 novembre 2011.
38. *Id.*, notre traduction.

similaire peut se poser à propos de certaines exclusions professionnelles basées sur un critère d'âge. Souvent, « l'âge est utilisé comme *proxy*, c'est-à-dire comme critère de substitution ("substitut approximatif"), comme prédicteur, en raison de sa corrélation forte, supposée ou avérée selon les cas, avec des critères "cible" qui seraient plus difficiles ou plus coûteux à observer directement » (Gosseries, 2013). De telles distinctions peuvent désormais être remises en cause si l'on établit qu'en réalité, l'âge n'est pas un indicateur fidèle de la condition d'emploi en jeu, telle que l'état de santé ou la condition physique[39]. À propos d'un arbitre professionnel licencié par la fédération belge de football en raison d'une politique générale consistant à mettre fin au contrat d'emploi des arbitres à l'âge de 45 ans, le tribunal du travail de Bruxelles observe que si l'« on peut admettre qu'une bonne condition physique est nécessaire pour pouvoir travailler comme arbitre professionnel », « cette condition physique peut être évaluée de façon objective par le biais de tests spécifiques. L'application d'une limite d'âge est donc inutilement discriminante »[40].

En matière de discrimination raciale et ethnique, l'un des changements majeurs rendus possibles par les réformes de 2003 et 2007 est le développement d'une jurisprudence de nature civile, et plus seulement pénale. Une recherche complémentaire serait nécessaire pour déterminer si, au final, les actions civiles se révèlent plus efficaces pour les victimes que les actions pénales. Il est néanmoins frappant de constater que, alors qu'avant 2003, on ne comptait aucune condamnation pour discrimination ethnique ou raciale à l'embauche, plusieurs décisions en ce sens sont intervenues depuis lors[41]. L'important arrêt *Feryn*, rendu par la Cour du travail de Bruxelles le 28 août 2009, apporte des clarifications essentielles. Le directeur d'une entreprise de placement de portes de garage avait déclaré dans des interviews à la presse qu'il ne recrutait pas de personnes d'origine étrangère (*allochtones*, selon le terme néerlandais) car ses clients étaient opposés à ce que des « installateurs étrangers » se rendent à leur domicile. En l'absence de victime déclarée, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme introduisit seul une action en cessation contre l'entreprise, après l'échec d'une tentative de négociation. Devant la complexité de l'affaire, la Cour du travail saisit la CJUE de plusieurs questions préjudicielles. Dans son arrêt du 10 juillet 2008, celle-ci établit que « le fait pour un employeur de déclarer publiquement qu'il ne recrutera pas de salariés ayant une certaine origine ethnique ou raciale constitue une discrimination

39. Il faut toutefois tenir compte des motifs spécifiques de justification des distinctions basées sur l'âge, énoncés à l'article 12 de la loi antidiscrimination.

40. Trib. trav. Bruxelles, 2 décembre 2005, notre traduction. Décision réformée en appel au motif que la loi du 25 février 2003 n'était pas encore d'application au moment des faits et le délai de transposition de la directive 2000/78 pas encore écoulé (Cour trav. Bruxelles 11 avril 2008). Mais dans une autre affaire de limites d'âge pour les arbitres professionnels, la Cour du travail de Bruxelles constate une discrimination (Cour trav. Bruxelles, 29 février 2008).

41. Voir not. Trib. trav. Gand, 26 mars 2007 (prés.) ; Cour trav. Anvers, 25 juin 2008 ; trib. Bruxelles, 31 mai 2011 et trib. trav. Bruxelles, 3 septembre 2012.

231183HXV_POLANT_CS6_PC.indb 114 29/12/2014 15:22:56

directe à l'embauche […], de telles déclarations étant de nature à dissuader sérieusement certains candidats de déposer leur candidature et, partant, à faire obstacle à leur accès au marché du travail. »[42] Point essentiel, elle n'accorde aucun poids à l'argument du chef d'entreprise selon lequel il n'aurait fait que s'adapter aux préférences de ses clients. L'avocat général M. M. Poiares Maduro est encore plus clair sur ce point : « L'affirmation de M. Feryn selon laquelle les clients ne seraient pas favorablement disposés à l'égard d'employés d'une origine ethnique déterminée est totalement dénuée de pertinence pour la question de l'application de la directive 2000/43. »[43] Cette précision est capitale car il s'agit là d'un motif fréquemment invoqué par les personnes accusées de discrimination, quel que soit le critère visé[44]. Appliquant les principes formulés par la CJUE, la Cour du travail de Bruxelles conclut à une discrimination directe.

3.2 La preuve de la discrimination

La preuve – enjeu crucial du droit de la non-discrimination – est une cause fréquente d'échec des actions judiciaires. Il est souvent très difficile, en effet, d'établir en justice une discrimination alléguée : en l'absence d'éléments concrets attestant de la motivation réelle d'une décision litigieuse, il est aisé, pour le responsable, d'alléguer qu'elle repose sur des motifs étrangers à toute discrimination (Rorive et van der Plancke, 2008). Certes, il arrive parfois que l'auteur de la mesure contestée ait laissé des traces tangibles qui établissent sans ambiguïté le motif discriminatoire. Ainsi, dans une affaire, un homme d'origine turque qui avait postulé à un emploi de vendeur-technicien d'équipements de sécurité avait reçu, par courrier électronique, une réponse négative, accompagnée par inadvertance d'un courriel interne disant : « Peux-tu te débarrasser de cette personne. Un étranger qui vendrait des équipements de sécurité, je n'ai jamais vu cela. »[45] Ailleurs, c'est un agent immobilier qui laisse un message sur le répondeur téléphonique d'un couple d'hommes qui se sont portés candidats pour louer un appartement, expliquant que les propriétaires préfèrent un « couple plus traditionnel »[46]. Dans d'autres cas, des plaignants ont pu s'appuyer sur des témoignages pour étayer leur plainte[47].

Mais ces situations sont rares. Dans la plupart des cas, il existe au mieux des indices qui confèrent à la mesure un caractère suspect. C'est là que le mécanisme de l'aménagement de la charge de la preuve trouve son utilité. Cette règle, d'application dans toute procédure juridictionnelle autre que pénale,

42. CJUE, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn VN, 10 juillet 2008, Aff. C-54/07 (ci-après « arrêt Feryn »), § 28.

43. Conclusions, § 18.

44. Voir trib. trav. Bruges, 10 décembre 2013 (handicap) et trib. Trav. Tongres, 2 janvier 2013 (religion).

45. Trib. trav. Gand, 26 mars 2007 (prés.) (notre traduction).

46. Civ. Nivelles, 19 avril 2005 (prés.).

47. Voir, par exemple, civ. Bruxelles, 31 mai 2011 (pratiques discriminatoires d'une société d'intérim).

prévoit que lorsque le plaignant invoque des faits qui, s'ils n'établissent pas avec certitude qu'il y a eu discrimination, permettent néanmoins de le présumer, un renversement de la charge de la preuve s'opère : le juge doit présumer la discrimination et laisser à la partie adverse le soin de renverser cette présomption en prouvant l'absence de discrimination. Les lois du 10 mai 2007 précisent que les « faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe » incluent « entre autres, mais pas exclusivement, 1) les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé ; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts ; ou 2) les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence ». Pour ce qui est d'une discrimination indirecte, ces faits comprennent notamment « 1) des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale ; ou 2) l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect ; ou 3) du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable »[48].

Plusieurs décisions démontrent que ce dispositif peut effectivement aider la victime à surmonter l'obstacle de la preuve. Dans une affaire tranchée par la Cour du travail d'Anvers, le plaignant, M. Youssef H., s'enquérant par téléphone d'une offre d'emploi de monteur de meubles, s'était vu répondre, après avoir prononcé son nom, que le poste était déjà pourvu. Deux autres personnes avaient alors contacté le même employeur, se présentant sous des noms à consonance européenne, et s'étaient entendu dire que l'emploi était toujours vacant. La Cour s'est appuyée sur ces faits pour présumer une discrimination. L'employeur étant incapable d'apporter la preuve du contraire, la discrimination fut jugée établie[49]. Autre cas de figure intéressant, un jeune homme atteint de syndactylie, une malformation congénitale des doigts, s'était vu refuser un emploi, initialement promis, dans un magasin d'ordinateurs. Soupçonnant une discrimination, ses parents allèrent discuter avec la gérante et enregistrèrent à son insu leur conversation. Durant cet entretien, celle-ci admit que la décision était due au fait que sa malformation gênait les autres membres du personnel et qu'elle craignait les réactions des clients. Le tribunal estime qu'il n'y a pas là d'atteinte à la vie privée car l'enregistrement a été réalisé par des personnes prenant part à la discussion, laquelle ne portait pas sur des affaires privées ou confidentielles. Les déclarations enregistrées lui permettent dès lors de présumer une discrimination. À défaut de preuve contraire, il constate une discrimination directe[50]. Relevons également le raisonnement du tribunal du travail de Louvain dans l'affaire précitée de discrimination par association : c'est la coïncidence temporelle entre l'envoi,

48. Voir not. art. 28, § 2 de la Loi antidiscrimination.

49. Cour trav. Anvers, 25 juin 2008. Comp., en matière de location d'un logement, Civ. Bruxelles, 3 juin 2005 (prés.).

50. Trav. Bruges, 10 décembre 2013.

par le manager de la salle de fitness, d'un courriel collectif informant ses collègues du handicap de son enfant et son licenciement, alors qu'il avait jusque-là donné entière satisfaction, qui conduit le juge à présumer une discrimination[51].

Mais dans certaines décisions, les juges écartent l'application de la règle de l'aménagement de la charge de la preuve pour des raisons qui semblent méconnaître le sens de la loi. Saisie par une femme malvoyante qui disait s'être vue refuser l'entrée d'un restaurant en raison de la présence de son chien-guide, le président du tribunal de commerce de Bruxelles, dans un jugement de juillet 2005, affirme que les témoignages des quatre personnes qui l'accompagnaient, consignés par la police, ne peuvent être considérés comme des « faits » qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination au sens de la loi du 25 février 2003. Selon lui, un « fait » serait un événement établi et non le compte-rendu d'un incident. Il se fie alors à la version donnée par le gérant du restaurant et conclut qu'il n'y a pas eu de déni d'accès[52]. Or, rien dans la loi de 2003 n'indique que le terme « faits » doit être interprété de la sorte. Les travaux parlementaires de 2003, comme ceux de 2007, montrent clairement que les faits susceptibles de faire naître une présomption de discrimination peuvent être de toute nature et les témoignages sont un mode de preuve classique (Rorive et van der Plancke, 2008, p. 430-431).

On remarquera par ailleurs que les statistiques, expressément mentionnées dans les lois de 2007 parmi les exemples de faits susceptibles de générer une présomption de discrimination indirecte, n'ont, à notre connaissance, jamais été utilisées dans le cadre d'actions fondées sur la loi antidiscrimination ou la loi antiracisme. Les exemples étrangers comme la jurisprudence de la CJUE et de la Cour européenne des droits de l'homme démontrent pourtant que ce type de données peut être déterminant pour établir qu'une mesure désavantage un groupe protégé. Les difficultés que pose la collecte de données sur certains critères protégés, telles une prétendue race, l'origine ethnique ou l'orientation sexuelle, ainsi que la complexité technique du travail statistique, expliquent sans doute que les plaignants n'y aient jusqu'à présent pas eu recours (Rorive et van der Plancke, 2008 ; Ringelheim et De Schutter, 2010). Autre mode de preuve dont la jurisprudence étrangère a prouvé l'utilité (Rorive, 2009), les tests de situation restent peu utilisés en Belgique[53].

3.3 Des difficultés persistantes

Un domaine particulier a suscité jusqu'à présent une jurisprudence surtout négative : les actions pour discrimination à raison de la religion visant des mesures de prohibition du port du foulard, ou des signes religieux en général, dans différents contextes. On ne parlera pas ici des interdictions visant les élèves ou les enseignants dans les écoles publiques. Cette question fait l'objet

51. Trib. trav. Louvain, 10 décembre 2013.
52. Comm. Bruxelles, 8 juillet 2005 (prés.).
53. Voir toutefois Anvers, 25 février 2009.

d'une jurisprudence importante, déjà largement commentée ailleurs[54]. On n'examinera pas non plus le cas des agents des services publics (Van Drooghenbroeck, 2011). On se concentrera plutôt sur le problème, peu étudié jusqu'à présent, des interdictions édictées par des entreprises privées. S'agissant d'entités privées, qui ne représentent pas l'État, aucune obligation constitutionnelle de neutralité n'est ici en jeu. La question qui se pose est alors de savoir si une entreprise est en droit d'ériger la « neutralité des apparences » (Van Drooghenbroeck, 2011) en règle interne à son établissement et de l'imposer soit à ses travailleurs, soit à ses clients.

Pour ce qui est des clients, le jugement du tribunal de première instance de Bruxelles du 2 décembre 2009 réfute de façon intéressante les arguments d'un tenancier de café qui, pour justifier son refus de servir une femme au motif qu'elle portait le foulard, alléguait qu'il interdisait tout symbole religieux dans son établissement par souci de tranquillité publique. Le tribunal répond que l'intéressé n'établit pas qu'il aurait été victime, par le passé, de débordement causé par les convictions religieuses de ses clients, que le maintien de la tranquillité relève de toute façon des autorités publiques, et qu'enfin, le comportement discriminant adopté « pourrait au contraire produire des effets inverses compte tenu du sentiment d'exclusion qu'il est susceptible de provoquer »[55]. Dans une autre affaire, une femme qui portait un foulard pour masquer sa calvitie causée par un traitement contre le cancer s'était vue enjoindre par la serveuse du restaurant du bowling de Huy d'ôter son foulard en vertu d'une règle interne interdisant tout couvre-chef. Le tribunal de première instance de Huy conclut à une discrimination indirecte à raison de l'état de santé, observant par ailleurs que la mesure peut aussi porter préjudice aux femmes qui porteraient le foulard par conviction religieuse[56]. Mais la Cour d'appel de Liège réforme ce jugement : puisque le règlement contesté visait les personnes portant un couvre-chef, elle estime qu'aucun des critères de discrimination prévus par la loi pour ester en justice n'est en cause et déclare la requête originaire irrecevable[57]. À l'évidence, cette interprétation méconnaît la notion de discrimination indirecte : celle-ci découle précisément d'une distinction qui, en apparence, se fonde sur un critère non visé par la loi mais qui, dans les faits, est susceptible de désavantager les personnes appartenant à un groupe protégé. Cet arrêt a été cassé par la Cour de cassation le 10 septembre 2012 et l'affaire renvoyée devant la Cour d'appel de Mons.

En matière d'emploi, plusieurs actions ont été portées devant les tribunaux par des femmes de conviction musulmane, licenciées parce qu'elles insistaient

54. Voir not. les arrêts de la Cour constitutionnelle (C.C., arrêt n° 40/2011 du 15 mars 2011) et du Conseil d'État (C.E., arrêt n° 223.042 du 27 mars 2013), qui concluent à la licéité de ces interdictions. En faveur de cette jurisprudence, voir Sautois et Uyttendaele, 2013. Pour un point de vue critique, El Berhoumi, 2011 et Delgrange, 2011.

55. Civ. Bruxelles, 2 décembre 2009 (prés.). Il est à noter que l'action en cessation a ici été introduite par le ministère public.

56. Civ. Huy, 26 mai 2010 (prés.). Voir aussi Civ. Bruxelles, 25 janvier 2011 (prés.).

57. Liège, 22 février 2011.

pour porter le foulard sur leur lieu de travail. Sur les quatre actions introduites depuis 2003 recensées sur le site du Centre, une seule a abouti à un constat de discrimination[58]. Cette jurisprudence révèle plusieurs difficultés conceptuelles dans l'application des normes antidiscriminatoires à ce type de situations. Tout d'abord, certaines décisions semblent considérer qu'il ne peut y avoir discrimination parce que la mesure prise par l'employeur ne procéderait pas d'une intention de défavoriser l'intéressée en raison de sa religion[59]. Or, l'un des acquis importants des réformes de 2003 et 2007 est de ne plus faire de l'« intention discriminatoire » une condition de la discrimination (sauf en matière pénale) : une mesure impliquant une distinction directe ou indirecte basée sur un critère protégé peut potentiellement constituer une discrimination même si le responsable n'avait aucune intention malveillante à l'égard du groupe concerné. Le jugement du 2 janvier 2013 du tribunal du travail de Tongres établit clairement que l'« expression d'une croyance, comme le fait de porter un foulard, est aussi protégée par le critère de discrimination "conviction" ». Pour le tribunal, lorsqu'une interdiction vise spécifiquement le port du foulard, il y aurait distinction directe, tandis qu'une interdiction basée sur une prescription vestimentaire générale (comme une interdiction de tout signe religieux ou philosophique) représenterait une distinction indirecte[60].

Se pose ensuite la question de savoir si une telle mesure peut rencontrer l'une des causes de justification acceptées par la loi antidiscrimination. Celles-ci diffèrent selon que l'on est en présence d'une distinction directe ou indirecte. Pour justifier une distinction « indirecte », il faut établir qu'elle repose sur un but légitime et que les moyens utilisés sont appropriés et nécessaires[61]. Le motif généralement invoqué par l'employeur en cas d'interdiction du foulard est sa volonté de donner une image de « neutralité ». Il convient toutefois de s'interroger sur ce que peut signifier l'importation du concept de « neutralité », étroitement lié aux institutions de l'État, dans une entreprise privée. Sans doute peut-on imaginer qu'un employeur ne souhaite pas que son entreprise apparaisse comme faisant la promotion d'une religion. Mais le seul fait qu'un travailleur porte un foulard, s'il révèle aux clients qu'il adhère, à titre personnel, à une certaine confession, n'implique pas forcément que l'entreprise elle-même serait engagée en faveur de cette foi, tant que l'employé ne pratique aucun prosélytisme et traite tous les clients avec un égal respect. L'argument de la neutralité peut en réalité masquer une autre motivation, à savoir la crainte de mécontenter les clients qui seraient hostiles aux femmes

58. Trib. trav. Tongres, 2 janvier 2013 (« affaire Hema »). Les autres décisions sont trib. trav. Bruxelles, 21 mars 2006 et Bruxelles, 15 janvier 2008, J.T.T., 2008, p. 140 (vendeuse dans une librairie-papeterie) ; Trib. trav. Bruxelles, 2 novembre 2010 (assistante de pharmacie) et Cour trav. Anvers, 23 décembre 2011 (réceptionniste).

59. Voir trib. trav. Bruxelles, 2 novembre 2010 et Bruxelles, 15 janvier 2008, J.T.T., 2008, p. 140.

60. Trib. trav. Tongres, 2 janvier 2013.

61. Art. 9 de la loi antidiscrimination.

portant le foulard, comme cela apparaît clairement dans certaines affaires[62]. Dans ce cas, l'enseignement de l'arrêt Feryn, selon lequel les préférences discriminatoires des clients ne peuvent justifier une discrimination, est d'application. Il faut en outre s'interroger sur la proportionnalité de la mesure par rapport à l'objectif : d'un côté, il y a la volonté de l'entreprise de projeter une certaine image commerciale, de l'autre la liberté religieuse du travailleur[63]. En outre, le port du foulard étant une pratique répandue chez les femmes musulmanes, la politique consistant à interdire tout signe religieux, dès lors qu'elle pourrait être adoptée par toute entreprise privée, aboutirait à exclure du marché de l'emploi toute une catégorie de population pour des raisons liées à leurs convictions. On peut penser qu'une mesure plus modérée, comme l'exigence de porter un foulard intégré à l'uniforme d'entreprise pour le rendre plus discret, serait suffisante[64].

Mais ces éléments ne sont discutés ni par la Cour du travail de Bruxelles[65], ni par celle d'Anvers[66] qui concluent toutes deux au caractère justifié de la mesure. La première se borne à affirmer que celle-ci « repose sur des considérations objectives propres à l'image de marque de l'entreprise commerciale. »[67]

Le jugement du 2 janvier 2013 du tribunal du travail de Tongres se démarque de cette jurisprudence. Une vendeuse d'un magasin Hema avait commencé à travailler en portant le foulard, les gérants faisant venir de la maison mère aux Pays-Bas un foulard intégré à l'uniforme. Suite à des remarques négatives de clients, il lui fut demandé de l'ôter. Comme elle refusa d'obtempérer, son contrat ne fut pas renouvelé. Le tribunal estime cette fois qu'il y a distinction « directe » : vu que l'entreprise n'avait pas de politique établie d'interdiction des signes religieux en général, la mesure prise vise directement le port du foulard. Or, sauf le cas particulier des organisations dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique, tels une Église ou un parti politique[68], une distinction directe fondée sur la conviction religieuse ne peut être justifiée qu'en démontrant que la pratique correspond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante[69]. De l'avis du tribunal, tel n'est pas le cas en l'espèce : le « fait pour une vendeuse de ne pas porter de signes extérieurs de croyance n'est pas une qualification professionnelle nécessaire […] ». Il y a donc discrimination directe.

La jurisprudence actuelle en la matière laisse donc de nombreuses questions ouvertes. Vu ces incertitudes, il est regrettable que le tribunal du travail de

62. Voir l'affaire Hema (Trib. trav. Tongres, 2 janvier 2013).

63. Voir l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme Eweida et autres c. Royaume-Uni du 15 janvier 2013, § 94.

64. Sur les pratiques des entreprises en la matière, voir Adam et Rea, 2010.

65. Cour trav. Bruxelles, 15 janvier 2008.

66. Cour trav. Anvers, 23 décembre 2011.

67. Dans le même sens, voir aussi trib. trav. Bruxelles, 2 novembre 2010.

68. Art. 13 de la loi antidiscrimination. On parle dans ce cas d'« entreprises de tendance ».

69. Art. 8 de la loi antidiscrimination.

Tongres, comme d'ailleurs la Cour d'appel d'Anvers dans son arrêt du 23 décembre 2011, aient rejeté les demandes de question préjudicielle à la CJUE qui leur avaient été soumises.

CONCLUSION

L'effet sans doute le plus marquant de la réforme du droit antidiscriminatoire réalisée en Belgique par les lois de 2003 et de 2007 tient à l'extension des critères protégés : la possibilité créée par la réforme de dénoncer d'autres discriminations que celles basées sur des motifs raciaux ou sur le genre est bel et bien utilisée en pratique, comme le montre l'évolution des dossiers ouverts par le Centre et la jurisprudence. L'augmentation du nombre de dossiers ouverts au Centre pour discrimination liée au handicap, mais aussi d'actions en justice introduites par le Centre pour ce motif, est particulièrement frappante. Cette évolution se traduit également par l'émergence d'une jurisprudence nouvelle sur la discrimination basée sur le handicap, souvent favorable aux plaignants.

L'un des objectifs majeurs des réformes de 2003 et 2007 était d'améliorer l'accès à la justice des victimes de discrimination en créant une action de nature civile. Savoir dans quelle mesure ce but a été rempli pose des questions complexes qui nécessiteraient des analyses complémentaires. Un fait toutefois retient l'attention : ce n'est que depuis la réforme de 2003 que les premières condamnations pour discrimination raciale à l'embauche sont intervenues. Par ailleurs, la création de recours civils a permis au Centre de développer de façon beaucoup plus importante qu'auparavant les processus de conciliation/négociation tendant à des solutions extra-judiciaires.

Pour le reste, la jurisprudence offre un tableau contrasté. La jurisprudence sur l'aménagement raisonnable en faveur des personnes handicapées se révèle particulièrement intéressante. Le principe de l'aménagement de la charge de la preuve a, dans plusieurs affaires, prouvé son utilité. Mais certaines décisions démontrent une interprétation extrêmement restrictive, voire une mauvaise compréhension par les juges, de certains des concepts nouveaux introduits par les réformes de 2003 et 2007, telles la notion de discrimination indirecte et les nouvelles règles de preuve. Enfin, sur la question très controversée de l'interdiction du port de signes religieux par une entreprise privée, la jurisprudence reste hésitante et confuse.

En tout état de cause, l'action du Centre et les recours en justice ne permettent de s'attaquer qu'à une minorité de cas de discrimination. Vu l'ampleur du phénomène, aujourd'hui bien documenté (not. CECLR, 2012a), une réelle politique de lutte contre la discrimination nécessite des mesures proactives, qui ne dépendent pas de l'initiative des victimes, autrement dit des actions positives visant à remédier sur une plus large échelle aux désavantages subis par certains groupes. De ce point de vue, l'absence d'adoption, sept ans après l'entrée en vigueur des lois fédérales de 2007, de l'arrêté royal exigé pour encadrer les actions positives, limite sensiblement la portée de cette législation.

231183HXV_POLANT_CS6_PC.indb 121 29/12/2014 15:22:57

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 Bèque, 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.

Amadieu, 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

Amiraux, 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.

Arrijn, 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.

Aunger, 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 : 26765/354000183784l5.0050

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-discriminationdiversité-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-diversité-2009

CECLR. (2012a). *Baromètre de la diversité dans l'emploi*. Récupéré du site du CECLR : http://www.diversite.be/baromètre-de-la-diversité-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 *Médiapart* (journal d'information numérique) : http://blogs.mediapart.fr/edition/enfant-aujourdhui-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 intersectionalité 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. R. (2003). Mythes et réalités de l'« Affirmative action » aux États-Unis. *Hommes et Migrations*, 29-41. doi : 22369/3540001143831 5.0040

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.

Guiomard, F. (2012). Le rôle respectif des parties et du juge dans la preuve discriminations syndicales. *RDT*, 510-514.

Guiomard, 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.

Guiomard, F. et Meftah, I. (2013). Usages et mésusages de la discrimination syndicale. Dans E. Serverin et F. Guiomard (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/landon.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/7nh039h1#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, 96 th 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. Allochtones 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. *Déviance 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 Reams 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'Cinneide, 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'Cinneide, 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., Ditlmann, 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. Guiomard (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 Guiomard, 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-Debauge, 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:oai: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. 1 : Liberté, structures, action* (2e 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.

Vrielink, J. (2010). *Van haat gesproken?* Anvers, Belgique : Maklu.

Vrielink, 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.

Wightman, 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 21e 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 Schadron, 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
Julie RINGELHEIM, Ginette HERMAN & Andrea REA

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
Maud LESNÉ & Patrick SIMON

I. 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

231183HXV_POLANT_CS6_PC.indb 243 29/12/2014 15:23:01

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. Griefs, 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

I. 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

I. 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

I. 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

I. 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

I. 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

I. 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