

WORKING PAPER

Série Cohésion sociale

La lutte contre les discriminations en Europe : état des lieux et perspectives

Mai 2009

par HÉLÈNE DERESZOWSKI

Pour la Solidarité, plus qu'un Think Tank, votre partenaire européen !

PLS est une association sans but lucratif qui travaille à la promotion de la solidarité sous toutes ses formes et à des alliances durables avec les représentants européens des familles d'acteurs socio-économiques. En effet, à travers des projets concrets, il met en relation les chercheurs et les mouvements associatifs avec les pouvoirs publics, les entreprises et les acteurs sociaux afin de relever les nombreux défis émergents et contribuer à la construction d'une Europe solidaire, porteuse de cohésion sociale. PLS met à disposition de ces publics des clés de compréhension nécessaires à l'appréhension de l'environnement européen dans lequel ils évoluent, ainsi que les outils qui leur permettront d'anticiper et d'agir efficacement sur les enjeux européens.

Parmi ses activités actuelles, PLS initie une série de projets européens et nationaux et assure leur suivi ; développe des réseaux de compétences ; réalise et diffuse des études socioéconomiques ; suscite la création d'observatoires et de réseaux ; organise des conférences, séminaires et formations et élabore des recommandations à destination des décideurs économiques, sociaux et politiques.

PLS joue un rôle actif dans la formulation de politiques publiques durables et respectueuses de l'humain, l'accroissement de l'intérêt des entreprises pour leur responsabilité sociétale et l'encouragement de la participation des citoyens aux processus décisionnels.

Think Tank européen Pour la Solidarité
Rue Coenraets, 66 – 1060 Bruxelles
Tél. : +32.2.535.06.88 / Fax : +32.2.539.13.04

info@pouglasolidarite.eu / www.pouglasolidarite.eu

LES CAHIERS DE LA SOLIDARITÉ

Collection dirigée par Denis Stokkink

Thomas Bouvier, *Construire des villes durables*, Série Développement durable et ville, n°16 et 17, 2009.

Europe, énergie et économie sociale, Série Développement durable et ville, n°15, 2008.

Décrochage scolaire, comprendre pour agir, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°14, 2007.

Séverine Karko, *Femmes et Villes : que fait l'Europe ? Bilan et perspectives*, Série Développement durable territorial et politique de la ville, n°12, 2007.

Sophie Heine, *Modèle social européen, de l'équilibre aux déséquilibres*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°11, 2007.

La diversité dans tous ses états, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°10, 2007.

Francesca Petrella et Julien Harquel, *Libéralisation des services et secteur associatif*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°9, 2007.

Annick Decourt et Fanny Gleize, *Démocratie participative en Europe. Guide de bonnes pratiques*, Série Citoyenneté et démocratie participative, n°8, 2006.

Éric Vidot, *La Reprise d'entreprises en coopératives : une solution aux problèmes de mutations industrielles ?*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°7, 2006.

Anne Plasman, *Indicateurs de richesse sociale en Région bruxelloise*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°6, 2006.

Sarah Van Doosselaere, *Démocratie participative, dialogues civil et social dans le cadre du modèle social européen. Une description générale des concepts*, Série Citoyenneté et démocratie participative, n°5, 2004.

Anne Plasman, *Calcul des indicateurs de richesse économique et de solidarité en Belgique*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°4, 2004.

Entreprenariat collectif et création d'entreprises dans un cadre d'économie sociale, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°3, 2004.

Relevé, analyse, évaluation et recommandations en matière d'expériences innovantes de partenariats entre entreprises privées, syndicats et/ou ONG dans la lutte contre les discriminations et en matière d'intégration des populations immigrées, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°2, 2004.

Anne Plasman, Dimitri Verdonck, *La Politique de cohabitation-intégration à Bruxelles*, Série Citoyenneté et démocratie participative, n°1, 2004.

Introduction

Un des enjeux actuels dans la lutte contre les discriminations est l'adoption d'une directive relative à l'égalité de traitement sans distinction de religion ou de conviction, d'orientation sexuelle, d'âge ou de handicap. Cette dernière serait une avancée majeure car elle élargirait le champ d'application de la directive relative à l'égalité de traitement dans le travail ; et par conséquent elle permettrait compléter la législation déjà existante et en quelque sorte de « boucler la boucle ». Cependant, le vote en première lecture au Parlement européen, le 2 avril 2009, était loin d'être certain. En effet, le sujet fait débat et la nouvelle directive rappelle que la promotion de l'égalité de traitement n'est pas totalement acquise.

Les discriminations fondées sur les origines des personnes, mais aussi sur l'orientation sexuelle ou le handicap sont une réalité, qui peut avoir des conséquences néfastes tant au niveau individuel, pour les victimes, qu'au niveau collectif car ces plaies minent la cohésion sociale. Insulter un collègue du fait de son orientation sexuelle ou refuser de louer un logement à une personne en raison de sa couleur de peau sont des actes discriminants qui peuvent paraître aberrants de nos jours. Mais ces types de comportement sont malheureusement encore d'actualité et se répètent quotidiennement. Ces discriminations sont condamnables mais dans la plupart des cas, nombre de victimes n'osent porter plainte, et ce pour diverses raisons. Des mesures existent pour lutter contre les discriminations fondées sur divers motifs mais comment peuvent-elles être efficaces quand les victimes ne les connaissent pas ou n'ont pas les moyens de les utiliser ?

La société européenne est plurielle et cette pluralité ne peut être niée et encore moins bafouée. La lutte contre le racisme et toutes formes de discrimination a toujours été présente dans les discours de l'Union européenne (UE), et précédemment la Communauté économique européenne. Mais ce n'est qu'à partir des années 2000 que l'UE a dépassé cette approche discursive pour prendre des mesures concrètes. Concernant l'égalité entre hommes et femmes, diverses politiques ont été mises en œuvre à partir des années 1970. L'égalité de traitement entre hommes et femmes, en Europe, s'est développée au travers de quatre directives concernant l'égalité des rémunérations pour un même travail, le domaine de l'emploi et de la formation, le renversement de la charge de la preuve et l'accès aux biens et aux services. Cette dernière forme de discrimination ne sera pas abordée dans ce texte.

Ce n'est qu'avec le Traité d'Amsterdam en 1997, et l'introduction de l'article 13, que la lutte contre les « discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle » trouve une base juridique. De plus, lors de la Conférence de Vienne en 1998, le Conseil européen a appelé à une meilleure « synergie entre les lignes directrices en matière de politique macro-économique et les lignes directrices en matière d'emploi »¹, ces dernières devant favoriser l'égalité des

¹ Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), *Tendances et évolution de 1997 à 2005. Combattre la discrimination ethnique et raciale et promouvoir l'égalité dans l'Union européenne*, Vienne, 2007, p.12.

chances. L'égalité de traitement a une forte dimension sociale, et elle apparaît donc intrinsèque au projet d'intégration économique et social de l'Union européenne.

En parallèle des législations de ses Etats membres, lesquels sont aussi liés à divers instruments internationaux dont la Convention internationale des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, l'Union européenne a développé deux directives en 2000, l'une relative à l'égalité de traitement sans distinction de prétendue race ou d'origine ethnique et l'autre sur l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi. Les situations dans les Etats membres sont diverses. Tout d'abord, le racisme et les discriminations sont perçus différemment selon les pays. Et dans certains Etats membres, ces directives sont venues compléter des législations nationales déjà existantes dans ce domaine, tandis que pour d'autres, il s'agissait d'une nouveauté.

Comment ces directives permettent-elles de lutter réellement contre les phénomènes racistes et discriminants ? Comment ont-elles changé ou non la situation des personnes les premières intéressées, c'est-à-dire les victimes ?

Le fonctionnement de ces directives sera abordé, ainsi que les mesures d'aide aux victimes et la transposition des directives dans les Etats membres.

I. Deux directives qui se complètent ?

A. Différents motifs de discrimination visés

Les deux directives se réfèrent à différents motifs de discrimination.

La directive 2000/43/EC² concerne la discrimination fondée sur la « race » ou l'origine ethnique des personnes, citoyennes ou non de l'Union européenne. Il est à noter que l'Union européenne s'oppose à toute théorie distinguant des races humaines et que le mot « race » est utilisé seulement par commodité. Cependant cette position apparaît paradoxale, car un des premiers pas dans la lutte contre ces théories, serait peut-être de ne pas utiliser ce terme. Ce dernier est l'objet de toute une discussion sémantique et l'on préférera parler de « prétendue race ». La directive 2000/43/EC est aussi intitulée directive relative à l'égalité raciale. Cependant, cette directive ne prend pas en compte les discriminations fondées sur la nationalité ou la citoyenneté. Mais dans certains Etats membres, cette dimension est incluse dans la législation nationale.

La directive 2000/78/EC³ se réfère quant à elle aux discriminations fondées sur l'âge, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, et un handicap. Elle est aussi nommée directive relative à l'égalité dans le travail.

² Directive 2000/43/EC 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.

³ Directive 2000/78/EC 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.

B. Le même concept de discrimination

Dans les deux directives, le concept est large et couvre différentes définitions⁴ et formes de discrimination. Cependant, les directives laissent une certaine marge d'interprétation juridique ce qui a pour conséquence de créer des confusions et quelques incohérences.

Tout d'abord, la discrimination directe est plus facilement identifiable. Selon les directives, elle se produit quand « une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable »⁵ et que cette différence de traitement se base sur un des motifs présentés dans les directives. Un traitement défavorable est compris comme une action (et aussi une parole) ou une omission qui place la victime dans une situation de désavantage. En exemple, une personne à qui l'on refuse un travail en énonçant clairement que ses origines ethniques déplaisent est un cas de discrimination directe fondée sur les origines ethniques. En outre, une discrimination directe entraîne une comparaison. Par situation comparable, l'on entend une situation réelle, qui n'est pas forcément identique, ou une situation hypothétique. A cet égard, un jugement de la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE) apporte un nouvel éclairage. Jusqu'à présent, la plupart des cas traités se fondaient sur des discriminations ayant eu lieu dans la réalité et où des personnes avaient été victimes de discrimination. Dans le cas Feryn⁶, un employeur a publié une offre d'emploi excluant explicitement les personnes de certaines origines ethniques. La CJCE a considéré que cette action est une discrimination directe car une telle déclaration publique incite fortement des personnes à ne pas postuler pour le poste du fait de leurs origines ethniques et présente par conséquent un obstacle à leur accès au marché du travail.

La discrimination indirecte reste plus difficile à cerner. Les deux directives précisent qu'une « discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes »⁷ et ce en fonction des motifs énoncés précédemment. Néanmoins, ce type de discrimination peut se justifier selon certaines conditions très précises, notamment dans le cadre d'actions positives. Cette approche se base sur l'effet réel ou potentiel que des pratiques, des dispositions ou des critères peuvent avoir sur un groupe de personnes ou des

⁴ MOYSE, François, *Les directives antidiscrimination 2000/43 et 2000/78-définition des notions clefs*, Académie de droit européen, décembre 2008. Disponible sur :

http://www.era.int/web/en/resources/5_1095_9644_file_en.14226.pdf

⁵ Articles 2 des directives 2000/43/EC du Conseil du 29 juin 2000 et 2000/78/EC du Conseil du 27 novembre 2000.

⁶ Arrêt FERYN (C-54/07) de la Cour de Justice des Communautés européennes. Disponible sur : http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=fr&numdoc=62007J0054

⁷ Articles 2 des directives 2000/43/EC du Conseil du 29 juin 2000 et 2000/78/EC du Conseil du 27 novembre 2000.

individus en particulier. En général, il est plus facile de prouver une discrimination indirecte en se basant sur des statistiques. Mais ce sujet est l'objet d'un âpre débat entre les Etats membres. D'aucuns autorise l'utilisation de données ethniques et personnelles, selon des règles procédurales strictes, tandis que d'autres États s'opposent formellement à ce genre de pratique et l'interdisent comme en Hongrie, en Espagne et en Allemagne.

Le harcèlement est un comportement ayant pour but ou pour effet de « porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant »⁸. Avec la directive relative à l'égalité de traitement sans distinction d'origine, le concept de « harcèlement racial ou ethnique » est apparu.

L'injonction de discriminer est aussi considérée comme une discrimination. Par exemple, quand le directeur d'un bar ou d'un club ordonne à ses employés de ne pas servir certains clients en raison de leur origine ethnique, cela constitue une discrimination directe.

C. Des champs d'application différents

Le champ matériel dans lequel la directive 2000/43 s'applique, est plus large et plus complet que celui de la directive 2000/78. La première est, en ce sens, une directive verticale car elle concerne un seul motif de discrimination mais dans un éventail plus large de domaines. La discrimination fondée sur l'appartenance à « une prétendue race » ou les origines ethniques est prohibée à la fois dans le domaine de l'emploi et du travail, de l'accès aux biens et services, y compris le logement, de la protection sociale, des avantages sociaux et de l'éducation.

La directive 2000/78/EC ne s'applique que dans le domaine de l'emploi et du travail, ce qui lui confère une approche horizontale.

Le domaine de l'emploi couvre à la fois les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, l'accès à la formation professionnelle, les conditions d'emploi et de travail ainsi que l'engagement et l'affiliation à une organisation de travailleurs ou d'employeurs. Ce domaine connaît un des plus forts risques de discrimination. Une des questions qui se pose encore est celle du travail au noir, les victimes de discrimination étant encore plus vulnérables dans ce cas.

Les directives ont aménagé certaines exceptions au principe d'égalité de traitement. Ces exceptions s'appliquent notamment dans le cadre d'exigences professionnelles « essentielles et déterminantes »⁹. De plus, elles doivent avoir un « objectif légitime » et être

⁸ Articles 2 des directives 2000/43/EC du Conseil du 29 juin 2000 et 2000/78/EC du Conseil du 27 novembre 2000.

⁹ Articles 4 des directives 2000/43/EC du Conseil du 29 juin 2000 et 2000/78/EC du Conseil du 27 novembre 2000.

« proportionnées ». Par exemple, un club de football professionnel peut refuser de recruter des personnes handicapées. Une autre limite au principe de non-discrimination est la mise en œuvre d'actions positives, qui ont pour but justement de contrer les désavantages subis par les personnes victimes de discrimination. Mais ces actions doivent exclure des avantages absolus et doivent favoriser l'égalité des chances, sans forcément garantir une égalité dans les résultats. D'autres exceptions s'appliquent dans les domaines des organisations religieuses et fondées sur les convictions, ainsi qu'en matière de handicap et d'âge.

Toutes ces exceptions doivent se conformer au triptyque européen de légitimité, de nécessité et de proportionnalité. Mais ces mesures restent ensuite l'objet d'interprétations juridiques, qui peuvent engendrer diverses incohérences.

Les deux directives ne se complètent pas totalement à première vue. Certes elles présentent une cohérence dans la définition du concept de discrimination, mais la directive 2000/78 s'étend sur un champ matériel beaucoup plus restreint. D'aucuns voient dans cette différence, une hiérarchisation des discriminations. Au niveau européen, la protection contre les discriminations fondées sur l'appartenance ethnique ou à une prétendue race, semble plus forte que la protection contre les discriminations fondées sur le handicap. En outre, ces lacunes ont pour conséquence un manque d'uniformité et de cohérence, qui est une entrave à la reconnaissance de la discrimination multiple. Néanmoins, une nouvelle directive complétant la directive relative à l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi et du travail, est en cours d'adoption. Cette directive concernerait la discrimination fondée sur l'âge, la religion ou les convictions, l'orientation sexuelle, un handicap, et s'appliquerait dans les domaines de l'éducation, des services sociaux, de la santé et du logement. Ce projet de directive a été adopté en première lecture par le Parlement européen, lequel a proposé quelques amendements, le 2 avril 2009. L'adoption de cette directive permettrait d'élargir le champ d'action dans la lutte contre les discriminations mentionnées dans la directive 2000/78. Ces deux directives seraient en quelque sorte l'équivalent de la directive relative à l'égalité raciale.

Une garantie présente dans les directives est que les États membres ne peuvent pas abaisser certaines mesures du droit national dans le cadre de leur transposition. Les directives doivent être interprétées comme une base minimum de standards dans la lutte contre les discriminations et, à cet égard les États membres sont fortement encouragés à prendre des initiatives encore plus ambitieuses. Mais cet objectif ne semble pas atteint, étant donné que la plupart d'entre eux n'ont pas encore transposé pleinement les directives, ce qui porte par conséquent préjudice aux victimes de discrimination.

II. Les victimes au centre de la lutte contre les discriminations

Pour dépasser l'effet enjolivé des discours, la lutte contre les discriminations, a développé des outils pour accompagner et aider les personnes victimes de discrimination. Les directives relatives à l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi et du travail et quelques soient les origines ethniques des personnes, comprennent des dispositions dotant

des organisations d'aide aux victimes de nouvelles capacités. La transposition des directives relatives à l'égalité de traitement se traduit principalement par des aménagements dans le système juridique visant d'abord à reconnaître légalement ces discriminations, si cela n'était pas déjà fait, et à établir des mesures de sanction. Afin d'avoir un véritable impact, les législations nationales doivent être dotées d'un fort système dissuasif et de sanctions cohérentes et effectives. L'approche ne peut se limiter à de simples effets d'annonce de lutte contre le racisme et les discriminations ; quelle serait son efficacité sans un accès aisé à la justice ? Le but de ces directives est de montrer que les discriminations, comme le fait de licencier sur un motif de discrimination ou d'insulter une personne sur son lieu de travail en raison d'une de ses caractéristiques, sont un délit condamnable. L'application des directives dans les Etats est variable, la transposition s'est parfois faite dans le domaine du droit pénal et d'autres Etats l'ont inclus dans le droit civil. Les dispositions nationales doivent permettre aux victimes de discrimination de pouvoir se rendre devant une juridiction nationale compétente afin de faire valoir leurs droits.

A. Le rôle phare des organismes de promotion de l'égalité de traitement

Seule la directive relative à l'égalité de traitement sans distinction de prétendue race ou d'origine ethnique a incorporé une disposition, l'article 13, concernant l'établissement d'un ou plusieurs centres de promotion de l'égalité de traitement dans chaque Etat membre. Dans certains pays, tels que la Belgique, l'Irlande, les Pays-Bas, la Suède et le Royaume Uni, ce type d'organisme existait déjà avant l'adoption de la directive.

Les centres de promotion de l'égalité de traitement ont pour but premier de soutenir les victimes, à travers des conseils ou même légalement. Ils peuvent aussi mener des études et établir des recommandations. Un des maîtres mots qui doit guider leurs activités est l'indépendance. Les activités des centres d'égalité de traitement varient beaucoup entre les Etats membres, ainsi que leur statut. Ils disposent de différents outils dans leur lutte contre les discriminations. Certains organismes ont la capacité de mener des enquêtes dans le cadre d'une plainte, ou même de mener des médiations pour trouver un accord entre la victime et la personne ayant discriminé. Ils peuvent aussi avoir la capacité de soutenir légalement les victimes ou de les représenter lors d'un procès. D'autres centres ont pour simple mission d'informer le public et les victimes de discrimination sur la législation et les procédures à suivre.

Les champs d'intervention de ces organismes sont différents selon les pays. Ils peuvent traiter de plusieurs formes de discrimination ou seulement se concentrer sur la discrimination fondée sur une prétendue race ou l'origine ethnique. Même si la directive relative à l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi ne mentionne pas ce type d'organisme, des initiatives ont été prises et une marge de manœuvre concernant ces discriminations a été accordée à la plupart des organismes.

A cet égard, la création en 2004, en France de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE)¹⁰ est un bon exemple. C'est une autorité administrative indépendante, qui ne dépend pas du gouvernement. La HALDE a plusieurs cordes à son arc. Elle peut aider, assister et conseiller les victimes de discriminations, produire des avis et des recommandations, publier des études et des rapports indépendants, proposer des formations, et mener des actions de sensibilisation envers le grand public. Lorsqu'une personne s'estime victime de discrimination, elle peut contacter la HALDE par email, par courrier ou en s'adressant directement à un correspondant local, le centre ayant des délégations régionales. Le déroulement de la procédure comprend :

- L'analyse de la discrimination
- L'identification des attentes du réclamant
- La recherche de la preuve
- La délibération de la Halde

A l'issue de cette délibération, plusieurs voies sont ouvertes :

Sans avoir recours à des mesures judiciaires :

- La Halde peut émettre une recommandation à l'adresse du gouvernement ou de la partie mise en cause
- Elle peut proposer une médiation et trouver un accord, dont le but est d'éviter un recours à la justice
- La transaction pénale est une des solutions si la partie mise en cause se refuse à verser l'indemnisation

Sur le plan judiciaire:

- Le cas peut être renvoyé devant les tribunaux administratifs ou civils (Prud'hommes...)
- Il peut être transmis au Procureur de la République
- Une action peut être menée devant une juridiction pénale, comme le Tribunal correctionnel

Dans tous les cas, les décisions de la Halde sont rendues publiques.

L'organisme d'égalité de traitement belge, a été créé quant à lui bien avant l'adoption de la directive 2000/43. Le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme¹¹ a été fondé en 1993 par un arrêté royal. Il a pour tâche de conseiller les victimes, de trouver des médiations et de mener, le cas échéant, des actions en justice, ce qui ne concerne que 2% des cas.

L'image des organismes de promotion de l'égalité en Europe, n'est pas uniforme. Certains sont très actifs et visibles sur la scène publique, comme au Royaume-Uni, en France et en Belgique, et ceci est lié dans la plupart des cas aux pouvoirs qui leur sont attribués. Dans d'autres pays, ils restent plus discrets, et certains ont même été créés avec du retard comme en Espagne ou en République tchèque ; ou leurs activités ne répondent pas totalement aux

¹⁰ La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), <http://www.halde.fr/>

¹¹ Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, <http://www.diversite.be/>

attentes des directives. La plupart d'entre eux ne peuvent pas engager d'actions judiciaires au nom des victimes.

B. Les organisations d'aide aux victimes

L'article 7 et l'article 9 des directives relatives à l'égalité raciale et à l'égalité au travail, précisent les dispositions permettant à des associations d'engager une action judiciaire et de représenter ou de soutenir le plaignant. Cette mesure nécessite évidemment l'accord de la partie plaignante. Une autre condition que doivent respecter les associations et organisations, est d'être engagées dans la défense des principes exprimés dans les deux directives. Cette mesure doit être mise en œuvre conformément aux dispositions nationales. A titre d'exemple, en France, des mesures avaient été prises en 2004 quant à la capacité des organisations et des associations à engager des actions judiciaires. La Commission européenne avait alors notifié à la France, que ces dispositions étaient trop restrictives¹². Depuis, le décret n°2008-799 du 20 août 2008 relatif à l'exercice par des associations d'actions en justice¹³, a été adopté. Ce dernier définit les critères qui doivent être remplis afin qu'une association puisse mener une action en justice. L'association doit être enregistrée depuis au moins cinq ans au moment des faits et doit avoir pour but de lutter contre les discriminations. Elle doit en outre obtenir l'accord de l'intéressé(e), en l'informant clairement de la nature et de l'objet de l'action, du fait que l'action sera menée par l'association, et qu'il ou elle peut intervenir ou interrompre l'action à tout moment.

Le décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination¹⁴, adopté le 12 décembre 2008 par la Communauté française de Belgique, précise les modalités auxquelles les associations doivent se conformer pour porter une action en justice. Tout d'abord, les organisations visées sont les établissements d'utilité publique et les associations ayant une personnalité juridique depuis trois ans au moment des faits et dont le projet est la lutte contre le racisme et contre les discriminations ; les organisations représentatives organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents de ces autorités, ainsi que les organisations syndicales. Ces organisations peuvent agir après l'obtention de l'accord de la personne intéressée.

L'avantage de cette disposition est d'épargner à la victime la charge de porter seule l'action en justice. D'autant plus que ces associations sont en général accompagnées de professionnels habitués à ce genre de cas.

¹² Commission européenne, Communiqué de presse RAPID, *La directive sur l'égalité raciale*. Disponible sur : <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/07/257&format=HTML&aged=1&language=FR&uiLanguage=fr>

¹³ *Décret no 2008-799 du 20 août 2008 relatif à l'exercice par des associations d'actions en justice nées de la loi no 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations*, Journal officiel de la République française. Disponible sur : <http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/3879.PDF>

¹⁴ Ministère de la Communauté française, *Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, F.2009_68[C-2008/29672]*, Le Moniteur Belge, 12 décembre 2008.

Il est à noter que la victime peut mener une action judiciaire après que les faits de discriminations sont passés.

C. La charge de la preuve et la protection contre les rétorsions

Une des obligations des Etats est aussi de favoriser le renversement ou le partage de la charge de la preuve. En d'autres termes, cette mesure cherche à transférer la preuve de la (non) discrimination vers la partie défenderesse, donc la personne ou l'entité légale accusée de discrimination. L'objectif est de réduire le poids de cette tâche pour la victime, à laquelle elle incombe en général. Pour celle-ci en effet, le fait de mener une action en justice nécessite beaucoup d'effort, que ce soit sur le plan matériel mais aussi psychologique. D'un point de vue pratique, le renversement de la charge de la preuve oblige la partie défenderesse à prouver qu'elle n'a pas discriminé. Mais au préalable, la victime ou son représentant doit établir les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. Pour ce faire, quelques étapes sont à suivre. Selon un rapport d'ENAR¹⁵, le point de départ au renversement de la charge de la preuve est la présomption de discrimination, laquelle doit être corroborée par des faits. La partie requérante doit avancer ces faits. Dès que le tribunal ou l'autorité compétente suspecte une discrimination, il revient à la partie défenderesse, donc l'auteur de la discrimination, de prouver qu'elle n'a pas discriminé. Dans le cas de la discrimination directe, il n'existe aucune exception justifiable. Par conséquent, le défendeur essaiera de baser ses arguments sur la situation de la victime. Il tentera d'affirmer que la situation dans laquelle la victime se trouvait, n'est pas la même que la situation de comparaison et que les motifs présumés n'étaient pas une discrimination. Dans le cas d'une discrimination indirecte, la partie défenderesse essaiera de prouver que sa pratique était justifiée et qu'elle répondait à des critères de nécessité et de proportionnalité.

La loi belge du 10 mai 2007¹⁶ tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et qui abroge la précédente loi contre les discriminations du 25 février 2003, comporte à la fois des dispositions pénales et civiles. Il reste néanmoins plus simple d'intenter une action civile. L'article 16 de la loi, définit les modalités concernant la charge de la preuve. La partie requérante peut établir des faits en présentant des données statistiques ou à travers des tests de situation, aussi connus sous le nom de testing, devant être établis par des huissiers. Le testing consiste à reproduire une situation où une discrimination peut se produire. Deux groupes de testeurs, l'un de référence et l'autre composé de personnes ayant les caractéristiques pouvant mener à une discrimination, prennent part à cette mise en situation réelle. Sont ensuite observées les réactions des personnes soupçonnées de discriminer. Cette méthode est largement utilisée dans divers Etats membres, tels la France, le Royaume-

¹⁵ HOUTZAGER, Dick, *Perspectives en mutation : le renversement de la charge de la preuve dans les procès pour discrimination raciale*, European Network Against Racism (ENAR), 2006. Disponible sur : http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/pdf/burden_of_proof_fr.pdf

¹⁶ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. Disponible sur : http://www.diversite.be/index.php?action=wetgeving_detail&id=16&select_page=12

Uni ou les Pays-Bas. Mais l'annonce en 2003, de réglementer cette technique à travers un arrêté royal, a suscité un tollé des ONG belges, qui craignaient l'établissement d'un cadre trop strict pouvant désavantager les victimes de discrimination.

Une autre mesure qui a pour but de protéger les victimes de discrimination, est la protection contre les rétorsions. Un des risques auxquels se confrontent des victimes de discrimination qui se plaignent ou qui entament une action judiciaire, est la revanche de la personne ayant discriminé. Par exemple, un employeur n'a pas le droit de licencier une personne ayant porté plainte pour cause de discrimination, en raison de ce motif. La protection contre les rétorsions est mentionnée dans les deux directives.

La transposition des directives de l'article 13 dans les Etats membres, ne semble malheureusement pas encore être aboutie. Malgré quelques avancées dans le domaine de la lutte contre les discriminations, les premières évaluations des deux directives soulignent des lacunes dans leur mise en œuvre.

III. Encore un long chemin à parcourir

La date limite de transposition de la directive relative à l'égalité raciale a été établie pour le 19 juillet 2003 dans les quinze anciens Etats membres et pour le 1^{er} mai 2004 ou le 1^{er} janvier 2007 pour les nouveaux Etats membres. Quant à la directive relative à l'égalité de traitement dans le travail, les Etats avaient l'obligation de la transposer au plus tard le 2 décembre 2003. Par la suite, l'impact des directives doit être analysé tous les cinq ans, notamment par le biais de l'Observatoire des phénomènes racistes et xénophobes, devenu depuis l'Agence des droits fondamentaux de l'UE. Tous les Etats membres ont transposé les directives, mais de façon plus ou moins correcte. La Commission européenne a envoyé des notifications à 14 Etats membres concernant la transposition de la directive 2000/43 et des avis motivés à 11 Etats membres pour la directive relative à l'égalité de traitement dans le travail.

A. Des efforts à fournir dans la transposition des directives relatives à l'égalité de traitement

Dresser un portrait uniforme et général de la transposition des directives de l'article 13 dans les Etats de l'UE, n'est pas chose aisée. En effet, il est difficile de comparer car les traditions juridiques des pays sont différentes.

Dans certains Etats, les directives n'ont apporté qu'un changement mineur à la législation existante, comme au Danemark, en Irlande, aux Pays-Bas, en Suède et au Royaume-Uni. Pour d'autres, elles ont permis d'étendre leur législation en matière d'anti-discrimination, tel qu'en Belgique, en Espagne, en France, à Chypre, en Lituanie, en Hongrie, en Autriche, en Grèce en Italie, au Portugal, en Slovénie, en Slovaquie et en Finlande. Pour d'autres pays, ces

directives ont permis d'intégrer de nouvelles législations au niveau national, comme en Bulgarie, en Estonie, en Italie, en Pologne, en Roumanie, en Slovénie et en Slovaquie¹⁷. Par exemple, l'Italie a adopté un décret législatif en 2003 qui est venu compléter des dispositions du droit pénal condamnant l'incitation à la haine raciale et la loi sur l'immigration ; et au Royaume-Uni, les premières mesures en faveur de l'égalité de traitement remontent à 1965 avec l'adoption du Race Relations Act, qui a été modifié en 1976, puis étoffé dans les années 2000¹⁸. D'aucuns ont adopté des mesures pénales, ou des mesures civiles, ou une combinaison des deux.

Les champs d'application des législations nationales en matière d'égalité de traitement sont dans nombre de cas plus larges que ceux mentionnés dans les directives, de même les motifs de discrimination couverts sont plus nombreux. En exemple, la loi belge du 10 mai 2007 précise que les motifs de discrimination prohibés sont l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale¹⁹.

La Commission européenne, en tant que gardienne des traités, se doit de veiller à la bonne transposition des directives dans les législations nationales. Concernant la directive relative à l'égalité raciale, la Commission a déclaré en 2007²⁰, que tous les pays l'avaient transposée mais pas toujours dans son intégralité, de même pour la directive 2000/78²¹.

Une des critiques principales que la Commission a émise concerne l'absence ou le manque de clarté dans la définition des types de discrimination. Il est reproché à certains États de proposer une définition trop limitée du harcèlement, comme en France, en Suède et en Slovaquie, et de l'injonction à pratiquer une discrimination (au Royaume-Uni et au Danemark). Le concept de discrimination indirecte a posé aussi quelques problèmes, notamment quand sa définition exclut la prise en compte d'évènements potentiels. Les champs d'application sont apparus dans certains cas trop limités. Par exemple, il a été

¹⁷ Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), *Tendances et évolution de 1997 à 2005. Combattre la discrimination ethnique et raciale et promouvoir l'égalité dans l'Union européenne*, Vienne, 2007 (p.7-21).

¹⁸ HOUTZAGER, Dick, *Perspectives en mutation : le renversement de la charge de la preuve dans les procès pour discrimination raciale*, European Network Against Racism (ENAR), 2006, p.22. Disponible sur : http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/pdf/burden_of_proof_fr.pdf

¹⁹ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. Disponible sur : <http://www.diversite.be/?action=onderdeel&onderdeel=12&categorie=7>

²⁰ Commission européenne, Communiqué de presse RAPID, *La directive sur l'égalité raciale*, MEMO 07/257, 27 juin 2007. Disponible sur : <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/07/257&format=HTML&aged=1&language=FR&guiLanguage=fr>

²¹ Commission européenne, Communiqué de presse RAPID, *La directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi*, MEMO 08/69, 31 janvier 2008. Disponible sur : <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/08/69&format=HTML&aged=10&language=EN&guiLanguage=en>

reproché à l'Espagne de ne pas inclure le secteur public. Les exceptions à l'égalité de traitement ont été trop nombreuses dans plusieurs cas.

Les autres problèmes soulevés ont aussi été la limitation du droit des associations à ester en justice. Dans plusieurs États, des mesures concernant la possibilité des associations à mener des actions judiciaires existaient déjà au préalable, mais dans d'autres ces mesures n'existent toujours pas, ou du moins elles ne sont pas claires.

Le manque de définition de la rétorsion et l'absence de renversement de la charge de la preuve, a de même été critiqué par la Commission européenne. A titre d'exemple, les dispositions concernant le renversement de la charge de la preuve dans la législation italienne sont trop strictes. La victime doit quasiment prouver les faits et la discrimination²².

Selon un rapport de l'ancien Observatoire des phénomènes racistes et xénophobes²³, le fait que les Etats membres n'aient pas tous complètement transposé les directives a un impact négatif sur la crédibilité de l'Union européenne dans sa lutte contre les discriminations.

Mais l'impact des directives relatives à l'égalité de traitement ne se mesure pas seulement en termes juridiques et législatifs. L'un des enjeux principaux de la lutte contre toutes les formes de discrimination est la prise de conscience par la population du combat nécessaire à mener afin de promouvoir efficacement l'égalité de traitement pour tous et d'éradiquer l'intolérance.

B. L'impact sur la population

La connaissance de ses droits et devoirs en matière de discrimination par tous les habitants de l'Union européenne semble malheureusement loin d'être acquise. Selon une étude de l'Eurobaromètre menée en 2008, seulement 33% des personnes interrogées affirment connaître les mesures à prendre en cas de discrimination²⁴. Sur ce plan, le rôle des États membres et de l'Union européenne ne doit pas se limiter à de simples travaux législatifs et juridiques. Ces derniers doivent en outre avoir une démarche active et non élitiste. Les discriminations touchent des personnes tous les jours en Europe, et les personnes qui en sont victimes doivent avoir connaissance des mesures à prendre. L'approche législative, qui en quelque sorte vient du « haut », doit se doubler d'une démarche pédagogique proche de la population. Dans cet exercice de style, les États membres de l'UE se débrouillent plus ou moins bien. A cet égard, le rôle des organismes de promotion de l'égalité de traitement n'est

²² HOUTZAGER, Dick, *Perspectives en mutation : le renversement de la charge de la preuve dans les procès pour discrimination raciale*, European Network Against Racism (ENAR), 2006, (p.20). Disponible sur : http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/pdf/burden_of_proof_fr.pdf

²³ Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), *Tendances et évolution de 1997 à 2005. Combattre la discrimination ethnique et raciale et promouvoir l'égalité dans l'Union européenne*, Vienne, 2007 (p.6).

²⁴ Commission européenne, *Discrimination in the European Union : Perceptions, experiences and attitudes*, Special Eurobarometer 296 Report, Juillet 2008, p .23. Disponible sur : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=618&langId=fr&moreDocuments=yes>

pas négligeable. Ces derniers doivent mener des actions de sensibilisation de grande envergure et développer des stratégies de communication en lien avec les médias. A ce sujet, les médias n'ont pas toujours une influence positive, notamment lorsqu'ils rapportent des faits divers en accentuant les origines ethniques des personnes impliquées ou d'autres caractéristiques pouvant être l'objet de discriminations. Par exemple, les récentes manifestations d'hostilité envers les Roms et les Roumains, en Italie, ne sont pas étrangères à des faits divers, où des membres de ces communautés étaient réellement ou non impliqués, abondamment relayés par les médias. Tout un travail cohérent concernant le rôle des médias dans la lutte contre le racisme et les discriminations devrait être mis en place. Cependant l'engagement de certains organismes de promotion de l'égalité de traitement ne peut être minoré. La Halde mène de nombreuses campagnes de sensibilisation qui ont un impact dans les médias. En exemple, la publication en 2008, d'une étude sur les stéréotypes dans les manuels scolaires²⁵, n'est pas passée inaperçue. En outre, le collège de la Halde est composé de personnalités connues du grand public, ce qui apporte une valeur ajoutée à sa stratégie de communication.

Le travail de sanction doit se conjuguer à un travail de publicité auprès de la population en général. Les centres d'égalité de traitement doivent se faire connaître et faire connaître aux individus leurs droits. Mais la lutte contre les discriminations ne doit pas cependant justifier la victimisation. Le risque que certaines personnes accusent à tort quelqu'un de l'avoir discriminé existe et il doit aussi être pris en compte.

Le rôle de la société civile est primordial afin de lutter efficacement contre toutes les formes d'intolérance. Une approche ascendante, favorisant une coopération entre les associations européennes et avec les institutions nationales et européennes, doit être renforcée. Dans un rapport publié en 2005²⁶, ENAR rappelle l'impact positif des directives sur les ONG, mais il reste critique quant à certaines modalités de la directive relative à l'égalité raciale, telle que la non prise en compte de la discrimination fondée sur la nationalité et la citoyenneté, car cela est préjudiciable à la population immigrante notamment. Par conséquent, les directives ne protègent pas contre toutes les formes de racisme. ENAR préconise la reconnaissance des discriminations fondées sur la nationalité, et insiste pour qu'une place plus grande soit apportée aux actions positives.

C. Vers une nouvelle directive plus générale ?

La combinaison des directives déjà existantes et de la directive en cours d'adoption, favoriserait donc une approche verticale permettant de prendre en charge les discriminations multiples.

²⁵ HALDE, *Place des stéréotypes et des discriminations dans les manuels scolaires*, 2008. Disponible sur : http://www.halde.fr/IMG/pdf/Etude_integrale_manuels_scolaires-2.pdf

²⁶ ENAR, *Five years report on the application of the Directives: Overview of ENAR's initial assessment*, Octobre 2005. Disponible sur : http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/pdf/OKT05_ENAR_RD_5yr_Report.pdf

Une des critiques souvent adressée aux directives déjà existantes, est leur incapacité à répondre aux discriminations multiples. En effet, la diversité ne se limite pas au champ de la société mais elle existe aussi au niveau individuel. Les individus ne sont pas réductibles à une seule caractéristique. Or les différentes facettes d'une personne peuvent être l'objet de discriminations, basées sur plusieurs motifs. Gay Moon distingue trois aspects de la discrimination multiple²⁷. Une personne peut être discriminée sur plusieurs motifs, à diverses occasions, lesquelles se réfèrent à un des motifs de discrimination. La discrimination multiple peut aussi être un phénomène cumulatif. Une offre d'emploi peut répertorier plusieurs critères discriminants, l'âge et la maîtrise d'une langue par exemple, qui empêchent une personne de pouvoir postuler car elle cumule ces caractéristiques. Le troisième aspect analysé par Gay Moon, est la « discrimination intersectionnelle »²⁸ qui implique une interaction entre les différents motifs de discrimination. Dans le cadre d'une action judiciaire, seulement un des motifs de discrimination est mis en avant. Mais ce manque de reconnaissance de la discrimination multiple empêche de prendre en compte l'intégralité d'une personne, et par conséquent tend à la catégoriser en fonction du type majeur de discrimination qu'elle peut subir. Or l'identité des personnes est plus complexe, et la discrimination qu'une femme noire handicapée peut subir est différente que celle subie par un homme noir non handicapé ou une femme blanche handicapée. La législation européenne actuelle semble donc éloignée de la pluralité des situations et de la diversité, car à ce stade elle reste figée dans certaines catégories de discriminations qui semblent étanches entre elles. Cela se traduit par conséquent, par des systèmes de protection juridictionnelle peu flexibles. Néanmoins, la discrimination apparaît sur l'agenda de l'Union européenne, comme l'illustre le rapport de la Commission européenne sur la lutte contre la discrimination multiple²⁹. Ce dernier mentionne cependant que l'Autriche, l'Allemagne et l'Espagne en tiennent compte dans leur législation³⁰.

L'adoption de la nouvelle directive permettrait donc de pallier les lacunes de la directive d'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi en couvrant d'autres domaines. Selon les directives actuelles, une personne Rom handicapée à qui l'on refuse un logement ne peut se plaindre que sur le motif de ses origines ethniques. De même la reconnaissance de la discrimination basée sur la transsexualité, serait une avancée non négligeable.

Conclusion

Les directives relatives à l'égalité de traitement ont apporté des outils dans la lutte contre les discriminations au niveau européen. Elles ont permis de mettre en œuvre des législations nationales reconnaissant les méfaits des discriminations et établissant des sanctions pour

²⁷ MOON, Gay, *Discrimination multiple : nécessité de rendre justice à l'ensemble de la personne*, Londres, 2008.

Disponible sur :

http://www.era.int/web/fr/html/nodes_main/4_1649_490/4_1087_539/5_1070_66/5_1070_7701.htm

²⁸ Idem, p.3.

²⁹ Commission européenne, *La lutte contre la discrimination multiple : pratiques, politiques et législation*, Bruxelles, 2007.

³⁰ Idem, p.20.

les combattre. Elles ont en outre établi des définitions précises des différentes formes de discrimination, mais un des écueils que présente la directive relative à l'égalité de traitement dans le travail, est son champ d'application restreint. L'adoption de la nouvelle directive interdisant les motifs de discriminations, présentés dans la directive 2000/78, dans des domaines autres que l'emploi et le travail serait une avancée. Cette mesure permettrait d'assurer une protection plus efficace contre toutes formes de discrimination, et ce dans divers domaines. Mais ne serait-ce pas plus simple et plus efficace de fusionner les deux directives déjà existantes, ainsi que les directives relatives à la non-discrimination basée sur le sexe, en un seul instrument, si possible en élargissant les domaines d'application (dans la limite des compétences de l'UE) et en prenant des mesures relatives à la discrimination multiple? Avoir un seul outil législatif au niveau européen pourrait renforcer les droits des individus victimes de discrimination.

La lutte contre le racisme et toutes formes de discrimination, est loin d'être uniforme en Europe. Les directives fournissent des standards minimums, qui doivent être interprétés comme un tremplin vers des mesures plus audacieuses. Or les Etats membres n'ont pas encore tous transposé efficacement ces normes minimales, ce qui a pour conséquence de discréditer le combat européen contre les discriminations. L'accompagnement des victimes lors d'un cas avéré de discrimination, n'est pas toujours des plus efficaces. Même si des dispositions sont prévues à cet effet dans les directives, l'aide et la protection apportées aux victimes ne sont pas assurées pleinement dans tous les Etats membres. Outre des mesures législatives et juridiques, la promotion de l'égalité de traitement doit passer aussi par d'autres canaux tout aussi importants.

La communication et l'éducation sont aussi des instruments de la lutte contre les discriminations. Alors que les années 2000 ont vu la mise en place de politiques européennes de lutte contre le racisme et les discriminations, paradoxalement les phénomènes racistes ne semblent pas avoir diminué, comme l'indique la montée continue de l'extrémisme et des violences et crimes à caractères racistes³¹. Par conséquent, le combat contre le racisme et les discriminations doit aussi se baser sur des analyses permettant de comprendre le fonctionnement des intolérances, et ce afin de mieux les contrer. Il doit aussi s'accompagner de mesures visant à informer, convaincre et persuader les personnes du bien fondé de l'égalité de traitement. Les États membres doivent entreprendre des programmes d'éducation plus audacieux dont la finalité serait d'informer les jeunes sur la richesse de la diversité. Le but serait de procéder à un changement d'attitude, où les discriminations sont évitées en raison non seulement du fait qu'elles entraînent des sanctions, mais aussi parce que les enjeux de cette interdiction sont bien compris et admis. Quand cet objectif sera atteint, alors la guerre contre les discriminations et le racisme dans la société européenne, sera gagnée. Mais d'ici là, il reste beaucoup de barrières à franchir.

³¹LYNCH, Catherine, *Shadow report on racism in Europe in 2007*, ENAR, 2008. Disponible sur :

http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/pdf/Shadowreport2007_EN_Low%20final%20with%20corrections.pdf

Mais dans un futur proche, l'enjeu principal est l'adoption de la nouvelle directive relative à l'égalité de traitement quelque soient la religion ou les convictions, l'orientation sexuelle, l'âge ou le handicap, laquelle est en attente d'une décision finale.

Pour plus d'information :

- L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne :
http://fra.europa.eu/fraWebsite/home/home_en.htm
- European Network Against Racism :
http://www.enar-eu.org/Page_Generale.asp?DocID=15276&langue=EN
- Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme :
<http://www.diversite.be/>
- La campagne de l'UE : Pour la Diversité. Contre les discriminations :
<http://www.stop-discrimination.info/881.0.html>

BIBLIOGRAPHIE

- Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), *Tendances et évolution de 1997 à 2005. Combattre la discrimination ethnique et raciale et promouvoir l'égalité dans l'Union européenne*, Vienne, 2007 (p.7-21)
- Arrêt FERYN (C-54/07) de la Cour de Justice des Communautés européennes. Disponible sur : http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=fr&numdoc=62007J0054
- Commission européenne, *Discrimination in the European Union : Perceptions, experiences and attitudes*, Special Eurobarometer 296 Report, Juillet 2008. Disponible sur : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=618&langId=fr&moreDocuments=yes>
- Commission européenne, Communiqué de presse RAPID, *La directive sur l'égalité raciale*, MEMO 07/257, 27 juin 2007. Disponible sur : <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/07/257&format=HTML&aged=1&language=FR&guiLanguage=fr>
- Commission européenne, Communiqué de presse RAPID, *La directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi*, MEMO 08/69, 31 janvier 2008. Disponible sur : <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/08/69&format=HTML&aged=10&language=EN&guiLanguage=en>
- Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, Comité économique et social européen et au Comité des régions – *Non-discrimination et égalité des chances: un engagement renouvelé* {SEC(2008) 2172}, COM/2008/0420 final.

- HOUTZAGER, Dick, *Perspectives en mutation : le renversement de la charge de la preuve dans les procès pour discrimination raciale*, European Network Against Racism (ENAR), 2006. Disponible sur :
http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/pdf/burden_of_proof_fr.pdf
- LYNCH, Catherine, *Shadow report on racism in Europe in 2007*, ENAR, 2008. Disponible sur:
http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/pdf/Shadowreport2007_EN_Low%20final%20with%20corrections.pdf
- 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.
- 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.
- ENAR, *Five years report on the application of the Directives: Overview of ENAR's initial assessment*, Octobre 2005. Disponible sur :
http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/pdf/OKT05_ENAR_RD_5yr_Report.pdf
- MOON, Gay, *Discrimination multiple : nécessité de rendre justice à l'ensemble de la personne*, Londres, 2008. Disponible sur :
http://www.era.int/web/fr/html/nodes_main/4_1649_490/4_1087_539/5_1070_66/5_1070_7701.htm
- MOYSE, François, *Les directives antidiscrimination 2000/43 et 2000/78—définition des notions clefs*, Académie de droit européen, décembre 2008. Disponible sur :
http://www.era.int/web/en/resources/5_1095_9644_file_en.14226.pdf (consulté le 06/04/2009).
- NIESSEN Jean, LEUNIS Piet, *Faire fonctionner la loi d'antidiscrimination : Une mise à jour par le Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination*, Revue du droit européen relatif à la non-discrimination, édition n°5, Juillet 2007, p.9–13, Bruxelles. Disponible sur : <http://humanconsultancy.com/Review5FR.pdf> (07.04.2009).
- Réseau européen contre le racisme (ENAR), *Le racisme en Europe—Rapport alternatif d'ENAR 2007*. Disponible sur :
http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/pdf/fr/Shadowreport2007_FR_Low%20final%20with%20corrections.pdf
- ERA, concepts clé http://www.era.int/web/en/resources/5_1095_9644_file_en.14226.pdf
- Adoption par le PE du rapport consultatif, directive discrimination multiple
http://www.europarl.europa.eu/news/expert/infopress_page/019-53201-091-04-14-902-20090401IPR53200-01-04-2009-2009-false/default_fr.htm

