



**HAL**  
open science

# Mobilisations du droit, dans ou hors des tribunaux ? La lutte contre les discriminations au travail en Suède et en Belgique

Aude Lejeune

► **To cite this version:**

Aude Lejeune. Mobilisations du droit, dans ou hors des tribunaux ? La lutte contre les discriminations au travail en Suède et en Belgique. L'Etat des droits. Politique des droits et pratiques des institutions, Presses de Sciences Po, pp.61-87, 2015, 9782724615654. halshs-01711816

**HAL Id: halshs-01711816**

**<https://shs.hal.science/halshs-01711816>**

Submitted on 19 Feb 2018

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Lejeune Aude, 2015. « Mobilisations du droit, dans ou hors des tribunaux? La lutte contre les discriminations au travail en Suède et en Belgique », in *L'Etat des droits. Politique des droits et pratiques des institutions*, Baudot Pierre-Yves, Revillard Anne (eds.), Presses de Sciences Po, Paris, p. 61-87.

## **Mobilisations du droit, dans ou hors des tribunaux ? La lutte contre les discriminations au travail en Suède et en Belgique**

**Aude Lejeune**

*Chargée de recherche CNRS, CERAPS Université Lille2<sup>1</sup>*

*Dans le domaine de la lutte contre les discriminations, les directives européennes et les réseaux transnationaux de promotion de l'égalité proposent des cadres communs en vue d'uniformiser les pratiques au sein des différents pays. Ils incitent notamment les Etats à garantir un meilleur accès à la justice pour les plaignants et les organisations chargées de défendre leurs droits. Ces normes et cadres communs font cependant l'objet d'appropriations différenciées d'un pays à l'autre. A partir d'une enquête centrée sur les discriminations dans le secteur du travail et de l'emploi, ce chapitre examine le recours ou le non-recours aux juridictions du travail par les agences de promotion de l'égalité dans deux pays, la Suède et la Belgique. L'auteure montre que l'ancrage de ces agences gouvernementales au sein du monde du travail dans chaque contexte national influence les choix et opportunités de ces agences – et des acteurs qui y travaillent – à mobiliser le droit dans ou hors des tribunaux pour lutter contre les discriminations au travail.*

*Mots clés : Belgique, Discrimination, Droit du Travail, Droits, Egalité, Mobilisations du droit, Suède.*

Dans le domaine de la lutte contre les discriminations, les directives européennes et les réseaux transnationaux de promotion de l'égalité proposent des cadres communs en vue d'uniformiser les pratiques au sein des différents pays. Ils incitent notamment les Etats à garantir un meilleur accès à la justice pour les plaignants et les organisations chargées de défendre leurs droits. Ces normes et cadres communs font cependant l'objet d'appropriations différenciées d'un pays à l'autre. A partir d'une enquête centrée sur les discriminations dans le secteur du travail et de l'emploi, ce chapitre examine le recours ou le non-recours aux juridictions du travail par les agences de promotion de l'égalité dans

---

<sup>1</sup> Je remercie les participants et organisateurs du colloque « L'Etat des droits : pratique des droits dans l'action publique » ainsi qu'Alice Croquet pour leurs commentaires sur une version antérieure de cet article. Les propos tenus ici n'engagent bien évidemment que leur auteure.

deux pays, la Suède et la Belgique. Nous montrerons que l’ancrage de ces agences gouvernementales au sein du monde du travail dans chaque contexte national influence les choix et opportunités de ces agences – et des acteurs qui y travaillent – à mobiliser le droit dans ou hors des tribunaux pour lutter contre les discriminations au travail. En retour, ces diverses mobilisations du droit contribuent à influencer la façon dont ces agences se positionnent en tant qu’organisations de défense des droits des travailleurs.

En sociologie et en science politique, une attention particulière a été récemment portée aux mobilisations du droit, entendues comme les processus à travers lesquels des individus et des collectifs se réfèrent au droit – ou ne s’y réfèrent pas – afin d’influencer une décision ou une politique ([Zeman, 1983](#)), le droit pouvant servir de catalyseur pour publiciser une revendication ou une prise de position ([Burstein, 1991](#)). Si certains auteurs en ont proposé une définition restreinte, considérant qu’elles impliquent forcément que « des individus revendiquent des droits et intentent une action en justice pour faire valoir et étendre ces droits » ([Epp, 1998, p. 18](#)), nous retiendrons ici une définition plus large qui inclut aussi les procédures de résolution extrajudiciaire des conflits. Qu’elles se produisent au sein de l’arène judiciaire ou en dehors de celle-ci, ces mobilisations ont pour objectif de promouvoir les droits des individus et collectifs concernés ([Israël, 2009](#); [Kritzer & Silbey, 2003](#); [Lejeune & Orianne, 2014](#); [Revillard, 2007a](#); [Vanhala, 2009](#)). Jusqu’ici, les travaux sur les mobilisations du droit ont porté sur une grande variété de pratiques et d’enjeux politiques et sociaux. L’analyse du recours ou non-recours à la justice par les agences de promotion de l’égalité présente deux spécificités par rapport à ce corpus de littérature.

D’une part, les mobilisations du droit ont souvent été considérées comme une activité réservée aux organisations et collectifs issus de la société civile. Les pratiques étudiées ici sont, quant à elles, le fait d’acteurs situés au sein d’institutions étatiques. Plutôt que de considérer que la contestation ne peut se déployer, par nature, qu’en dehors de l’Etat, nous porterons attention, à la suite d’autres travaux ([Bereni & Revillard, 2012](#); [Katzenstein, 1998](#); [Revillard, 2007b](#)), aux échanges, interactions et transferts qui se produisent entre les membres des institutions étatiques et leur environnement extérieur, afin d’envisager la contestation du droit qui se produit au sein des institutions étatiques. Dans le cas qui nous occupe ici, nous examinerons les pratiques de revendications des droits qui découlent des échanges de ces agences de l’Etat avec l’extérieur, notamment avec les syndicats. De surcroît, en Europe continentale, les travaux sur les usages protestataires du droit ont surtout mis en évidence le rôle de mobilisations en amont du processus de production de la loi. Ils ont ainsi mis en lumière les stratégies variées déployées par les organisations et par leurs membres afin d’influencer le processus de définition des normes. Or, la revendication peut également prendre place en aval de la phase décisionnelle, au moment de la mise en œuvre des politiques par les agences chargées de l’administration des droits<sup>2</sup>. Concrètement, il s’agit donc, pour les acteurs impliqués, de contribuer, lors de la phase d’application du droit, à la promotion des droits.

---

<sup>2</sup> Les organisations non-gouvernementales peuvent également jouer un rôle à cette phase de l’administration des droits par l’Etat, par exemple dans le cadre de l’octroi des droits liés au handicap ([Baudot, Duvoux, Lejeune, Perrier, & Revillard, 2013](#)).

D'autre part, alors que la culture juridique a souvent été envisagée comme le principal facteur explicatif des stratégies juridiques des individus ou des groupes ([Merryman, 1969](#)), la présente comparaison invite à interroger les conditions sociales et politiques sous lesquelles ces agences investissent l'arène judiciaire ou, au contraire, optent pour des mobilisations du droit en dehors des tribunaux<sup>3</sup>. Nous considérons que les approches centrées exclusivement sur l'argument de la culture juridique ne prennent pas en compte les capacités de choix et les marges de manœuvre des organisations et des collectifs lorsqu'ils mobilisent le droit ([Kelemen, 2003](#); [Revillard, 2007a](#); [Sarat & Scheingold, 2005](#)). Sans négliger pour autant l'influence de la culture juridique, il nous semble important de comprendre comment et dans quelles conditions l'investissement de l'arène judiciaire peut constituer une stratégie de promotion des droits au sein de deux pays de droit civil, en l'occurrence la Suède et la Belgique. Les explications en termes de ressources ou de capacités administratives internes aux agences, qui mettent en avant le coût et l'expertise nécessaires pour mener des actions en justice, paraissent elles aussi insuffisantes pour expliquer la variété des stratégies mises en place par les agences de promotion de l'égalité ([Pedriana & Stryker, 2004](#); [Vanhala, 2009](#)). Nous proposons de prendre également en compte l'ancrage de ces agences de promotion de l'égalité au sein de leur environnement. Puisque notre enquête porte sur les discriminations dans l'emploi, la focale sera placée sur les dynamiques qui s'établissent entre ces agences et les autres acteurs du monde du travail, ainsi que les relations et tensions qui apparaissent au sein même de ces agences, notamment autour de la définition de leur rôle de garant de l'effectivité du droit contre les discriminations. A travers une approche de sociologie politique du droit ([Commaille & Duran, 2009](#); [Commaille & Kaluszynski, 2007](#)), ces dynamiques permettent de porter une attention particulière aux diverses modalités de recours au droit ainsi qu'aux enjeux sociaux et politiques qui les sous-tendent. En fonction des pays et des causes défendues, l'accès aux juridictions du travail représente un enjeu d'importance variable pour les organismes de défense des droits. La comparaison des mobilisations du droit permet donc d'interroger les effets de l'intégration d'une dimension juridique aux répertoires de l'action collective ([Agrikoliansky, 2010](#); [Israël, 2009](#)) dans plusieurs contextes nationaux.

La comparaison porte sur deux pays : la Belgique et la Suède. Ceux-ci diffèrent quant à trois variables centrales dans l'analyse des mobilisations du droit contre les discriminations au travail. Premièrement, le rôle des organisations syndicales dans les négociations liées au travail et leurs relations aux pouvoirs publics diffèrent. Nous montrerons qu'en Belgique, la régulation du monde du travail par les partenaires sociaux peut être considérée comme encadrée par l'Etat alors qu'en Suède, elle peut être pensée

---

<sup>3</sup> Les pays de *common law*, tels que le Royaume-Uni ou les Etats-Unis, seraient plus enclins à utiliser l'arène judiciaire comme une arène politique que les pays d'Europe continentale. Les cours et tribunaux y jouent un rôle important dans l'évolution des normes et prennent des décisions qui ont une influence sociale et politique considérable dans le domaine de la promotion des droits ([Handler, 1978](#); [McCann, 1994](#)). Ce constat peut cependant être nuancé : plusieurs auteurs nord-américains ont mis en évidence le manque d'effectivité des décisions judiciaires et la difficulté à produire un changement social significatif (Galanter, 1974; Rosenberg, 1993; Scheingold, 2004 [1974]).

d'avantage comme une pratique se déployant en dehors de l'Etat. Deuxièmement, les relations entre l'Etat, le marché et la société civile reposent sur deux modèles de constitution de l'Etat social, l'un social-démocrate, fondé sur un principe universaliste assurant un haut niveau de protection sociale et une solidarité élevée entre les travailleurs en Suède, l'autre conservateur-corporatiste, reposant sur la couverture de risques sociaux financées par les cotisations sociales obligatoires des travailleurs en Belgique ([Esping-Andersen, 1990](#)). Troisièmement, le système juridique, de droit romano-germanique ou scandinave, présente des différences au niveau du rôle que peuvent jouer les juridictions pour promouvoir les droits des citoyens. Ces pays partagent néanmoins des caractéristiques communes quant à l'organisation du monde du travail, notamment un taux de syndicalisation élevé par rapport aux autres pays européens – atteignant 68,9% en Suède et 52% en Belgique alors que la moyenne européenne est de 34,6% en 2010 ([Terraz & Jaoul-Grammare, 2012](#)) – et une forte tradition de négociations collectives entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics.

	<b>Suède</b>	<b>Belgique</b>
Rôle et place des syndicats	Très important, régulation du monde du travail <i>en dehors</i> de l'Etat	Important, régulation du monde du travail <i>encadrée</i> par l'Etat
Modèle de relations entre l'Etat, le marché et la société civile	Social-démocrate	Conservateur-corporatiste
Culture juridique	Droit civil scandinave	Droit civil romano-germanique

Le matériau empirique sur lequel repose cette analyse se compose principalement d'entretiens et d'observations. Cinquante-et-un entretiens semi-directifs ont été conduits, en Belgique (29) et en Suède (22), avec des juristes des agences chargées de la promotion de l'égalité des chances, des syndicalistes, des membres d'associations de défense des droits, des avocats et magistrats du travail, des parlementaires, ainsi qu'avec des plaignants eux-mêmes. En parallèle, des observations des interactions entre les professionnels du droit et les plaignants ont été réalisées à la fois lors de permanences au guichet d'accueil et d'entrevues individuelles approfondies autour de dossiers en cours. Elles ont été complétées par des observations de réunions de service, d'échanges informels entre les juristes des agences pour l'égalité, d'audiences au tribunal du travail et de séminaires organisés par le réseau européen de promotion de l'égalité *Equinet* autour de la stratégie de recours à la justice. Les entretiens visaient à interroger les acteurs de terrain sur leurs pratiques, les ressources cognitives, matérielles et discursives dont ils disposent ainsi que sur les contraintes qui pèsent sur leur activité. Les observations ont permis de mettre en évidence les interactions et échanges entre les acteurs impliqués dans l'application du droit contre les discriminations.

La comparaison des mobilisations du droit au sein de ces agences de promotion de l'égalité en Suède et en Belgique implique de tenir compte de l'ancrage des agences de promotion de l'égalité au sein du monde du travail dans les deux pays (1). Nous mettrons en évidence les conditions sous lesquelles les acteurs de la lutte contre les discriminations

mobilisent le droit, dans et en dehors des tribunaux, en fonction de la place occupée par les organismes de promotion de l'égalité dans leur environnement (2). Enfin, nous montrerons que ce recours ou non-recours aux juridictions du travail influence le rôle que ces agences jouent en tant qu'actrices d'un « Etat des droits » (3).

## 1. Trouver sa place au sein du monde du travail

En Europe, les législations nationales en matière de non-discrimination résultent à la fois d'une impulsion externe et d'une impulsion interne (Guiraudon, 2009). D'une part, elles sont le produit d'une incitation communautaire qui invite les Etats membres, au début des années 2000, à créer des organismes indépendants de promotion de l'égalité des chances chargés d'assurer l'accompagnement et la défense des victimes de discrimination et d'émettre des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations<sup>4</sup>. D'autre part, les législations contre les discriminations sont le produit d'aménagements spécifiques au sein de chaque Etat et de la définition, au niveau national, des frontières d'un espace de la lutte contre les discriminations<sup>5</sup>. Au sein de cet espace, agissent des organisations et des collectifs hétérogènes qui contribuent à la lutte contre les discriminations, quels que soient les outils ou compétences qu'ils mobilisent, les stratégies qu'ils déploient, les publics ou domaines qu'ils ciblent ou la manière dont ils envisagent leur positionnement de défenseur des droits. L'hétérogénéité de cet espace est liée à la sédimentation, à différentes époques, d'acteurs variés qui dédient leur activité, ou une partie de celle-ci, à la lutte contre discriminations. Lorsque les agences gouvernementales pour l'égalité sont mises sur pied, elles sont ainsi amenées à intervenir dans un domaine déjà largement investi. Comment ces agences ont-elles forgé leur place par rapport aux collectifs et organisations qui leur préexistaient et, plus particulièrement ici, par rapport aux partenaires sociaux en Suède (1.1.) et en Belgique (1.2.)<sup>6</sup>? Comment ces derniers ont-ils, en sens inverse, approprié la lutte contre les discriminations au sein de leurs pratiques ?

---

<sup>4</sup> Directive (CE) n°43/2000, 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 juillet 2000, p. 22-26 ; Directive (CE) n°78/2000, 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 2 décembre 2000, p. 16-22.

<sup>5</sup> « L'espace de la lutte contre les discriminations » fait référence aux travaux de Laure Bereni sur l'« espace de la cause des femmes » (Bereni, 2009). L'objectif ici n'est pas de proposer une catégorie analytique propre mais de comparer empiriquement les modalités d'insertion des agences pour l'égalité dans chaque pays.

<sup>6</sup> Seules les relations entre les syndicats et les agences gouvernementales de promotion de l'égalité sont traitées ici. L'espace de la lutte contre les discriminations fait bien évidemment intervenir d'autres acteurs, notamment les associations de défense des droits ou les professions juridiques et judiciaires.

### *1.1. Une division du travail négociée avec les syndicats en Suède*

Le modèle d'organisation du monde du travail en Suède, comme dans les autres pays scandinaves, repose sur l'autorégulation et sur les négociations entre partenaires sociaux. Pour cette raison, ces derniers ont toujours manifesté une grande résistance à l'égard de toute intervention législative, perçue comme une menace face à cet équilibre (Larsson, 2012). Les directives européennes de 2000 invitant les pays membres à créer une législation en matière de non-discrimination n'ont donc pas été accueillies favorablement au départ, ce qui a retardé leur traduction en droit suédois (Johansson, Katz, & Nyman, 2005).

Avant les directives européennes, un acte du gouvernement suédois de 1975 incitait déjà les institutions publiques à lutter contre les discriminations fondées sur certains critères, tels que l'appartenance à une minorité raciale, l'origine ethnique ou le genre (Johansson et al., 2005) mais ces premières initiatives étaient empreintes de timidité car elles n'accordaient pas de droits juridiquement applicables. Dans le courant des années 1990, différentes législations sont votées pour lutter contre les discriminations. Celles-ci ont la particularité de cibler des groupes ou des critères de discrimination particuliers : les discriminations relatives au congé parental, à l'origine ethnique sur le marché du travail, etc. (Carlson, 2007). Les directives européennes incitent le gouvernement suédois à adopter, en 2009, une législation « anti-discrimination » qui marque une nouvelle étape. Désormais, les différents services chargés de lutter contre les discriminations en fonction de critères spécifiques sont regroupés au sein d'une même agence gouvernementale, le *Diskriminering Ombudsmannen* (DO), compétent quel que soit le critère protégé. L'Ombudsman contre les discriminations, qui désigne en même temps la personne physique à la tête de l'agence et l'institution elle-même, est désormais chargé de traiter toutes les discriminations, ainsi que de défendre les droits civils des citoyens suédois et de promouvoir l'égalité dans tous les domaines de la vie sociale.

A l'heure actuelle, la législation en matière de non-discrimination a un statut particulier par rapport aux autres normes qui régulent le monde du travail suédois. Les syndicats ont été contraints d'accepter que le gouvernement leur « impose » d'intégrer la catégorie discrimination au sein du monde du travail, sous la pression des directives européennes. Ils considèrent cependant que la transposition dans une loi de certaines dispositions qui étaient entérinées dans des conventions collectives va à l'encontre des droits des travailleurs en matière d'égalité, particulièrement dans ce qui a trait à l'égalité entre les hommes et les femmes. Une juriste du *Tjänstemännens Centralorganisation* (TCO), syndicat des employés suédois, indique : « *Quand la législation en matière de non-discrimination a été votée, les mesures proactives ont été affaiblies, par exemple en matière d'égalité homme-femme. Avant, les accords entre syndicats et employeurs obligeaient les employeurs à prendre des mesures proactives afin de garantir l'égalité. Ces mesures devaient être réévaluées tous les ans et tous les employeurs y étaient soumis. La loi contre les discriminations a remis en cause ces mesures proactives, qui ne sont plus obligatoires. Pour nous, les syndicats, la situation antérieure garantissait plus d'égalité.*

*Aujourd'hui, on essaie de faire passer cette obligation de définir des mesures proactives à travers les négociations collectives, mais c'est difficile parce que la loi ne le requiert pas » [entretien, mai 2012].*

En contrepartie, les syndicats et patronats sont parvenus à faire en sorte que la législation contre les discriminations soit subordonnée aux législations du travail et que l'Ombudsman contre les discriminations ne soit pas compétent pour traiter les cas de discrimination qui concernent des travailleurs syndiqués, soit près de 70% des travailleurs en activité en Suède. Ils ont donc fait en sorte de mettre en place une division du travail entre les syndicats et l'Ombudsman contre les discriminations. Les premiers sont chargés, comme ils le faisaient traditionnellement, de défendre les droits des travailleurs individuellement et collectivement par le biais de négociations avec le patronat et les employeurs ainsi que de défendre les travailleurs individuellement par le biais d'actions en justice. Le second est désormais chargé de promouvoir l'égalité entre les travailleurs non syndiqués par le biais d'actions structurelles, que ce soit au sein de l'arène judiciaire ou législative<sup>7</sup>. Selon une conseillère juridique du *Landsorganisationen* (LO), la plus importante fédération syndicale en termes de membres en Suède<sup>8</sup>, « le gouvernement conservateur a supprimé les déductions fiscales qui étaient accordées aux travailleurs syndiqués, donc on voit le nombre de nos membres chuter. Si, en plus, on perdait l'exclusivité du service de défense des intérêts de nos membres, alors on perdrait notre raison d'exister. Il est primordial que les travailleurs syndiqués soient défendus par leur syndicat, et uniquement par lui » [entretien, avril 2012]. Ce constat d'une division du travail plutôt que d'une collaboration entre les syndicats et l'Ombudsman contre les discriminations rejoint celui posé par Abby Peterson et *al.* sur les difficultés que rencontrent les principaux syndicats suédois à collaborer avec des organisations de la société civile et à transformer les répertoires d'action collective qui ont été les leurs depuis la fin de la seconde guerre mondiale (Peterson, Wahlström, & Magnus, 2012)<sup>9</sup>. Les syndicats suédois ont donc fait en sorte de procéder à une division du travail avec l'Ombudsman contre les discriminations, fondée sur une division en fonction du public, syndiqué vs non syndiqué.

## **1.2. Une collaboration encouragée avec les syndicats en Belgique**

Les partenaires sociaux jouent également un rôle important dans la concertation sociale en Belgique mais ils font preuve de moins de méfiance que leurs homologues suédois face à la mise en place de législations contre les discriminations. Cette différence tient certainement à leur histoire spécifique et, particulièrement, aux relations et collaborations étroites qu'ils entretiennent avec les pouvoirs publics autour des questions

---

<sup>7</sup> Les organismes de promotion de l'égalité en Belgique et en Suède ont la compétence d'ester en justice, ce qui n'est pas le cas dans tous les pays.

<sup>8</sup> Fédération de syndicats ouvriers qui compte 1 700 000 membres dans un pays de 9 000 000 d'habitants.

<sup>9</sup> Dans ces travaux, le syndicalisme suédois est envisagé comme un mouvement social autonome, ayant ses propres règles du jeu, contraintes et enjeux.



liées au travail. Le système belge est fondé sur le modèle de la démocratie dite « consociationnelle » qui voit coexister différentes tendances politiques et idéologiques au sein d'un système politique fragmenté mais relativement stable, organisé sous forme de piliers, véritables « mondes sociologiques » intégrant entre autres associations, syndicats ou mutuelles, qui permettent la représentation des différents groupes – social-chrétien, socialiste et libéral – auprès de l'Etat (Delwit, Magnette, & de Waele, 1999; Vrancken, 2010). Si les syndicats belges jouent un rôle institutionnel de premier plan dans ce système, c'est l'intervention récurrente de l'Etat depuis la crise économique des années 1970 qui a permis de pérenniser et de maintenir le dialogue social (Arcq, Capron, Léonard, & Reman, 2010). Pour cette raison, les organisations syndicales cherchent à ce que l'Etat joue un rôle dans la protection des travailleurs, notamment en garantissant leurs droits au sein de législations.

Comme en Suède, l'intervention législative pour garantir l'égalité des travailleurs est relativement tardive en Belgique. La non-discrimination est une catégorie juridique qui se développe à partir des années 1970 et qui s'impose progressivement dans le paysage juridique. D'abord appliquée aux discriminations en fonction du genre sur le marché du travail, cette notion va être utilisée également à partir des années 1980 pour désigner toute atteinte à l'égalité en raison de l'origine ethnique. Ce n'est cependant que dans les années 2000 que le droit antidiscriminatoire va véritablement prendre son ampleur, sous l'injonction directe du droit communautaire, avec la promulgation en 2003 d'une première loi orientée explicitement vers la lutte contre les discriminations. Le 10 mai 2007, cette législation est remplacée par deux législations, la loi tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et la loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Plusieurs évolutions importantes résultent des législations belges en matière de lutte contre les discriminations (Ringelheim, 2010). Notons ici uniquement la désignation d'organismes spécifiques de traitement de ces questions : le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (anciennement Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme) et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui ont le statut de service public indépendant. Ces deux agences ont pour objectif de promouvoir la lutte contre les discriminations par le biais d'interventions auprès de victimes individuelles et d'actions à un niveau structurel et collectif. Elles sont des lieux d'expertise, dotés de moyens provenant de l'Etat et spécialisés sur la question de la non-discrimination et de l'égalité.

Dans ce contexte, les organisations syndicales belges ont manifesté peu de craintes face à l'apparition de ces agences. Elles ont plutôt cherché à réinvestir l'espace de la lutte contre les discriminations en apportant leur expertise spécifique, liée à leur connaissance approfondie du monde du travail et à la présence de délégués au sein des entreprises. Ainsi, depuis les années 2000, les trois grands groupes syndicaux belges – chrétien, socialiste et libéral – ont développé des actions spécifiques visant à sensibiliser leurs délégués syndicaux et à éradiquer les pratiques discriminatoires dont leurs membres sont victimes. Ils n'ont donc pas cherché à instaurer une division du travail en fonction du public comme en Suède mais adoptent plutôt pour une stratégie de collaboration avec ces agences qui se

caractérise, comme nous l'exposerons dans la section suivante, par l'apparition de tensions liées aux divergences d'approches de ces organisations autour des questions de discrimination.

	<b>Suède</b>	<b>Belgique</b>
Relations entre syndicats et Etat	Revendication d'une autonomie de la part des syndicats vis-à-vis des pouvoirs publics, méfiance vis-à-vis de toute ingérence de l'Etat	Revendication d'une autonomie articulée à une protection des droits garantie par l'Etat
Ancrage des agences de promotion de l'égalité au sein du monde du travail	Division du travail négociée entre les syndicats et l'agence en fonction du public	Collaboration autour de dossiers

Ainsi, l'ancrage des agences gouvernementales de promotion de l'égalité varie en fonction des pays. En Suède, les syndicats ont fait en sorte de préserver leur monopole de la défense des droits des travailleurs syndiqués ; en Belgique, ils ont pris le parti de collaborer étroitement avec les organismes de promotion de l'égalité nouvellement créés. Cette dimension est essentielle pour comprendre l'articulation des différentes mobilisations du droit par ces agences.

## **2. Mobilisations du droit, dans ou hors des tribunaux**

Le mandat, les modalités d'intervention et les publics de ces agences gouvernementales de promotion de l'égalité sont le produit des négociations qui ont eu lieu en amont de la mise en place de ces organisations. Au sein de chaque pays, l'ancrage des agences au sein du monde du travail influence les choix et opportunités des juristes qui y travaillent à mobiliser le droit dans ou hors des tribunaux. Ces derniers mettent en place des stratégies de mobilisation du droit qui leur permettent d'asseoir leur légitimité au sein du monde du travail et de renforcer leur rôle de garant de l'effectivité des droits des travailleurs.

En Suède, en matière de discrimination liée à l'emploi, l'Ombudsman favorise une mobilisation du droit dans l'arène judiciaire avec une visée stratégique, afin de différencier ses actions de celles des syndicats (2.1.). En Belgique, les agences de promotion de l'égalité tendent à donner la priorité à une activité de défense des droits plutôt orientée vers une mobilisation du droit en dehors des tribunaux, en collaboration avec les syndicats lorsqu'il s'agit de travailleurs syndiqués (2.2.).

## **2.1. Mobiliser le droit dans les tribunaux, une stratégie de différenciation vis-à-vis des syndicats en Suède**

En Suède, l'Ombudsman contre les discriminations est faiblement doté de ressources et de réseaux au sein du monde du travail, notamment parmi les partenaires sociaux. Il développe donc une stratégie qui tend à marquer une différenciation par rapport aux modes d'action des syndicats qui se traduit par une priorité donnée aux mobilisations du droit au sein de l'arène judiciaire, en vue de garantir l'effectivité du droit contre les discriminations. Ainsi, en plus de la prise en charge exclusive des travailleurs non syndiqués, l'Ombudsman se démarque de l'action syndicale par ses modalités d'action de promotion des droits de travailleurs. Il n'entreprend ni négociation collective, ni action de défense individuelle de travailleurs mais se consacre uniquement à la défense collective des droits au sein de l'arène judiciaire.

L'Ombudsman contre les discriminations intervient suite aux plaintes déposées par les citoyens qui estiment faire l'objet d'un traitement injuste au travail, tant dans le secteur public que privé. Ces derniers sont invités à remplir un formulaire disponible en ligne afin de préciser l'objet de leur plainte, les circonstances des faits discriminatoires, le critère légal en référence duquel ils sont victimes de discrimination et les éléments de preuve qu'ils sont susceptibles d'apporter en vue de prouver la discrimination. L'Ombudsman procède alors à la sélection, parmi les plaintes reçues, des dossiers qui sont susceptibles de faire jurisprudence dans le domaine de la non-discrimination. Concrètement, à l'aide d'une liste de critères établie en interne par le staff juridique chargé du traitement des plaintes devant les cours et tribunaux, les juristes de première ligne décident de mener une investigation dans un dossier ou, au contraire, de procéder à un classement sans suite. L'argument principal de cette décision, outre le fait que les travailleurs ne peuvent pas être affiliés à un syndicat, est la possibilité d'aller en justice et de produire une jurisprudence nouvelle. Si ces critères ne sont pas remplis, le staff de l'Ombudsman suggère aux plaignants de mener une action en justice individuellement, sans l'appui de l'agence. Dans le cas suivant, malgré le fait que l'Ombudsman estime qu'une action en justice se révélerait certainement favorable à la plaignante, il prend la décision de ne pas l'accompagner dans sa procédure judiciaire car il considère que le litige n'est pas stratégique et ne permet pas de poser une question jurisprudentielle nouvelle aux magistrats. *« Si, demain, une femme vient déposer une plainte auprès de l'Ombudsman parce qu'elle a annoncé sa maternité à son employeur et qu'elle est licenciée à la suite de cela, on ne pourra rien faire. On a déjà posé cette question au juge devant la cour du travail et il s'est déjà prononcé en faveur des femmes qui sont discriminées. Nous ne portons en justice que les cas pour lesquels on pense pouvoir apporter un nouveau cas de droit, qui invitera les magistrats à se prononcer sur une question nouvelle. Quand ça n'entre pas dans ce cadre, on ne peut pas prendre en charge le dossier. Les personnes peuvent alors prendre un avocat à leur charge si elles veulent être défendues, c'est la seule option »* explique un avocat du staff juridique de l'Ombudsman [entretien, avril 2012]. L'agence ne prévoit donc pas de prise en charge pour les plaintes qui ne s'inscrivent pas

dans cet objectif d'avancée jurisprudentielle, ce qui fait l'objet de vives critiques de la part des associations de défense des droits.

L'Ombudsman contre les discriminations a pris la décision de ne promouvoir la non-discrimination que par le biais de mobilisations du droit au sein de l'arène judiciaire, avec l'objectif, à travers la défense d'une victime individuelle, de mener une action stratégique qui aura potentiellement un impact sur un groupe de travailleurs discriminés. « *Nous sommes une agence gouvernementale, notre mission n'est pas d'aider les victimes de discrimination individuellement. On l'a trop fait par le passé [avant la création de l'agence] et on a perdu beaucoup de temps dans le traitement de plaintes qui, souvent, ne relevaient pas de la discrimination à proprement parler. Notre tâche consiste à faire avancer la société dans son ensemble sur la question des discriminations, donc il faut cibler les dossiers clés* » explique un juriste chargé des investigations auprès de l'Ombudsman [entretien, mai 2012]. Cette pratique, qualifiée de *strategic litigation* et souvent associée à l'activité des mouvements sociaux, prend ici place au sein d'une agence étatique.

La stratégie de différenciation de l'action de l'Ombudsman par rapport aux organisations syndicales se traduit également par le fait que l'agence mène des actions ciblées, afin de promouvoir la non-discrimination de certaines catégories de publics, notamment ceux que l'Ombudsman juge moins bien défendus par les syndicats. Puisqu'il ne peut traiter les plaintes de travailleurs syndiqués, celui-ci entend donner la priorité aux critères de discriminations que les syndicats défendent moins. Concrètement, il favorise par exemple les actions qui visent à lutter contre les discriminations systématiques à l'égard des Roms ou des personnes qui expriment leurs convictions religieuses au travail, plutôt que les discriminations liées à la maternité, contre lesquelles les syndicats suédois se mobilisent depuis plusieurs décennies et pour lesquels la jurisprudence est plus étoffée. Un autre argument invoqué est celui de l'implication active des organisations syndicales dans les pratiques discriminatoires de certains travailleurs. Ainsi, dans un cas de licenciement collectif au sein d'une compagnie aérienne, l'Ombudsman contre les discriminations a décidé d'intenter une action en justice car il estimait que la liste des travailleurs licenciés, négociée par les syndicats et la firme, était discriminatoire en raison de l'âge. En effet, celle-ci conduisait au licenciement de toutes les hôtesses de l'air les plus âgées. La sélection des cas porté en justice repose donc sur la volonté affichée de la part de l'Ombudsman contre les discriminations de se démarquer des actions menées par les syndicats.

## **2.2. Mobiliser le droit hors des tribunaux, une stratégie de rapprochement vis-à-vis des syndicats en Belgique**

En Belgique, les agences de promotion de l'égalité mobilisent principalement le droit hors des tribunaux par le biais de modes de résolution extra-judiciaires des conflits entre un travailleur et son employeur. Ces modes de recours au droit s'inscrivent, entre autres, dans la volonté de pérenniser et de renforcer leurs collaborations avec les syndicats.

Les accords de collaboration établis entre les syndicats et les agences gouvernementales de promotion de l'égalité ont pour objectif de favoriser le partenariat de ces deux intervenants dans la défense des dossiers de travailleurs syndiqués. Les permanents syndicaux renvoient vers ces agences les dossiers dans lesquels ils considèrent soit qu'il y a une discrimination avérée, soit que la question de l'existence d'une discrimination mérite d'être posée à un organisme spécialisé. Le syndicat effectue de la sorte une pré-qualification et une pré-sélection des dossiers qui sont transmis à ces agences. A travers ce processus de pré-qualification, les permanents syndicaux traduisent les revendications des travailleurs en termes de droit. A partir des récits des plaignants, composés d'anecdotes, d'impressions et de représentations à propos de leur expérience, ils sélectionnent les éléments de l'histoire qui sont pertinents pour construire un cas juridique. La collaboration avec les syndicats est perçue, par les juristes de ces agences de promotion de l'égalité, comme un atout car les plaintes reçues par ce biais ont déjà fait l'objet d'une analyse juridique : le permanent ou le juriste du syndicat a demandé à la personne de relater les faits, de récolter des preuves et des pièces, etc. Tout le travail de première ligne est effectué au sein du syndicat en amont de l'intervention de l'agence de promotion de l'égalité.

Lorsqu'ils reçoivent des dossiers de travailleurs syndiqués, les juristes des agences de promotion de l'égalité entretiennent des collaborations étroites avec les syndicats. Régulièrement, dans le traitement d'un dossier, ils appellent un permanent syndical pour éclaircir une situation ou pour connaître le point de vue du syndicat sur la question. Cet extrait d'observation au Centre pour l'égalité des chances illustre leur collaboration autour de dossiers : *Céline est juriste au Centre pour l'égalité des chances, elle vient de recevoir une dame syndiquée à la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) [syndicat socialiste] qui estime faire l'objet de harcèlement à caractère raciste de la part de son supérieur direct. La dame travaille dans les cuisines d'une grande chaîne de restaurants. Quand la dame quitte son bureau, elle passe un coup de fil à une permanente de la FGTB. Elle lui demande : « Je viens de recevoir Madame [...] qui est syndiquée chez vous et qui travaille pour la filiale de [ce restaurant]. On a déjà eu des plaintes à l'encontre de cet employeur pour des propos racistes, il faudrait faire quelque chose... vous pouvez faire quelque chose de votre côté ? » [Observation au Centre pour l'égalité des chances, mars 2012].* A travers ces collaborations, les agences et les syndicats adoptent une stratégie que l'on pourrait qualifier d'« instrumentalisation réciproque » à travers laquelle les syndicats bénéficient de l'expertise et des ressources de ces agences, pendant que ces dernières renforcent leur légitimité au sein du monde du travail à travers leurs collaborations avec les syndicats.

Dans le cadre de leur collaboration concrète autour de dossiers avec les syndicats, les juristes donnent la priorité aux modes de résolution des conflits à l'amiable. Le traitement juridique des dossiers fait alors intervenir deux qualifications concurrentes de l'injustice vécue par le travailleur : l'une fait référence aux législations de protection des travailleurs et tend à défendre les intérêts individuels de celui-ci tandis que l'autre fait référence aux législations contre les discriminations et tend à promouvoir une action de

principe, avec une portée plus générale que le cas qui est traité. « *Quand on invite un employeur pour une rencontre ici [au Centre pour l'égalité des chances], on convoque le représentant syndical lorsque le travailleur est syndiqué. On revendique alors chacun des choses différentes : [les syndicats] négocient pour que le travailleur soit indemnisé pour le dommage qu'il a subi, nous on tente de faire en sorte que l'employeur prenne des dispositions générales pour lutter contre les discriminations* » explique une juriste du Centre pour l'égalité des chances [entretien, février 2012]. Cette collaboration conduit cependant à des tensions entre ces deux organisations qui n'ont pas les mêmes intérêts. Ainsi, dans un dossier où une jeune femme qui porte le voile est licenciée car elle refuse de retirer son voile lorsqu'elle est en contact avec la clientèle, les positions divergent : « *Il y avait un problème de communication entre le syndicat et nous parce qu'on a des intérêts divergents. Pour nous, c'est une question de principe : on considère que les entreprises privées ne peuvent pas interdire de porter le foulard ou tout autre signe religieux sur la base de l'argument de la neutralité. C'est notre positionnement général. Mais les syndicats n'acceptent pas cette position, eux considèrent qu'une entreprise privée peut interdire le port du voile et le syndicat accepte ce genre d'interdiction* » explique une juriste de l'agence [entretien, février 2012]. Les premiers donnent la primauté aux interprétations de la loi contre les discriminations et à la définition d'un cadre général applicable dans le monde du travail dans sa globalité, les seconds au règlement de travail et à la formulation d'un accord interne à l'entreprise.

Les mobilisations du droit en dehors des tribunaux ne doivent pas laisser penser que les agences de promotion de l'égalité ne recourent jamais à l'arène judiciaire, bien que cette pratique soit secondaire par rapport aux modes extra-judiciaires de résolution des conflits. Lorsque ces derniers échouent et que les agences estiment qu'il s'agit d'un cas qui pourra créer une jurisprudence intéressante, l'éventualité d'une procédure en justice est alors envisagée. L'argument du caractère stratégique du recours à la justice est avancé comme déterminant : « *La strategic litigation [...] c'est vraiment par rapport à ce critère qu'on sélectionne les dossiers qui vont en justice. La sélection, ça fait parfois l'objet de débats en réunion... parce qu'on essaie d'adopter une ligne de conduite pour choisir les dossiers* » explique un juriste du Centre pour l'égalité des chances [entretien, décembre 2010]. Afin de préserver leurs relations privilégiées avec les syndicats, les agences de promotion de l'égalité ajustent et adaptent leurs stratégies par rapport à celles des syndicats. Dans un autre cas concernant le licenciement d'une femme portant le voile, la juriste de l'agence de lutte contre les discriminations en charge du dossier explique : « *Nous, on aurait préféré une action en cessation pour marquer le coup [cette procédure permettant à la victime de solliciter au président du tribunal qu'il ordonne des mesures pour faire cesser la discrimination], mais comme on a des accords avec les syndicats, on ne peut pas vraiment aller à l'encontre de leur décision de mener une action de demande de réparation. [...] On ne veut pas détériorer les relations qu'on a avec les syndicats* » [entretien, février 2012].

	<b>Suède</b>	<b>Belgique</b>
Relations entre les	Division du travail avec les	Collaboration avec les syndicats

agences de promotion de l'égalité et les syndicats	syndicats en fonction du public et des stratégies juridiques	autour de dossiers et instrumentalisation réciproque en fonction de l'expertise de chacun
Mobilisations du droit	Dans les tribunaux, avec un objectif de créer un litige stratégique	Hors des tribunaux, avec un objectif de défense des cas et de promotion du droit, mais aussi dans les tribunaux

### **3. Quel Etat des droits ? Articuler défense des plaignants et promotion de la non-discrimination**

Les mobilisations différenciées du droit, dans ou hors des tribunaux, produisent des effets sur l'activité de défense des droits des travailleurs et sur le positionnement de ces agences gouvernementales vis-à-vis des individus et des collectifs qu'ils défendent. Le statut de ces agences est tout à fait spécifique dans la mesure où elles émanent de l'Etat mais bénéficient d'une indépendance de fonctionnement et de décision vis-à-vis de lui. A travers leur activité de mobilisation du droit, comment les juristes de ces organisations envisagent-ils leur participation à la promotion ou au renforcement d'un Etat des droits<sup>10</sup> ? Leur activité est traversée par une tension entre deux modalités d'action auprès du public : la promotion de l'égalité en tant que principe universel, d'une part et la défense des minorités ou des catégories socialement dominées ciblées par les législations en matière de non-discrimination, d'autre part. Comment cette tension se concrétise-t-elle dans les pratiques des acteurs de ces agences ? Quelles sont les divergences observées au sein des deux pays, induites par les mobilisations du droit qu'ils privilégient ?

La promotion de l'égalité est au cœur des missions des agences gouvernementales, qui entendent défendre tous les travailleurs qui subissent un traitement injuste en raison de l'un des critères définis par les législations en matière de non-discrimination. Cependant, les mobilisations concrètes du droit montrent que cette ambition de neutralité entre en tension avec un positionnement militant adopté par les acteurs qui contribuent à mettre en œuvre cette politique de lutte contre les discriminations. Le profil des acteurs qui composent les agences gouvernementales de promotion de l'égalité vient éclairer cette tension. En Suède, les juristes qui travaillent pour l'Ombudsman contre les discriminations sont pour la plupart issus des anciens Ombudsmans chargés de lutter contre des formes spécifiques de discrimination : contre les discriminations ethniques, pour l'égalité des chances entre hommes et femmes, contre les discriminations à l'encontre des personnes handicapées et contre les discriminations sur base de l'orientation sexuelle. Ils ont développé, avant ou pendant leur activité professionnelle au sein de ces anciennes agences, une collaboration étroite avec les associations militantes qui travaillent dans ces secteurs. Ils gardent aujourd'hui des contacts privilégiés avec ces organisations structurées autour

<sup>10</sup> La logique de « défenseur des droits » est également présente chez le médiateur de la République français, avant même sa fusion au sein de l'institution du même nom (Baudot & Revillard, 2011).

d'un « critère » spécifique de discrimination. Même si la fusion des différents services au sein de l'Ombudsman contre les discriminations les amène à traiter des discriminations en raison de tous les critères protégés par la loi, ils manifestent leur attachement pour certaines causes. « *Quand je suis entré au service de lutte contre les discriminations en raison de l'orientation sexuelle, ce n'était pas par hasard... alors c'est évident que les discriminations à l'encontre des personnes homosexuelles, je suis particulièrement attaché à lutter là-contre, d'autres vous diront que leur dada, c'est les Roms* » explique un juriste [entretien, mai 2012]. En Belgique, les juristes du Centre pour l'égalité des chances occupent pour la plupart leur premier emploi. Ceux qui ont une expérience professionnelle antérieure ont travaillé en tant qu'avocats dans des cabinets spécialisés en droit des étrangers ou dans des associations militantes spécialisées dans la défense des droits de certains publics. Seulement un petit nombre est issu du monde de l'administration. Ils revendiquent pour la plupart leur engagement politique et associatif et participent souvent, à titre personnel, à la vie associative locale. La plupart ont des contrats à durée déterminée mais considèrent que « *le Centre pour l'égalité des chances ne peut pas être une administration de fonctionnaires : on doit être militants et engagés, sinon ça ne sert à rien de rester, c'est qu'on a perdu le sens de notre métier* » [entretien, mars 2012]. Le profil de ces juristes, tant en Belgique qu'en Suède, les invite à considérer leur activité professionnelle comme une activité de défense des droits des minorités, « *des catégories dominées : les femmes, les étrangers* » indique une conseillère de l'Ombudsman suédois [entretien, avril 2012]. Ils revendiquent un engagement militant qu'ils jugent déterminant dans le choix d'intégrer cette agence, mais considèrent qu'à travers leur pratique professionnelle ils doivent mettre en avant la défense d'un principe d'égalité.

En Suède, lorsque les juristes mobilisent le droit au sein de l'arène judiciaire, la création de litiges portés devant les juridictions implique que les juges se positionnent par rapport à une question et justifient leur décision au regard du droit. A travers les cas individuels qu'ils soumettent aux juges, les juristes demandent à ces derniers de se positionner sur l'étendue de la notion de discrimination, par exemple sur le caractère discriminatoire ou non-discriminatoire d'un refus de recrutement dans le secteur privé d'une femme qui porte le foulard. Ne contribuent-ils pas aussi, par ce biais, à défendre un élargissement des domaines d'application du droit ? Toujours en Suède, la défense en justice par l'Ombudsman contre les discriminations de plusieurs dossiers relatifs à l'expression de signes religieux sur le lieu de travail a été très fortement critiquée par les médias et même par le gouvernement. Les arguments d'ordre juridique se trouvent confrontés à des arguments d'ordre politique : « *Quand on a pris la décision d'affirmer qu'on considérait qu'il y avait discrimination dans le cas de l'affaire 'de la poignée de main' [dans laquelle un homme de religion musulmane a refusé de serrer la main de la dame qui lui faisait passer un entretien d'embauche en raison de ses convictions religieuses ; à la suite de cet entretien, il a perdu le droit au chômage en raison de son refus d'être engagé par un employeur potentiel], l'Ombudsman a pris une position de nature juridique, en tout cas, c'est comme ça que l'Ombudsman l'a justifiée, mais c'était aussi une décision politique* » affirme une juriste de l'Ombudsman [entretien mai 2012]. Cet exemple est particulièrement éclairant des tensions susceptibles d'apparaître entre



différentes plusieurs formes de contestations possibles du droit contre les discriminations. En effet, à la suite de cette prise de position de l'Ombudsman, plusieurs associations féministes ont mis en avant le fait que la dame qui avait fait passer l'entretien était elle aussi victime de discrimination car le candidat au poste avait refusé de lui serrer la main parce qu'elle était une femme. On voit donc apparaître une tension forte entre le caractère juridique et politique des questions jurisprudentielles posées par l'Ombudsman contre les discriminations devant les cours et tribunaux.

En Belgique, où la priorité est donnée aux mobilisations du droit hors des tribunaux, cette tension concerne plutôt l'articulation entre la défense de travailleurs individuels face aux injustices qu'ils ont subies et l'affirmation du droit contre les discriminations en tant que principe. Les juristes des agences de promotion de l'égalité assurent l'entièreté du traitement de la plainte : ils reçoivent les personnes qui s'estiment victimes de discrimination, les écoutent et expriment de l'empathie à l'égard de celles-ci<sup>11</sup>. Ils considèrent qu'ils ont pour mission de défendre les travailleurs face à leurs employeurs : « *Nous, on est là pour défendre les travailleurs. Quand on rencontre une femme qui pleure parce qu'elle n'a pas été embauchée, une fois de plus, tout ça parce qu'elle porte le foulard, on ressent toute sa détresse* » explique une juriste du Centre pour l'égalité des chances [entretien mars 2012]. Mais lorsqu'ils négocient avec les employeurs, ils sont amenés à défendre un principe de non-discrimination et à prendre de la distance par rapport à la personne qu'ils accompagnent. Ils sont donc encouragés à négocier avec les plaignants afin de trouver un équilibre entre la compensation d'une souffrance individuelle et la recherche d'un intérêt collectif. La recherche de cet équilibre passe finalement par une négociation autour du degré de « montée en généralité » qui est acceptable pour la victime, tout en permettant de mener des actions à visée collective. Ainsi, la montée en généralité qu'implique la qualification juridique (Sabbagh, 2003) tend ainsi à être mise en balance avec la demande de réparation individuelle et singulière.

A travers ces mobilisations du droit, les juristes de ces agences, tant en Suède qu'en Belgique, cherchent à produire des catégories d'expression du grief qui ont une portée plus générale que le cas individuel auquel ils sont soumis. Ils énoncent par là une revendication collective fondée sur l'invocation de principes de justice supérieurs et définissent des groupes potentiels de victimes (Agrikoliansky, 2010). Mais cette activité se révèle délicate car ils tentent de combiner deux définitions des droits contradictoires. D'un côté, ils veillent en permanence à défendre des principes universels d'égalité par la mise à l'écart de toute forme de discours particulariste. Ils mettent en avant leur capacité à appliquer les législations contre les discriminations et pour l'égalité et à se limiter à un rôle de garant de l'effectivité d'un droit qui préexiste à leur activité. D'un autre côté, les juristes qui travaillent au sein de ces agences revendiquent un engagement militant et cherchent, à travers leur activité d'application du droit contre les discriminations, à étendre les droits de publics particuliers, protégés par les législations contre les discriminations. Il s'agit alors non pas de défendre l'égalité d'accès au monde du travail comme principe général mais de

---

<sup>11</sup> Pour une étude des tensions rencontrées par les juristes dans leur activité au sein d'une association antiraciste en France, voir (Chappe, 2010).

se focaliser sur certains publics qu'ils jugent particulièrement vulnérables et de contribuer à la promotion de leurs droits. Ils se comportent alors en *cause lawyers*, mettant leur compétence juridique au service de causes politiques particulières auxquelles ils croient (Israël, 2001; Scheingold & Sarat, 2004). A cet égard, cette activité de mobilisation du droit permet de mettre en évidence le rôle de ces agences dans la promotion des droits des travailleurs en aval de la production de la loi, lors de la mise en œuvre et de l'application des législations contre les discriminations. Elle montre que leur rôle de garant de l'effectivité du droit contre les discriminations est indissociable d'une activité de promotion et d'extension des droits des publics cibles de ces organisations.

	<b>Suède</b>	<b>Belgique</b>
Mobilisations du droit	Dans les tribunaux, avec un objectif de créer un litige stratégique	Hors des tribunaux, avec un objectif de défense des cas et de promotion du droit, mais aussi dans les tribunaux
Contribution des agences à un Etat des droits	Poser une question jurisprudentielle aux magistrats, entre activité juridique et activité politique	Partir d'un cas individuel pour proposer des aménagements structurels, entre activité de défense d'un travailleur et de promotion du droit

\*\*\*

A travers la comparaison des mobilisations du droit et de la justice au sein de deux agences de lutte contre les discriminations, ce chapitre met en évidence les modalités spécifiques et contingentes de mise en œuvre, dans chaque contexte national, de droits issus de mobilisations à l'échelle internationale. Sans nier la complexité interne à chaque cas et les multiples modalités de mobilisations du droit et de la justice, la comparaison de ces deux pays permet de faire apparaître des traits distinctifs et de tirer deux conclusions.

Premièrement, les mobilisations du droit par les agences de lutte contre les discriminations varient en fonction de leur inscription au sein du monde du travail, des marges de manœuvre dont elles disposent et des stratégies d'autonomisation ou de collaboration qu'elles mettent en place. L'attention portée à la phase de mise en œuvre des législations par les agences chargées de l'administration des droits invite à intégrer les contraintes et ressources des acteurs institutionnels pour analyser les mobilisations du droit. En Suède, l'Ombudsman contre les discriminations mobilise le droit au sein de l'arène judiciaire avec une visée de transformation des législations existantes en matière de non-discrimination, afin de se démarquer des modes de recours au droit utilisés par les syndicats. En Belgique par contre, les agences de promotion de l'égalité tendent à favoriser les modes extra-judiciaires de résolution des conflits, afin de préserver leurs relations de collaboration avec les syndicats. Dans certains cas néanmoins, elles optent pour une action en justice qui leur permet de mener une action visant à transformer le droit en vigueur.

Deuxièmement, les mobilisations du droit choisies, dans ou hors des tribunaux, influencent la manière dont ces agences de l'Etat se définissent et agissent en tant que

défenseurs des droits des travailleurs et des minorités protégées par les législations contre les discriminations. Dans les deux pays, les juristes qui travaillent au sein de ces organisations articulent difficilement, dans leurs pratiques, la garantie d'un principe de non-discrimination et la promotion des droits des travailleurs. En Suède, cette tension touche principalement la mise en compatibilité d'arguments juridiques et d'arguments politiques lorsqu'ils posent une question jurisprudentielle aux magistrats, alors qu'en Belgique, les juristes se trouvent confrontés à l'obstacle d'articuler la défense des travailleurs individuels et la promotion du droit contre les discriminations comme principe général. La comparaison de ces deux pays permet donc de montrer la variété des mobilisations du droit qui entrent en contradiction lorsque ces organisations tentent de se positionner et d'être les acteurs d'un Etat des droits.

<b>Tableau de synthèse</b>	<b>Suède</b>	<b>Belgique</b>
Relations entre syndicats et Etat	Revendication d'une autonomie de la part des syndicats vis-à-vis des pouvoirs publics, méfiance vis-à-vis de toute ingérence de l'Etat	Revendication d'une autonomie articulée à une protection des droits garantie par l'Etat
Ancrage des agences de promotion de l'égalité au sein du monde du travail	Division du travail négociée entre les syndicats et l'agence en fonction du public et des modalités d'action collective	Instrumentalisation réciproque entre les syndicats et les agences
Mobilisations du droit	Dans les tribunaux, avec un objectif de créer un litige stratégique	Hors des tribunaux, avec un objectif de défense des cas et de promotion du droit, mais aussi dans les tribunaux
Contribution des agences à un Etat des droits	Poser une question jurisprudentielle aux magistrats, entre activité juridique et activité politique	Partir d'un cas individuel pour proposer des aménagements structurels, entre activité de défense d'un travailleur et de promotion du droit

Agrikoliansky, E. (2010). Les usages protestataires du droit. In O. Filleule, E. Agrikoliansky & I. Sommier (Eds.), *Penser les mouvements sociaux. Conflits sociaux et contestations dans les sociétés contemporaines* (pp. 225-243). Paris: La Découverte.

Arcq, E., Capron, M., Léonard, E., & Reman, P. (Eds.). (2010). *Dynamiques de la concertation sociale*. Bruxelles: CRISP.

Baudot, P.-Y., Duvoux, N., Lejeune, A., Perrier, G., & Revillard, A. (2013). *Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées: des guichets uniques à entrées multiples?* Paris: CNSA & Mire, DREES.

- Baudot, P.-Y., & Revillard, A. (2011). Le médiateur de la République: périmètre et autonomisation d'une institution. *Revue française d'administration publique*, 3, 339-352.
- Bereni, L. (2009). Quand la mise à l'agenda rarifie les mobilisations féministes. L'espace de la cause des femmes et la parité politique (1997-2000). *Revue française de Science Politique*, 59(2), 301-323.
- Bereni, L., & Revillard, A. (2012). Un mouvement social paradigmatique? Ce que le mouvement des femmes fait à la sociologie des mouvements sociaux. *Sociétés Contemporaines*, 85, 17-41.
- Burstein, P. (1991). Legal Mobilization as a Social Movement Tactic: The Struggle for Equal Employment Opportunity. *The American Journal of Sociology*, 96(5), 1201-1225.
- Carlson, L. (2007). *Searching for Equality: Sex Discrimination, Parental Leave, and the Swedish Model with Comparisons to Eu, UK, and Us Law*. Stockholm: Coronet Books.
- Chappe, V.-A. (2010). La qualification juridique est-elle soluble dans le militantisme ? Tensions et paradoxes au sein de la permanence juridique d'une association antiraciste. *Droit et Société*, 76(3), 543-567.
- Commaille, J., & Duran, P. (2009). Pour une sociologie politique du droit: présentation. *L'Année Sociologique*, 59(1), 11-28.
- Commaille, J., & Kaluszynski, M. (Eds.). (2007). *La fonction politique de la justice*. Paris: La Découverte.
- Delwit, P., Magnette, P., & de Waele, J.-M. (1999). *Gouverner la Belgique. Clivages et compromis dans une société complexe* (PUF Ed.). Paris.
- Epp, C. (1998). *The Rights Revolution: Lawyers, Activists, and Supreme Courts in Comparative Perspective*. Chicago & London: University of Chicago Press.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*: Princetown University Press.
- Galanter, M. (1974). Why the "Haves" Come out Ahead: Speculations on the Limits of Legal Change. *Law & Society Review*, 9(1), 95-160.
- Guiraudon, V. (2009). Equality in the Making: Implementing European non-Discrimination Law. *Citizenship Studies*, 13(5), 527-548.
- Handler, J. F. (1978). *Social Movements and the Legal System: A Theory of Law Reform and Social Change*. New York: Academia Press.
- Israël, L. (2001). Usages militants du droit dans l'arène judiciaire : le cause lawyering. *Droit et Société*, 49, 793-824.
- Israël, L. (2009). *L'arme du droit*. Paris: Presses de Science Po.
- Johansson, M., Katz, K., & Nyman, H. (2005). Wage Differentials and Gender Discrimination: Changes in Sweden 1981-98. *Acta Sociologica*, 48(4), 341-364.
- Katzenstein, M. (1998). *Faithfull and Fearless. Moving Feminist Protest Inside the Church and Military*. Princeton: Princeton University Press.

- Kelemen, D. R. (2003). The EU Rights Revolution: Adversarial Legalism and European Integration. In T. Borzel & R. Cichowski (Eds.), *The State of the European Union: Law, Politics, and Society* (pp. 221-235). Oxford: Oxford University Press.
- Kritzer, H. M., & Silbey, S. S. (2003). *In Litigation: Do the Haves Still Come Out Ahead?* Stanford, Calif.: Stanford Law and Politics.
- Larsson, B. (2012). Obstacles to Transnational Trade Union Cooperation in Europe: Results from a European Survey. *Industrial Relations Journal*, 43(2), 152-170.
- Lejeune, A., & Orianne, J.-F. (2014). The Construction of Workers' Rights Consciousness through Legal Intermediations: The Case of Employment Discrimination in Belgium. *International Journal of Discrimination and the Law*, 14(4), 221-243.
- McCann, M. (1994). *Rights at Work: Pay Equity Reform and the Politics of Legal Mobilization*. Chicago: University of Chicago Press.
- Merryman, J. (1969). *The Civil Law Tradition: An Introduction to the Legal Systems of Western Europe and Latin America*. Palo Alta: Stanford University Press.
- Pedriana, N., & Stryker, R. (2004). The Strength of a Weak Agency: Enforcement of Title VII of the 1964 Civil Rights Act and the Expansion of State Capacity, 1965-1971. *The American Journal of Sociology*, 110(3), 509-560.
- Peterson, A., Wahlström, M., & Magnus, W. (2012). Swedish Trade Unionism: A renewed social movement? *Economic and Industrial Democracy*, 33(2), 1-27.
- Revillard, A. (2007a). Entre arène judiciaire et arène législative: les stratégies juridiques des mouvements féministes au Canada. In J. Commaille & M. Kaluszynski (Eds.), *La fonction politique de la justice* (pp. 145-163). Paris: La Découverte.
- Revillard, A. (2007b). *La cause des femmes dans l'État: une comparaison France-Québec (1965-2007)*. (PhD), Ecole Normale Supérieure de Cachan.
- Ringelheim, J. (2010). Les transformations du droit de la non-discrimination In G. Herman, E. Léonart & P. Reman (Eds.), *Travail, inégalités et responsabilité*. Louvain-la-Neuve: Presses universitaires de Louvain.
- Rosenberg, G. (1993). *The Hollow Hope: Can Courts Bring About Social Change?* . Chicago: University of Chicago Press.
- Sabbagh, D. (2003). *L'égalité par le droit : Les paradoxes de la discrimination positive aux Etats-Unis*. Paris: Economica.
- Sarat, A., & Scheingold, S. (Eds.). (2005). *The Worlds Cause Lawyers Make: Structure and Agency in Legal Practice*. Stanford: Stanford University Press.
- Scheingold, S. (2004 [1974]). *The Politics of Rights: Lawyers, Public Policy and Political Change*. New Haven & Londres: Yale University Press.
- Scheingold, S., & Sarat, A. (2004). *Something to Believe In: Politics, Professionalism, and Cause Lawyering*. Stanford: Standford University Press.
- Terraz, I., & Jaoul-Grammare, M. (2012). Diversité et évolution de la syndicalisation en Europe. *Bulletin de l'Observatoire des politiques économiques en Europe*, 26, 35-39.
- Vanhala, L. (2009). Anti-discrimination policy actors and their use of litigation strategies: the influence of identity politics. *Journal of European Public Policy*, 16(5), 738-754.

Vrancken, D. (2010). *Le social barbare*. Charleroi: Couleur livres.

Zeman, F. K. (1983). Legal Mobilization: The Neglected Role of the Law in the Political System. *American Political Science Review*, 77(3), 690-703.