

La loi contre le racisme et la xénophobie

Les lois du 30 juillet 1981 contre le racisme et du 25 février 2003 contre les discriminations ont été complètement modifiées en 2007, suite à l'avis de la Cour d'arbitrage concernant certaines dispositions de la loi du 25 février 2003.

Par ailleurs, la Commission européenne avait mis la Belgique en demeure de mettre la loi en conformité avec le droit européen.

Après cette importante réforme, 3 lois ont été publiées au Moniteur belge en 2007 : une loi "racisme", une loi "genre" sur la discrimination entre femmes et hommes, une loi "discriminations" qui s'applique aux autres discriminations.

En fonction des types de discrimination, il y a donc aussi des législations différentes, les sanctions étant différentes.

L'arsenal anti-discriminations a été renforcé au niveau communautaire et régional, en ce qui concerne les matières gérées par ces niveaux de pouvoir.

La région de Bruxelles – Capitale a adopté, le 4 septembre 2008, une ordonnance qui vise les interdictions de discrimination en matière de la politique de l'emploi et qui sera applicable à deux types d'entreprises de la région qui sont actives dans le domaine de la politique de l'emploi, : les entreprises intermédiaires (les entreprises qui s'occupent de l'emploi, telles que les bureaux de travail intérimaire) et les opérateurs de l'insertion socio-professionnelle . Le Ministère de la Communauté française a adopté, le 12 décembre 2008, un décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. La Région wallonne a adopté le 6 novembre 2008, un décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle.

Nous abordons sur cette page, la législation liée au racisme.

Depuis le 10 mai 2007 (M.B. 30/05/2007), la loi modifiant la loi du 30 juillet 1981, tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, a été votée et est entrée en vigueur le 9 juin 2007. Le texte regroupe les dispositions civiles et pénales applicables.

La loi définit les termes employés et leur champ d'application (Titre Ier Art. 1 à 6)

La loi contre le racisme et la xénophobie interdit toute discrimination fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique (Art. 3).

Définitions des termes employés dans la loi (Art. 4)

relations de travail, groupement d'intérêts, dispositions, critères protégés, Centre, distinction directe, discrimination directe, distinction indirecte, discrimination indirecte, harcèlement, action positive, injonction de discriminer, exigence professionnelle essentielle et déterminante, sécurité sociale, avantages sociaux, régimes complémentaires de sécurité sociale.

Détermination du champ d'application

La loi précise que la lutte contre le racisme n'est pas nécessairement de la compétence du fédéral, certaines compétences sont du ressort des Communautés ou des Régions, dans ce cas la loi fédérale ne s'applique pas à ces secteurs.

Par exemple, des discriminations à l'école relèvent des Communautés.

Les relations privées n'entrent pas en ligne de compte, en effet, la loi ne peut s'appliquer dans le cadre de relations privées ou intrafamiliales.

La nouvelle législation vise toute personne dans le secteur public ou privé

Les trois lois s'appliquent dans les mêmes domaines:

- L'accès aux biens et services;
- La protection sociale y compris la sécurité sociale et les soins de santé;
- Les avantages sociaux;
- Les régimes complémentaires de sécurité sociale;
- Les relations de travail;
- Les mentions dans les documents officiels;
- L'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;
- L'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, social, culturelle ou politique accessible au public.
- pour tout ce qui concerne l'emploi, il s'agit des offres d'emploi, des critères de sélection, du recrutement, de la promotion, du contrat de travail, du salaire, de la sécurité sociale (vacances annuelles, etc...)

En cas de harcèlement moral ou sexuel au travail, c'est toujours la législation sur le bien-être au travail qui est d'application.

La loi définit les motifs qui peuvent justifier une distinction (Titre II Art. 7 à 11)

La loi indique, que certaines situations permettent un traitement différencié (aussi dans les relations de travail). Cependant, elle précise que la distinction doit être justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante ou par la nature de l'activité ou des conditions de son exercice.

La loi définit 4 types de formes discriminantes et les dispositifs de protection qui permettent de lutter contre le racisme (c'est-à-dire: définition de ce qu'on ne peut pas faire) (Titre III Art. 12 à 18)

Les discriminations

La discrimination s'entend ici par:

- discrimination directe
- discrimination indirecte
- l'injonction de discriminer (suppose que quelqu'un impose par son comportement de pratiquer

une discrimination)

- le harcèlement (comportement répétitif qui porte atteinte à la dignité d'une personne).

Les dispositifs de protection

La protection contre les représailles (de la part d'un employeur ou d'un propriétaire par exemple), suite au dépôt d'une plainte, est renforcée. La protection concerne tout le champ d'application de la loi et s'adresse tant aux victimes qu'aux témoins.

Dans le cadre de relations de travail, si un employeur exerce des représailles (rupture du contrat de travail, modifications des conditions de travail) vis-à-vis de la personne concernée, il peut être condamné à payer 6 mois de salaires.

S'il y a discrimination, dans d'autres domaines que le travail, l'auteur de la discrimination devra verser 1300€ mais ce montant peut être réduit à 650€ s'il est démontré que le traitement litigieux aurait quand même été adopté en l'absence de discrimination.

La loi définit les dispositions pénales, c'est-à-dire les cas punissables d'une amende et/ou d'un emprisonnement: (Titre IV Art 19 à 28)

l'incitation à la discrimination

Art. 20. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement :

1° Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

2° Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

3° Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

4° Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5.

Art. 21. Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, diffuse des idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

(*) L'article 444 du Code Pénal parle des atteintes portées à l'honneur ou à la considération des personnes.

Art. 444. Le coupable sera puni d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de vingt-six francs à deux cents francs, lorsque les imputations auront été faites: soit dans des réunions ou lieux publics; soit en présence de plusieurs individus, dans un lieu non public, mais ouvert à un certain nombre de personnes ayant le droit de s'y assembler ou de le fréquenter; soit dans un lieu quelconque, en présence de la personne offensée et devant témoins; soit par des écrits imprimés ou non, des images ou des emblèmes affichés, distribués ou vendus, mis

en vente ou exposés aux regards du public; soit enfin par des écrits non rendus publics, mais adressés ou communiqués à plusieurs personnes.

diffusion d'idées racistes

Art. 21. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, diffuse des idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale

les associations ou groupements racistes

Art. 22. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, quiconque fait partie d'un groupement ou d'une association qui, de manière manifeste et répétée, prône la discrimination ou la ségrégation fondée sur l'un des critères protégés dans les circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, ou lui prête son concours.

dispositions concernant fonctionnaire ou officier public (par exemple services de polices)

Art. 23. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté et de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés.

Si l'inculpé justifie qu'il a agi par ordre de ses supérieurs pour des objets du ressort de ceux-ci et sur lesquels il leur était dû obéissance hiérarchique, les peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre.

Si les fonctionnaires ou officiers publics prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus en faisant, le cas échéant, cesser l'acte, de dénoncer le coupable; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

Si l'un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen de la fausse signature d'un fonctionnaire public, les auteurs du faux et ceux qui, méchamment ou frauduleusement, en font usage sont punis de la réclusion de dix ans à quinze ans.

les discriminations liées à l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public;

Art. 24. Quiconque, dans le domaine visé à l'article 5, § 1er, 1^o, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison de l'un des critères protégés.

les discriminations liées à l'emploi

Art. 25. Quiconque, dans le domaine des relations de travail, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines

seulement.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison de l'un des critères protégés.

le non respect d'un jugement est une infraction.

"Art. 26. Sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 18 à la suite d'une action en cessation."

l'inéligibilité

Art. 27. En cas d'infraction aux articles 20 à 26, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

(*) L'article 33 du code pénal indique que les condamnés correctionnels se verront interdire pour une période de 5 à 10 ans, les droits énumérés à l'article 31, c'est à dire: de remplir des fonctions, emplois ou offices publics; d'éligibilité; de porter aucune décoration, aucun titre de noblesse; d'être juré, expert, témoin instrumentaire ou certificateur dans les actes; de déposer en justice autrement que pour y donner de simples renseignements; d'être appelé aux fonctions de tuteur, subrogé tuteur ou curateur, si ce n'est de leurs enfants; comme aussi de remplir les fonctions de conseil judiciaire ou d'administrateur provisoire.; de fabriquer, de modifier, de réparer, de céder, de détenir, de porter, de transporter, d'importer, d'exporter ou de faire transiter une arme ou des munitions, ou de servir dans les Forces armées.)

La loi définit la charge de la preuve (Titre V Art 29 à 30)

Au niveau des preuves à apporter sur l'existence de la discrimination, ce sera désormais à l'auteur présumé de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. Bien entendu, la victime doit apporter des preuves de la discrimination, des témoignages, etc... mais l'auteur des discriminations devra désormais prouver son comportement, ses choix. Dans certains cas, la loi autorise le testing qui permet par la mise en situation de prouver la discrimination (à l'entrée d'une discothèque par exemple)

La loi définit les instances compétentes pour introduire une action en justice (Titre VI Art 31 à 33)

Peuvent ester en justice:

- le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

et dans le cadre de leurs missions:

- les établissements d'utilité publique ou association, qui de part leur statut luttent contre la discrimination et pour les droits de l'homme, les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, les organisations représentatives organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, les organisations syndicales, les organisations représentatives des travailleurs indépendants

MAJ 2010