

Racisme : 76 % des plaintes classées sans suite

Les lois anti-discrimination ont dix ans. Le dispositif pénal voté en 2007 est ambitieux. Ses effets sont plus modestes.

Le 10 mai 2007, le Parlement belge adoptait trois textes contre différentes formes de discrimination. Ces lois réformaient et élargissaient la loi Moureaux contre le racisme.

Depuis dix ans, la protection porte sur 19 critères. C'est bien plus que ce qui est recommandé par l'Europe (sexe, âge, handicap, convictions religieuses, orientation sexuelle, « race »).

La Belgique condamne ainsi les discriminations basées sur la couleur de peau, la nationalité, l'ascendance et l'origine nationale ou ethnique, la fortune (ou plutôt son absence), l'état civil, les convictions politiques et syndicales, l'état de santé, les caractéristiques physiques,

l'origine sociale, la langue et la naissance...

Mais à l'heure de fêter le dixième anniversaire de ces lois, deux rapports viennent rappeler que, malgré ses principes ambitieux, cet arsenal législatif ne produit pas suffisamment les effets escomptés. Une première étude, qui devrait être publiée cette semaine (lire ci-contre), est particulièrement critique.

Unia, le centre interfédéral pour l'égalité des chances, a transmis au *Soir* les conclusions de son rapport qui, tout en se voulant modérées, pointent, en 27 recommandations, les améliorations nécessaires à une lutte plus efficace contre les discriminations.

Parmi celles-ci, Unia recommande la mise en place de tests de situation formalisés, organisés par l'inspection sociale ou l'inspection du logement lorsqu'il y a un soupçon important. C'est que les discriminations sont souvent verbales, et il est difficile pour un plaignant de produire des preuves écrites.

Une difficulté qui explique sans doute en partie le fait qu'au cours de cinq dernières années, 76 % des 4.517 dossiers introduits auprès des parquets correctionnels belges ont été classés sans suite. Seuls 5,5 % de ces affaires ont abouti à des poursuites pénales. ■

Un rapport très critique

L'ex-secrétaire d'Etat à l'Égalité des chances Elke Sleurs (N-VA) avait commandé à un comité d'experts indépendant un rapport d'évaluation officiel des lois anti-discrimination. Le texte, qui devrait être publié cette semaine, est très critique. Rien n'aurait été mis en œuvre pour rencontrer les ambitions de la législation de 2007. Des arrêtés royaux nécessaires pour concrétiser certains dispositifs prévus n'ont jamais été adoptés.

Des lois anti-discrimination pas à la hauteur

► Il y a dix ans entraient en vigueur trois lois contre le racisme et les discriminations.

► Unia a passé au crible dix années d'actions et pointe les faiblesses du dispositif légal.

► Le rapport officiel d'évaluation, commandé par la secrétaire d'Etat, devrait être encore plus sévère.

Il y a dix ans, le 10 mai 2007, un trio de lois visant à protéger les citoyens contre différentes formes de discriminations entrant en vigueur. Il s'agit de la loi racisme, de la loi anti-discrimination et de la loi genre (lire ci-contre). L'heure est-elle à la fête au moment de souffler ces dix bougies ? Pas tellement. Unia, qui nous a transmis les grandes conclusions de son propre rapport d'évaluation, se veut modéré, tout en proposant des améliorations importantes. Mais le rapport d'évaluation officiel, commandé par l'ex-secrétaire d'Etat à l'Égalité des chances, Elke Sleurs (N-VA), à un comité d'experts indépendant mandaté pour cinq ans, s'annonce, lui, nettement plus critique, d'après les informations

que nous avons pu recueillir. Ce rapport n'est en effet pas encore rendu public.

Le bulletin de ces lois et de leur application comporte tout d'abord quelques bonnes notes, selon Unia. C'est que le dispositif légal belge est un des plus ambitieux d'Europe. Ainsi, là où les directives européennes imposent *a minima* six critères de discrimination (l'origine, le sexe, l'âge, le handicap, les convictions philosophiques et religieuses et l'orientation sexuelle), la législation belge en compte dix-neuf (lire ci-contre) ! « La loi belge va également plus loin en ce qui concerne les champs d'application, ajoute Patrick Charlier, directeur adjoint d'Unia. Au-delà des discriminations à l'emploi ou au logement, la législation couvre également les biens et services. »

Dans son rapport d'évaluation préliminaire, le comité d'experts mis en place par l'ancienne secrétaire d'Etat est, lui, nettement plus critique. Certes, la législation belge était, en 2007, particulièrement séduisante... mais rien n'a été fait depuis pour rencontrer ses ambitions, déplorent, en résumé, les experts. « Nous constatons une très forte différence entre les lois de 2007, presque les mieux faites d'Europe, et la situation dix ans plus tard, pointe cette source. Presque rien n'a été fait. Il y a eu une inaction complète du gouver-

nement précédent. » Des arrêtés royaux censés concrétiser certains dispositifs légaux n'ont jamais été adoptés, par exemple. Une évaluation aurait dû être lancée dès 2012. Concrètement, cela signifie évidemment que de nombreuses personnes qui devraient être protégées par les lois ne le sont pas, ou pas assez.

Manque de preuves

Le dispositif légal escomptait par exemple la désignation d'organismes publics compétents pour accompagner les victimes de discrimination. Rôle globalement rempli par Unia, l'ex-centre interfédéral pour l'égalité des chances, d'une part, et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes d'autre part. Or, un critère échappe à ces deux institutions : la langue. Une personne qui pense faire l'objet d'une discrimination sur base de sa langue n'a

personne à qui s'adresser. La loi prévoyait aussi la mise en œuvre de tests lorsque des soupçons sont établis. Cette volonté n'a jamais été traduite en arrêté royal, ce que déplorent tant Unia que le rapport officiel. « Dans les faits, ces manques ont été assez bien compensés par le travail d'Unia et de l'Institut. Mais jusqu'il y a quelques années, ils n'embêtaient personne. Or, depuis deux, trois ans, Unia gêne terriblement... »

Un chiffre interroge également beaucoup le comité d'experts : trois quarts des affaires portées devant un tribunal correctionnel

pour discrimination sont en effet classées sans suite. Une majorité de ces classements sans suite (67 %) le sont pour « motif technique », c'est-à-dire surtout pour manque de preuves suffisantes. « On observe des politiques très différentes en fonction des parquets, certains étant plus investis que d'autres, entame cet expert. Dans tous les cas, cela reste des dossiers très lourds, difficiles, notamment parce qu'au pénal - à la différence du civil - il faut prouver la discrimination. »

Quand on évoque le manque de moyens, l'anecdote peut paraître

cocasse : si le rapport officiel n'a pas encore été présenté au Parlement, c'est parce que le budget ne suivait pas... pour traduire le rapport du français au néerlandais. En cours de finalisation, le texte devrait enfin être rendu public dans les jours qui viennent, comme le confirme le cabinet de la nouvelle secrétaire d'Etat à l'Égalité des chances. Reste à voir ce que Zuhair Demir (N-VA), qui a entamé son mandat en attaquant vivement Unia, fera de ce rapport. Le comité d'experts est en tout cas nommé pour cinq ans. ■

ELODIE BLOGIE

LES LOIS

19 critères protégés

Le 10 mai 2007, trois lois sont adoptées par le Parlement. Il s'agit d'une réforme en profondeur de la loi Moureaux contre le racisme, d'une loi anti-discrimination qui englobe d'autres

critères de discrimination, et de la loi genre. En Belgique, 19 « critères » sont protégés. La loi détaille cinq critères raciaux (« race », couleur de peau, nationalité, ascendance et origine nationale ou ethnique). La « fortune » (souvent l'absence de fortune), l'état civil,

les convictions politiques et syndicales, l'état de santé, les caractéristiques physiques, l'origine sociale, la langue et la naissance constituent aussi des critères protégés, en plus des critères européens (sexe, âge, handicap, convictions religieuses, orientation sexuelle, « race »).

recommandations Des montants plus élevés

Dans son propre rapport d'évaluation, Unia présente 27 recommandations. L'expert pour l'égalité des chances a détaillé au *Soir* quelques points particulièrement concrets. L'évaluation d'Unia se fonde uniquement sur les affaires traitées par le centre depuis dix ans, soit 17.202 cas et 145 dossiers juridiques. Pour chaque recommandation, nous avons demandé à Patrick Charlier, le directeur adjoint, d'évoquer un cas concret rencontré par l'institution.

1 Des dommages et intérêts plus élevés. Un couple d'allocataires sociaux se voit refuser un logement et invoque une discrimination fondée sur la fortune ou l'origine sociale, deux critères protégés par la loi belge. Or, le montant forfaitaire en cas de discrimination s'élève à 1.300 euros. Ce qui ne couvre même pas les frais de justice. Le couple a donc renoncé à entamer une

procédure. Unia est plutôt favorable au principe des montants forfaitaires, une spécificité belge : cela évite des discussions sur les montants. Ainsi, en cas de discrimination à l'emploi avérée, le prix à payer est de six mois de salaire brut. Or, pour toutes les autres discriminations, le montant est fixe : 1.300 euros. « Pour des grandes chaînes de magasin ou des agences immobilières, c'est un montant dérisoire, déplore Patrick Charlier. D'autant plus que ce n'est pas indexé. Ces montants ne sont donc pas de nature à compenser certains préjugés

subis. » Si Unia ne plaide pas pour une kyrielle de montants différents, le centre propose à tout le moins un autre forfait pour la discrimination au logement, sur le modèle de la discrimination à l'emploi : les dommages correspondraient ainsi à x mois de loyer.

2 Des tests de situation. Un homme de 50 ans postule à divers postes de traducteur. Il possède les diplômes et l'expérience nécessaires. Au téléphone, on lui rétorque qu'il est trop âgé. Un cas typique comme Unia en reçoit chaque jour : la discrimination est clairement énoncée au téléphone, mais il n'en demeure aucune preuve écrite. Si, sur le plan civil, une inversion de la preuve est possible (c'est le discriminant qui devrait prouver qu'il ne discrimine pas), dans les faits, ce glissement s'opère rarement. Unia plaide pour des tests de situation formalisés, organisés par l'inspection sociale ou l'inspection du loge-

ment lorsqu'il y a un soupçon important.

3 Des circonstances aggravantes plus étendues. En 2009, Layla Hachichi, une jeune femme d'origine marocaine, lesbienne, est emmenée par ses parents chez un spécialiste du Coran pour la « désenvoûter ». S'en suivent des tortures qui mènent

finalement la jeune femme à la mort. Lors du procès, le « mobile abject » d'homophobie n'a finalement pas été retenu comme circonstance aggravante, pointe Unia. Le centre propose donc que la liste des délits qui permettent une aggravation de la peine en raison de « mobile abject » dans le Code pénal soit élargie aux délits de torture, traitements inhumains, menaces, abus d'autorité, chantage, vol avec violence, etc. « Des personnes en situation de faiblesse peuvent être volées, ou menacées en raison d'un mobile abject comme l'homophobie », explique Patrick Charlier. Pour rappel, dans le cadre d'un meurtre, l'homophobie est déjà reconnue comme circonstance aggravante : cela a été le cas pour le meurtre d'Ihsane Jarfi.

4 Un critère « état de santé » plus large. Un employé qui est venu à bout d'un cancer se fait licencier a posteriori, au prétexte de trop nombreuses absences liées à son traitement médical. Or, selon la loi belge, c'est l'état de santé « présent et futur » qui constitue un critère de discrimination... et pas l'état de santé « passé ». Une personne qui serait discriminée suite à une maladie n'est donc pas protégée par la loi. Incompréhensible aux yeux d'Unia, qui demande la correction de cette erreur.

5 Des actions positives. A l'inverse, Unia a été interpellé par plusieurs entreprises désireuses de « discriminer positive-

ment ». Ainsi une boîte qui souhaitait n'offrir des jobs étudiants qu'à des jeunes issus de l'immigration. Ou une université qui désirait ouvrir des postes à des réfugiés syriens. Or, à ce jour, cela constitue aussi des discriminations. Un arrêté royal permettant de telles actions positives aurait pourtant dû être adopté il y a dix ans, pointe Unia. Qui demande à ce qu'on répare cet oubli.

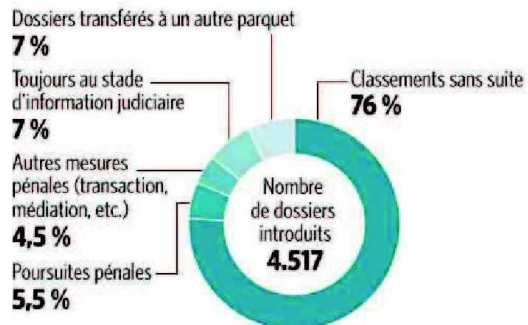
Par ailleurs, de trop nombreux citoyens ignorent encore leurs droits. Parfois, ils ne se rendent même pas compte qu'ils sont victimes de différences de traitement. « Certains groupes finissent même par intégrer les stéréotypes négatifs qu'on leur assigne, ajoute Patrick Charlier. Des personnes de couleur vont ainsi renoncer à chercher un logement dans tel ou tel quartier, pour éviter de se confronter à la discrimination qu'elles ont assimilée. » Unia reconnaît également que sa propre institution n'est pas encore assez connue du grand public. « Il y a d'abord une responsabilité des autorités de faire connaître la loi, rappelle le directeur. De notre côté, nous travaillons au maximum avec les associations en contact avec les publics potentiellement discriminés. La responsabilité est collective. »

Pour Unia, la priorité est avant tout que le débat se tienne au Parlement, que les lois soient effectivement évaluées. La publication du rapport officiel devrait mettre cette tâche à l'agenda. ■

ELODIE BLOGIE

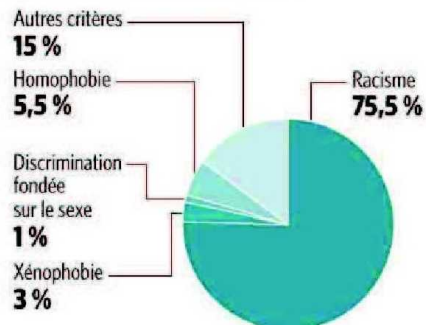
Etat d'avancement

Etat d'avancement au 10/01/2017 des dossiers introduits dans les parquets correctionnels de Belgique entre le 01/01/2012 et le 31/12/ 2016 pour des affaires de discrimination



Critères de discrimination

Détail des différents critères pour les affaires de discrimination introduites dans les parquets correctionnels de Belgique entre le 1/01/2012 et le 31/12/2016



Les chiffres du collège des procureurs généraux concernent uniquement les affaires portées au pénal (agressions, etc.). Beaucoup d'autres discriminations sont traitées au civil. Les discriminations liées à l'emploi relèvent par ailleurs du tribunal du travail et échappent donc aussi à ces données. Or, les femmes sont les premières touchées par ces discriminations.

Sources : banque de données du collège des procureurs généraux, ministère public.