

# TABLE DES MATIERES

---

<b>ANALYSE DES PLAINTES CONCERNANT LE RACISME</b>	<b>2</b>
<b>1. DEFINITION DU SUJET</b>	<b>2</b>
1.1. Description	2
1.2. Références – Cadre légal	2
<b>2. ANALYSE</b>	<b>3</b>
2.1. Méthodologie	3
2.2. Contenu	4
2.3. Identité	4
2.3.1. La plainte	4
2.3.2. Le plaignant	6
2.3.3. Le suspect	7
2.4. Contexte	8
2.4.1. Origine de l'intervention	8
2.4.2. Actes posés et problèmes survenus	9
2.5. Évolution	11
<b>3. CONCLUSION</b>	<b>11</b>
3.1. Catégories	11
3.2. Intérêt du thème pour le Comité P	12

**ANNEXE A    14**

## **ANALYSE DES PLAINTES CONCERNANT LE RACISME**

### **1. DEFINITION DU SUJET**

#### **1.1. DESCRIPTION**

Dans les années 2001 et 2002, le Comité P a effectué un « zérotage » de ses activités dans le cadre de sa fonction de contrôle pour les années 1996 à 2000. Un tel « zérotage » permet de détecter les accents et tendances que prennent certaines problématiques spécifiques en matière de fonctionnement des services de police.

Ces dernières années, la réforme des polices a aussi mis en place de nouvelles structures, ce qui a certainement eu une influence sur le travail des organes de contrôle. Afin de rencontrer et de mesurer l'effet de l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions légales, le Comité P a décidé de procéder à un « zérotage » *bis* qui couvre les années 2000 à 2004 et ce, dans des thèmes récurrents concernant l'exercice des compétences policières, l'usage de la qualité de policier ou le rôle de la police en général.

La problématique que nous allons étudier est le racisme dans les services de police qui est une des composantes des problèmes supposés rencontrés par les citoyens au sujet de l'exercice des compétences de police. Nous nous baserons sur les plaintes et dénonciations reçues par le Comité à ce sujet et enregistrées dans sa base de données.

Nous pouvons d'ores et déjà nous douter du fait que le racisme éventuel est peut-être perceptible dans certaines interventions au moment même mais difficile à prouver par la suite car il s'agit de propos, rarement d'écrits. Ceux-ci ne peuvent être identifiés que par la parole de l'une des parties contre celle de l'autre. Contrairement par exemple aux délais d'intervention, aux fouilles ou à la violence, il ne s'agit souvent pas de faits concrets mesurables.

Sur le plan pénal, il y a plusieurs dispositions qui punissent le racisme ou plutôt certains comportements ayant pour mobile le racisme. En effet, la loi distingue différents faits et gestes qu'elle dénommera en fonction par les termes de racisme, négationnisme, discrimination, propos injurieux ou encore atteinte à l'honneur des personnes. Les sources juridiques sont très nombreuses et rédigées à l'origine au niveau international.

En outre, le racisme peut prendre des formes variées et venir, comme précisé par les dispositions légales<sup>i</sup> en la matière, de policiers vis-à-vis de citoyens, entre collègues policiers même, à l'embauche dans les services de police, ou même encore lorsqu'il s'agit de promotions internes des membres du personnel dans leur corps de police. On pourrait théoriquement retrouver ces facettes de la problématique dans les plaintes rencontrées par le Comité P.

#### **1.2. REFERENCES – CADRE LEGAL**

La lutte contre le racisme et les discriminations est consacrée dans des textes généraux conclus au niveau international, européen et dans la législation belge qui sont repris en annexe.

Les faits punissables à l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie sont donc des incitations à la haine, à la discrimination, à la violence raciale au moyen de paroles ou d'écrits et non la haine elle-même matérialisée plutôt par des injures ou insultes racistes. Ces dernières sont traitées par le code pénal comme mentionné par la suite. Ce qui est visé par la loi « Moureaux » est en quelque sorte le prosélytisme : pousser les autres à la discrimination raciale. L'article 4 de cette même loi vise les fonctionnaires et donc les policiers qui pratiqueraient, en service, des discriminations, agiraient différemment, modifieraient leur comportement en fonction des caractéristiques ethniques d'une personne, sans justification objective et raisonnable. Par exemple, refuser systématiquement d'acter une plainte d'un belge d'origine étrangère ou d'un étranger, s'abstenir de venir en aide aux personnes d'origine étrangère, n'arrêter

---

<sup>i</sup> Voir annexe A.

administrativement que des allochtones dans un groupe de manifestants se comportant de la même manière, etc.

La loi du 20 janvier 2003 relative au renforcement de la législation contre le racisme modifie la loi du 30 juillet 1981. La définition de la discrimination est complétée par l'alinéa suivant « *Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres est considéré comme une discrimination* ». Dans la loi, « race » devient aussi « prétendue race ». La loi créant un Centre pour l'égalité des chances et la loi du 13 mai 1999 contenant le statut disciplinaire des services de police sont également modifiées : « *Art 10 : « Lorsque le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme communique au Comité permanent de contrôle des services de police ou à l'inspection générale des services de la police fédérale et de la police locale des faits laissant supposer un traitement discriminatoire au sens de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou de la loi du 6 janvier 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, le président du Comité permanent ou l'inspecteur général, selon le cas, fait mener une enquête à propos de ces faits, en informe l'autorité compétente et saisit l'autorité disciplinaire ou judiciaire si les faits le justifient. Le président du Comité permanent ou l'inspecteur général, selon le cas, informe le Centre du suivi réservé à ses démarches et en particulier des suites que l'autorité disciplinaire ou judiciaire a réservées à l'examen des faits ».*

*Si le Comité permanent ou l'inspection générale est saisi de faits qui laissent supposer un traitement discriminatoire au sens des lois précitées, le président du Comité permanent ou l'inspecteur général, selon le cas, en informe le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme sans communiquer l'identité des parties concernées. Il l'informe également des suites que l'autorité disciplinaire ou judiciaire a réservées à l'examen des faits ».*

La loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme rajoute des critères dans la définition de la discrimination comme le handicap, la fortune ou l'orientation sexuelle. Le champ d'application de la loi est plus vaste que le racisme uniquement. Des interdictions (sans peine associée) sont précisées comme la discrimination dans l'attribution d'un emploi ou d'une promotion visée à l'article 2, §4 qui pourrait déboucher dans le cadre de notre étude sur une plainte.

Les sanctions pénales sont prévues dans des cas similaires à la loi de 1981 contre le racisme, mais sont complétées par des critères tels que le handicap, la fortune ou l'orientation sexuelle. En dernier lieu, la loi punit plus sévèrement certains crimes lorsque la motivation est le racisme.

## **2. ANALYSE**

### **2.1. METHODOLOGIE**

Nous faisons notre analyse sur base d'un listing de tous les dossiers issus de la base de données du Comité P comprenant le code 5600 : racisme, pour les années 2000 à 2003 en fait car 2004 n'était pas disponible lors de la réception du listing. Nous en recensons 153. Nous travaillons à partir des résumés de plainte et de la base de données pour obtenir de plus amples renseignements. Nous avons d'abord sélectionné une trentaine de dossiers pour lesquels il n'y avait pas de résumé. Nous avons pris un échantillon réparti sur les années 2000 à 2003. Après avoir fait le résumé de la plainte de ces dossiers et après recherche ultérieure dans la banque de données, il ne nous manque finalement qu'une dizaine de dossiers sur le total pour lesquels nous n'avons pas pu faire de résumés. L'étape suivante a été de faire un tableau reprenant toutes les caractéristiques recherchées par dossier. Nous avons rassemblé un maximum de données sur le plaignant (sexe, langue, etc.), le suspect (police locale, fédérale, en service, etc.), le reproche émis dans la plainte (qualité de policier, compétences de police, etc.) ou encore les actes posés reprochés. L'objectif étant de « contextualiser » les différentes plaintes, la dernière étape a consisté dans l'analyse des données du tableau et des conclusions y afférentes.

## 2.2. CONTENU

Sur base de l'analyse du contenu de plainte et du résumé, on peut regrouper celles-ci en trois catégories. La première, qui est la plus grande, est celle qui concerne les propos, injures et remarques racistes lors d'interventions policières qui semblent légales. La deuxième est celle qui concerne les plaintes pour intervention arbitraire, discriminatoire, motivée soi-disant par l'origine étrangère du plaignant et la dernière regroupe des plaintes sans véritable lien avec le racisme. Il s'agit par exemple d'une personne d'origine étrangère qui porte plainte pour coups et blessures sans faire référence à du racisme.

À la lumière des dispositions légales, on constate que la plupart des plaintes ont pour cadre la relation policier-citoyen. Une ou deux plaintes concernent des membres des services de police qui souffrent du racisme éventuel d'un de leurs collègues et aucune ne fait référence à la discrimination éventuelle interne au corps de police en matière de recrutement, de promotion ou d'avancement.

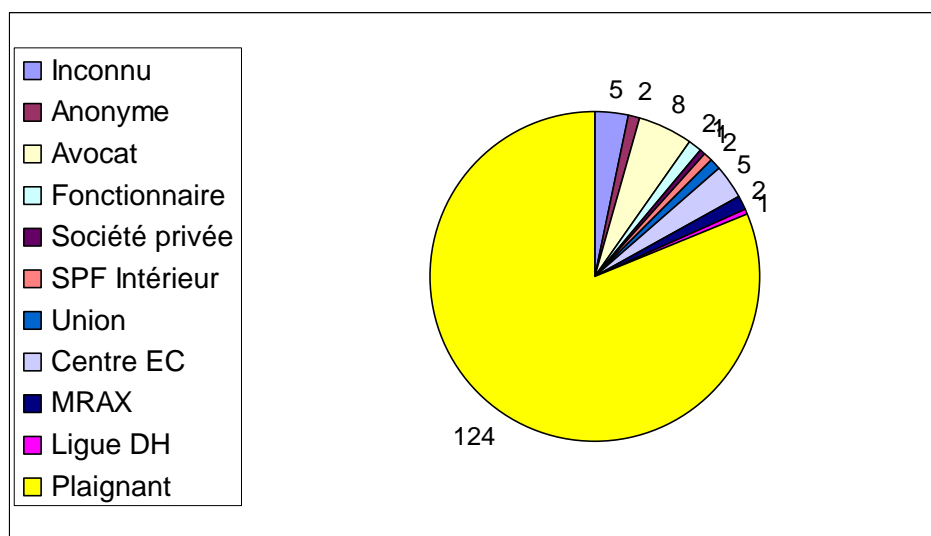
## 2.3. IDENTITE

### 2.3.1. La plainte

#### 2.3.1.1. Généralités

La manière de déposer plainte est schématisée dans le graphique suivant:

Graphique 1 : Parcours de la plainte



Dans la majorité des cas, la plaignant s'adresse directement au Comité P ou aux autorités judiciaires, soit en envoyant une plainte écrite, soit en se présentant sur place. Mais comme le montre le schéma, le plaignant peut aussi choisir de passer par un avocat, par le Centre pour l'égalité des chances (Centre EC) ou encore par la Ligue des droits de l'homme (Ligue DH). Dans quelques cas, la plainte est déposée par une asbl comme l'Union des Juifs de Belgique (Union).

Il y a cinq plaintes qui émanent du Centre pour l'égalité des chances, qui a vu ses compétences élargies dernièrement.

#### 2.3.1.2. Classement de la plainte

Pour 56 dossiers c'est-à-dire un tiers, aucune attribution n'est précisée dans la base de données. Il s'agit essentiellement des plaintes à caractère judiciaire.

Pour les cas où une suite est mentionnée, l'analyse montre que certaines plaintes sont classées sans suite par le Comité P. Il peut y avoir plusieurs raisons de classement sans suite par plainte. Les tableaux suivants donnent une indication des « attributions », c'est-à-dire des raisons du classement sans suite :

Tableau 1 : Pas d'enquête

Attribution	Nombre de cas
102	1
109	6
111	1
117	1
122	1
125	4
127	5

En tout, ces 19 cas d'attribution « classement sans suite » correspondent à 17 plaintes. Cela ne signifie pas que la plainte est non fondée. Dans 6 cas (attribution 109), la plainte est de la compétence du pouvoir judiciaire et le Comité P s'en dessaisit au profit du ministère public. Mais il continuera à suivre l'évolution de ce dossier en y demandant, s'il échet, accès.

Tableau 2 : Examen du dossier

Attribution	Nombre de cas	Signification
201	2	
202	31	Par le Service d'enquêtes
203	1	
204	42	Par le contrôle interne
205	1	

Les plaintes pour racisme sont souvent envoyées pour examen au contrôle interne des polices concernées (42 cas).

Tableau 3 : Enquête et décision après enquête : clôture du dossier

Attribution	Nombre de cas	Signification
301	3	
303	19	Pas établi à suffisance
304	3	
307	3	
308	4	
311	2	
312	13	Pas de faute
313	12	Pas de dysfonctionnement
314	3	
319	1	
320	7	Contrôle marginal
325	4	

Cela correspond à 59 plaintes clôturées après enquête. Environ un tiers des plaintes du total se terminent à ce stade. Il peut cependant y avoir d'autres suites par après en fonction de la décision du ministère public ou du contrôle interne.

Tableau 4 : Clôture provisoire – plainte fondée

Attribution	Nombre de cas
401	4
402	2
404	6
406	7
408	3
409	7
410	1

Il y a 21 plaintes fondées pour racisme à ce stade de l'enquête, ce qui fait sur 153 : 13,7 %. Si on considère les dossiers pour lesquels une attribution est mentionnée (97), on obtient 21,6 %.

Tableau 5 : Clôture définitive

Attribution	Nombre de cas
501	14
505	3
506	1
510	2
520	2
525	1

Cela correspond à 21 plaintes qui sont clôturées de manière définitive ; 14 le sont après suite positive à un faute ou dysfonctionnement individuel (rubrique 501).

En conclusion, en considérant les 97 dossiers pour lesquels une attribution de classement est donnée dans la banque de données, on voit que 17 sont classés sans suite par le Comité (la plainte est peut-être fondée), 59 sont clôturés après enquête et 21 ont une clôture définitive avec suites. Ce dernier chiffre est le plus significatif car il peut s'agir des mêmes dossiers. Certaines plaintes sont classées sans suite par le Comité et débouchent sur une faute individuelle après enquête du contrôle interne et contrôle marginal.

### 2.3.2. Le plaignant

Le nombre de plaignants par dossier varie de un à cinq. Les 153 plaintes correspondent à 175 plaignants. Dans 79 % des cas, le plaignant est un homme, dans 18% des cas, le plaignant est une femme et on compte 3 % de non spécifiés ou anonymes dans la base de données. On constate donc que la majorité des plaignants sont des hommes. 57 % des plaignants sont francophones, 34 % sont néerlandophones. La langue du plaignant n'a pu être déterminée dans 9 % des plaintes.

En se basant sur les noms et prénoms et sur le contenu des plaintes (« je suis métisse », « je suis un belge »), nous avançons l'hypothèse que 87 % des plaignants sont « d'origine étrangère » (non belge européen ou extra européen), 11 % sont « belges » et 2 % sont d'origine indéterminée (plaintes anonymes ou inconnu).

Dans 12 cas, la victime de l'infraction de racisme supposée n'est pas le plaignant (donc dénonciateur). Il s'agit d'une personne par exemple qui a été témoin de certains faits. Pour 52 cas, il y a des témoins de l'incident, policier ou citoyen, ce qui constitue à peu près un tiers des plaintes. Le nombre de témoins varie de 1 à 52<sup>i</sup>, ce qui signifie aussi qu'il n'y a pas de témoin mentionné pour deux tiers des plaintes rendant de ce fait la preuve plus difficile à établir. Il ressort également que 4 plaintes proviennent de membres du personnel des services

<sup>i</sup> Dans un cas en 2000 où la plainte émanait des membres du personnel d'un commissariat à l'encontre d'une collègue.

de police qui reprochent le comportement d'un ou plusieurs de leurs collègues soit à leur égard, soit à l'égard d'autrui.

### 2.3.3. Le suspect

Dans 69 dossiers, le nombre de suspects n'est pas vraiment spécifié dans l'analyse ou synthèse de la plainte ou la base de données.

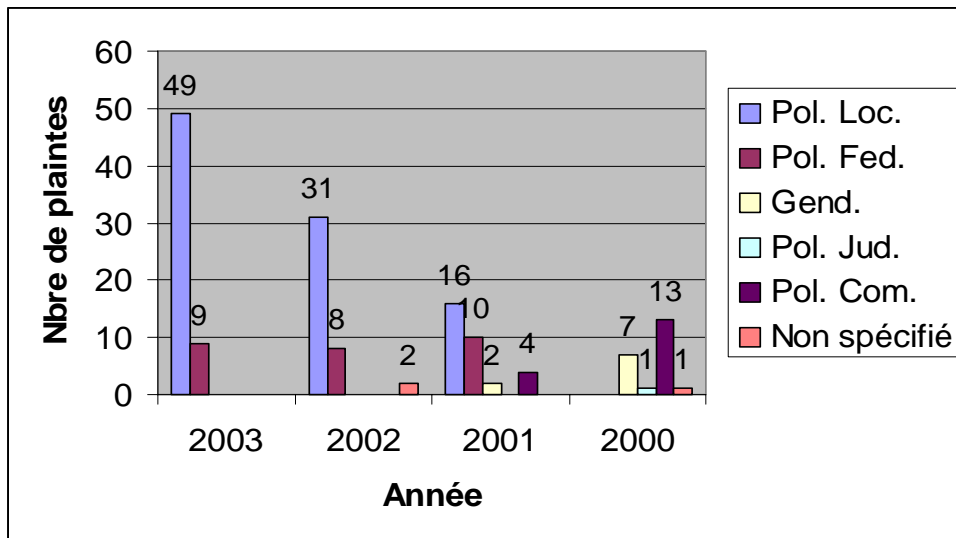
*Tableau 6 : Répartition du nombre de suspects par plainte*

Nombre de suspects	Nombre de dossiers
1	45
2	30
3	7
4	2

Il y a 201 suspects recensés au total. 88 sont des hommes, 6 sont des femmes. Le sexe des 107 suspects restants n'a pu être déterminé. Soit la base de données ou le résumé ne le précise pas (« des policiers m'ont insultés »), soit uniquement le nom de famille du suspect est mentionné. Dans 82 % des cas, les personnes portent plainte pour racisme contre des policiers identifiés ou non. Ce qui est logique puisqu'on a vu que la plainte survient en général dans un contexte d'intervention précise de la police. Dans 6 % des cas, les personnes portent plainte pour racisme contre un service ou corps de police en général. C'est le cas par exemple d'un plaignant, qui reproche l'attitude raciste supposée de la police de Saint-Nicolas. Un seul cas fait part d'une plainte pour racisme contre la police dans son ensemble. Finalement, il n'est pas possible de déterminer vers qui la plainte est adressée dans 11 % des cas.

Le corps d'origine du suspect se répartit de la façon suivante :

*Graphique 2 : Corps de police concernés*



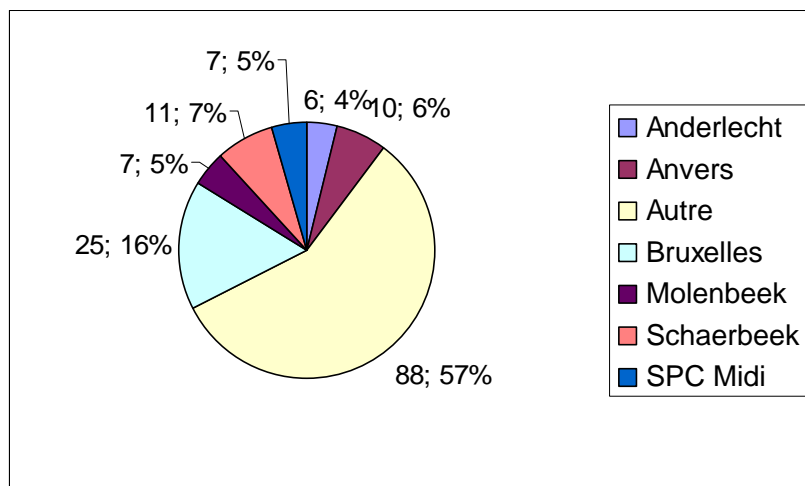
Les années étudiées étant à cheval sur le changement du paysage policier, on retrouve les corps de gendarmerie, police communale et police judiciaire pour l'année 2000 et pour l'année 2001. Les zones de police se sont en effet constituées dans le courant de l'année 2001. À partir de 2002, on n'a exclusivement que la police fédérale et locale.

Les plaintes concernent majoritairement des membres du personnel appartenant à la police locale. Il est vrai que ce sont ces personnes qui sont sur le terrain et au contact du public. Les services de la police fédérale que l'on retrouve dans ce schéma sont les unités opérationnelles comme DGA/DAR ou DGA/DAC/SPC. Il est aussi intéressant de cibler quels sont ces corps de police faisant l'objet de plaintes à l'égard de leur personnel. Le graphique ci-dessous donne le détail des corps d'appartenance des suspects pour les quatre années. On a

pour chaque « partie de camembert » le nombre de plaintes à l'égard d'un membre du personnel du corps de police et le pourcentage du total que cela représente.

La zone de police de Bruxelles-Ixelles est le corps de police qui fait l'objet du plus de plaintes avec 25 cas sur 154, ce qui fait 16 %. Il y a 154 cas et non 153 car une plainte concernait deux zones de police. La catégorie « autre » regroupe les corps de police cités dans une ou deux plaintes maximum.

Graphique 3 : Corps de police concernés



Il faut préciser que bien que la zone de police de Bruxelles soit la plus représentée, le nombre de plaintes contre son personnel en matière de racisme diminue depuis 2001.

Tableau 7 : Zone de Bruxelles-Capitale-Ixelles

2000	2001	2002	2003
4	9	7	5

Le nombre de plaintes est par contre en légère augmentation depuis 2000 pour les zones de Schaerbeek, Anvers et Molenbeek. Celle-ci pourrait résulter du fait que ces zones sont constituées depuis 2001 de plusieurs anciens corps de police communale. Toujours au sujet du suspect, il ressort de l'analyse des dossiers que, dans 89 % des cas, la plainte concerne un ou plusieurs membres des services de police en service. Dans 5 % des cas, le policier n'est pas en service. La donnée est inconnue dans 6 % des cas.

Il y a donc quelques cas où le policier incriminé n'est pas en service, lorsqu'il a un problème avec le plaignant, un accident de roulage en privé par exemple, et fait ouvertement mention de sa qualité de policier ou appelle des collègues à son secours.

## 2.4. CONTEXTE

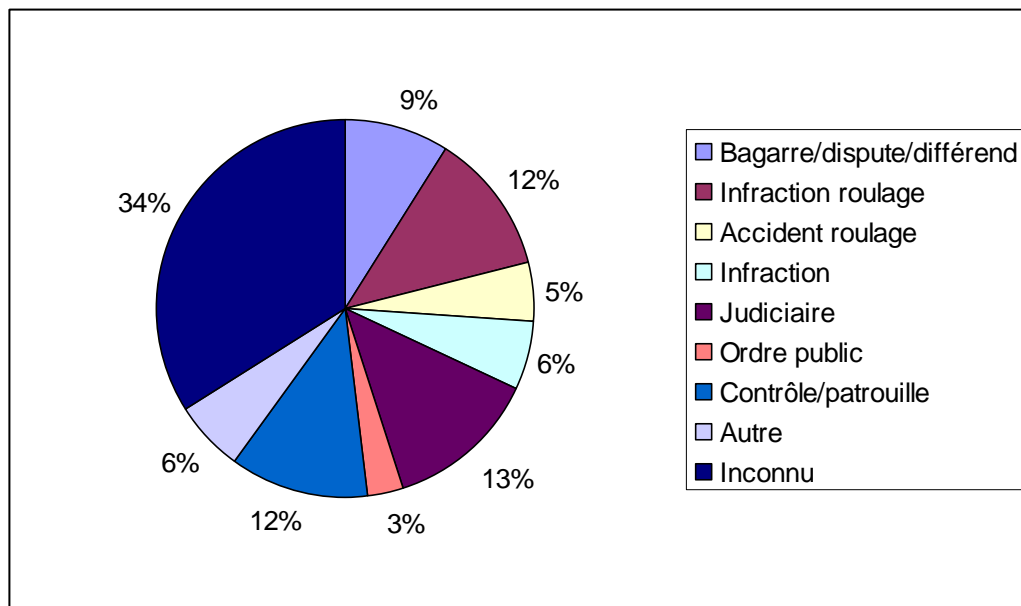
Le contexte a pour but de comprendre dans quelles circonstances a lieu l'incident qui a été à l'origine de la plainte et quel aspect de la fonction de police vise la plainte.

### 2.4.1. Origine de l'intervention

Le résumé de la plainte ou la plainte elle-même mentionne parfois les circonstances de l'action de la police. De l'analyse, la première remarque qui nous vient à l'esprit est que la plainte pour racisme est déposée dans un contexte qui est souvent une intervention policière. Seule une petite dizaine de cas correspondent à une plainte qui dénonce le comportement raciste en général d'un policier ou d'un service de police sans qu'il y ait une intervention précise.

Le graphique en « camembert » ci-dessous indique quelle est l'origine de l'intervention policière qui a donné lieu à la plainte ultérieure pour racisme. Pour ce faire, nous nous sommes basés sur le résumé de la plainte.

Graphique 4 : Origine de l'intervention



Dans 34 % des plaintes, le contexte de l'intervention policière n'est pas donné ou n'est pas clair dans le résumé de la plainte, ce qui, dans le cas du racisme, peut s'interpréter de plusieurs manières, à charge ou à décharge du suspect.

Pour les autres cas, nous avons essayé de répartir les interventions par thème représentatif : (1) bagarre/dispute/différend : le plaignant est supposé impliqué dans une altercation de type dispute de voisinage, rixe dans un café, différend familial, etc. qui a nécessité l'intervention de la police ; (2) infraction de roulage : le plaignant est suspecté d'avoir commis une infraction de roulage, la police est intervenue et a éventuellement dressé procès-verbal ou fait dépanner le véhicule ; (3) accident de roulage : le plaignant a été supposé victime ou responsable d'un accident de roulage qui a nécessité une action de la police ; (4) infraction : le plaignant est suspecté d'avoir commis ou a été la victime supposée d'une infraction quelconque comme un vol, voie de faits, ivresse publique, etc. et la police intervient ; (5) judiciaire : la police agit dans le cadre d'une enquête judiciaire ; (6) ordre public : police administrative. Le plaignant est par exemple dans un évènement où il y a un service d'ordre, ou fait l'objet d'un rapatriement, etc. ; (7) contrôle/patrouille : les policiers sont en patrouille et procèdent à un contrôle d'une personne ou d'un véhicule suspect en fonction des circonstances de temps, de lieu, etc. ; (8) autre : cette catégorie vise l'accueil du plaignant au commissariat, l'appel 101, le dépôt de plainte ou encore les cas de non-intervention de la police. L'origine de la plainte est, par exemple, un comportement raciste en général du policier.

Il ressort de l'analyse que les grandes catégories à l'origine des plaintes pour racisme sont le roulage (infraction ou accident), à la source d'un cinquième des plaintes environ, le judiciaire au sens large (perquisition sur mandat, audition, etc.) et le contrôle d'identité ou de documents.

Dans de nombreux cas, le plaignant est lui-même supposé en infraction lorsque la police intervient. L'intervention policière a lieu car il y a une infraction supposée dans laquelle le plaignant est impliqué d'une manière ou d'une autre.

#### **2.4.2. Actes posés et problèmes survenus**

Étant donné le contexte de la plainte pour racisme qui est surtout l'intervention policière, on peut se demander quels sont les actes posés à l'origine de l'incident éventuel. On retrouve dans le tableau ci-dessous le nombre de fois où un acte de police est cité dans la plainte. Plusieurs actes peuvent être mentionnés dans une même plainte et c'est souvent le cas pour le schéma classique : fouille, arrestation et audition.

Tableau 8 : Citation d'un acte de police dans la plainte

Mesure de police	Nombre
Arrestation/privation de liberté	63
Audition	39
Contrôle d'identité/documents véhicule	25
Procès-verbal dressé	16
Autre	16
Fouille	11
Perquisition/visite domiciliaire	7
Inconnu, non précisé	7
Dépannage véhicule	6
Acter une plainte	2

La catégorie « autre » reprend des faits tels que la saisie de biens mobiliers, le test d'haleine, l'accueil téléphonique au commissariat, etc.

L'arrestation, judiciaire ou administrative, est la plus souvent mentionnée dans les plaintes. L'audition suit logiquement car il s'agit souvent de celle ayant lieu dans la foulée de l'arrestation. La dernière rubrique « acter une plainte » signifie que le plaignant voulait déposer plainte et la police se serait alors comportée de manière raciste.

Selon les champs 4 et 5 des « fiches jaunes » d'analyse du Comité P, les plaintes visent le rôle de la police selon la répartition suivante : (1) 78 % concernent l'exercice des compétences de police : propos racistes lors d'une intervention, discrimination lors des contrôles d'identité, etc. ; (2) 8 % concernent la qualité du policier : on reproche au policier l'atteinte à la vie privée (à cause du racisme éventuellement), les faux en écriture, etc. ; (3) 3 % visent plutôt le rôle de la police : la plainte concerne l'abus d'alcool, l'attitude du policier en service, etc.

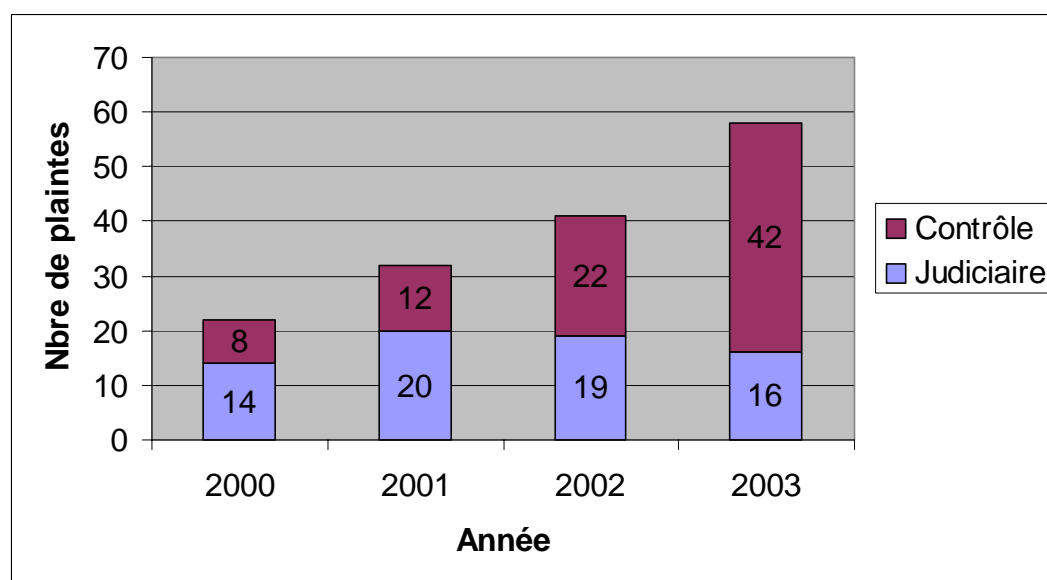
Il est difficile de faire une analyse quantitative du détail des faits reprochés dans la plainte au cours de ces interventions car les plaignants formulent des griefs très divers et plusieurs par plainte. Il nous semble qu'à la lecture des plaintes, 37 ne mentionnent pas d'actes racistes ou discriminatoires spécifiques. Elles font part de coups et blessures, de menaces, de refus d'acter, etc. sans préciser un lien quelconque avec du racisme ou de la discrimination.

## 2.5. ÉVOLUTION

Tableau 9 : Augmentation du nombre de plaintes au fil des ans

Année	Nombre
2000	22
2001	32
2002	41
2003	58

Graphique 5 : Évolution du nombre de plaintes



Depuis 2001, les plaintes déposées au judiciaire diminuent alors qu'elles augmentent en contrôle. Or, la législation pénale sur le racisme et son application se sont, assez paradoxalement, renforcées ces dernières années, ce qui signifie peut-être que les comportements reprochés n'ont pas évolué à la lumière des nouvelles législations ou bien ne répondent pas aux critères des nouvelles incriminations.

Quant au contenu, on ne constate pas une évolution bien spécifique du type de plaintes. Ce sont les propos racistes ou injures racistes qui sont la plupart du temps mentionnés et qui sont, rappelons-le, plus visés par les articles du Code pénal que par la législation contre le racisme.

## 3. CONCLUSION

### 3.1. CATEGORIES

On distingue trois catégories de plaintes : les propos racistes lors d'interventions policières justifiées, l'intervention policière arbitraire ou discriminatoire et, finalement, les plaintes qui n'ont pas de lien apparent avec le racisme.

La première catégorie de plaintes est punie surtout par les dispositions du Code pénal sur les atteintes à l'honneur des personnes. La deuxième catégorie pourrait tomber en théorie sous le coup des articles punissant les discriminations commises par les officiers publics insérées dans les lois de 1981 et 2003 sur la lutte contre le racisme. Mais il est difficile de prouver le motif discriminatoire du policier lors de son intervention si celle-ci est légale et justifiée à la base. Surtout que, comme il ressort de l'analyse, deux tiers des plaintes ne mentionnent pas de témoins.

### **3.2. INTERET DU THEME POUR LE COMITE P**

Le nombre de plaintes est en augmentation mais reste relatif comparé aux 40 000 policiers et à l'échelle du pays. Il y en a 153 concernant le racisme en quatre ans. Le pourcentage le plus élevé de plaintes vient des zones où les personnes étrangères ou d'origine étrangère sont les plus nombreuses comme Bruxelles, Schaerbeek et Anvers. Il est dès lors peut être intéressant pour le Comité P, avant de lancer une enquête thématique (plus précise) nationale sur le sujet, de cibler ces zones plus sensibles.



## ANNEXE A

### Conventions internationales

Citons pour mémoire les traités suivants, qui servent de cadre général :

- Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- Convention du 4 novembre 1950 de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés ;
- Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés – protocoles ;
- Pacte international fait à New York du 19 décembre 1966 relatif aux droits civils et politiques (traduit en droit belge par la loi du 15 mai 1981) ;
- Convention internationale du 7 mars 1966 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

### AU NIVEAU EUROPEEN :

#### Directives européennes contre la discrimination

- Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;
- Directive 2000/43/CE du conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;
- Proposition de décision-cadre du conseil concernant la lutte contre le racisme et la xénophobie.

### AU NIVEAU NATIONAL :

#### Législation belge

- Constitution articles 10, 11 et 191 : égalité des hommes, tous les hommes sont égaux en droit... ;
- Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, modifiée par la loi du 12 avril 1994. Il s'agit de la loi dite « Moureaux ».

Art. 1<sup>er</sup> : définition de la discrimination

*« toute distinction, exclusion, restriction ou préférence ayant ou pouvant avoir pour but ou pour effet de détruire, de compromettre ou de limiter la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social ou culturel ou dans tout autre domaine de la vie sociale ».*

#### Infractions :

Art. 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> : *« est puni [...] quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne en raison de sa race, couleur, de son ascendance ou de son origine nationale ou ethnique ».*

Art. 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> : *« est puni [...] quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination, à la ségrégation, à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de la race, de la couleur, de l'ascendance ou de l'origine nationale ou ethnique de ceux-ci ou de certains d'entre eux ».*

Art. 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> : *« est puni [...] quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, donne une publicité à son intention de recourir à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne en raison de sa race, couleur, de son ascendance ou de son origine ou de sa nationalité ».*

Art. 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup> : « est puni [...] quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, donne une publicité à son intention de recourir à la discrimination, à la haine, à la violence ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de la race, de la couleur, de l'ascendance, de l'origine ou de la nationalité de ceux-ci ou de certains d'entre eux ».

Art. 444 du Code pénal :

« les faits ont lieu :

soit dans des réunions publiques ;

soit dans des 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 rassembler 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 ; par des écrits, non rendus publics, mais adressés ou communiqués à plusieurs personnes ».

Art. 2, 2bis : pour mémoire ;

Art. 3 : pour mémoire ;

Art. 4 : « 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 sa race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine ou de sa nationalité, ou lui refuse arbitrairement l'exercice d'un droit ou d'une liberté auxquels elle peut prétendre.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de la race, de la couleur, de l'ascendance, de l'origine ou de la nationalité de ceux-ci ou de certains d'entre eux.

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 des travaux forcés de dix à quinze ans ».

Loi du 23 mars 1995 tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale.

Art. 1<sup>er</sup> : « est puni [...] quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, nie, minimise grossièrement, cherche à justifier ou approuve le génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale ».

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

Art. 2 : définit la discrimination directe et indirecte.

« § 1<sup>er</sup>. Il y a discrimination directe si une différence de traitement qui manque de justification objective et raisonnable est directement fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique.

§ 2. Il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre a en tant que tel un résultat dommageable pour des personnes

auxquelles s'applique un des motifs de discrimination visés au § 1<sup>er</sup>, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne repose sur une justification objective et raisonnable.

§ 4. Toute discrimination directe ou indirecte est interdite lorsqu'elle porte sur :

la fourniture ou la mise à la disposition du public de biens et de services ;

les conditions d'accès au travail salarié, non salarié ou indépendant, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion, les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, tant dans le secteur privé que public ;

la nomination ou la promotion d'un fonctionnaire ou l'affectation d'un fonctionnaire à un service ;

la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal ;

la diffusion, la publication ou l'exposition en public d'un texte, d'un avis, d'un signe ou de tout autre support comportant une discrimination ;

l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

§ 6. Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable qui est lié au motifs de discrimination figurant au § 1<sup>er</sup> a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

§ 7. Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres pour un des motifs visés au § 1<sup>er</sup> est considéré comme une discrimination ».

### **Chapitre III – Dispositions pénales**

Art. 6, § 1<sup>er</sup> : « est puni d'un emprisonnement [...] quiconque, dans une des circonstances de l'art 444 du Code pénal, incite à la discrimination, à la haine, ou à la violence à l'égard d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou des membres de celle-ci, en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, de la conviction religieuse ou philosophique, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique ; [...] quiconque, dans une des circonstances de l'art 444 du Code pénal, donne une publicité à son intention de recourir à la discrimination, à la haine, ou à la violence à l'égard d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou des membres de celle-ci, en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, de la conviction religieuse ou philosophique, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique ».

Art. 6, § 2 : « est puni [...] tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination à l'égard d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou des membres de celle-ci, en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, de la conviction religieuse ou philosophique, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique.

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 discriminatoires 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 des travaux forcés de dix à quinze ans ».

Art. 7 : les peines pour certains crimes ou délits seront augmentées « lorsqu'un des mobiles du crime ou délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa

*prétendue race, de sa couleur, de son origine nationale ou ethnique, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de sa fortune, de son âge, de sa conviction religieuse ou philosophique ou d'une caractéristique physique ».*

Ces crimes et délits sont l'attentat à la pudeur et le viol, le meurtre, l'homicide volontaire non qualifié de meurtre et les lésions corporelles volontaires, les abstentions coupables, les attentats à la liberté individuelle et l'inviolabilité du domicile commis par des particuliers, le harcèlement, les atteintes portées à l'honneur ou à la considération des personnes (ex : injures), l'incendie, la destruction ou détérioration de denrées, marchandises ou autres propriétés mobilières

Code pénal

Art. 448 : « *quiconque aura injurié une personne soit par des faits, soit par des écrits, images ou emblèmes, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, sera puni [...] ».* (délit)

Art. 561 : « *seront punis [...] ceux qui auront dirigé, contre des corps constitués ou des particuliers, des injures, autres que celles prévues au chapitre V, titre VIII, livre II du Code pénal ».* (atteintes portées à l'honneur ou à la considération des personnes) (contravention 3e classe)

### Commentaire

Sont ici visés l'injure, la remarque, les propos racistes sans la notion d'incitation qui est reprise par la loi « Moureaux ».

Services de police

Citons pour mémoire :

Art. 1<sup>er</sup>, al. 2 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police.

Art. 123, 127, 129 et 130 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux.