

Les lois, nécessaires

La législation belge en matière de lutte contre la discrimination a une longueur d'avance sur de nombreux pays européens. Mais la voie juridique loin d'être suffisante dans un contexte de regain de tensions sociales et ethniques. Les pistes d'action sont multi-dimensionnelles, même s'il faut être conscient que rien n'est plus difficile que de lutter contre les préjugés qui sont à la source de la plupart des discours ou actes discriminatoires.



La discrimination est hélas un phénomène ancestral, mais les premières législations européennes ne datent que de 1957, avec la signature du Traité de Rome. Celui-ci interdit la discrimination salariale entre hommes et femmes et dans sa foulée, plusieurs directives européennes ont été adoptées dans les années '70 concernant les discriminations de genre dans l'emploi et la sécurité sociale. Les premières législations européennes concernent donc les discriminations à l'égard des femmes.

Le contexte européen et belge

Sur le plan des discriminations raciales, c'est la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale en 1965 qui a ouvert la voie aux différentes législations nationales, dans les années 1970. En Belgique, il a fallu attendre 1981 pour obtenir la première législation contre le racisme et la xénophobie⁽¹⁾. Dans les années '90, la problématique de la discrimination suscite une attention croissante du monde associatif et universitaire, mais aussi des pouvoirs publics. "La discrimination est progressivement reconnue comme un problème public majeur. Plusieurs Etats adoptent de nouvelles législations, soit pour renforcer

les précédentes, soit pour combler un vide"⁽²⁾. En Belgique, c'est en 1993 qu'est créé le Centre pour l'Égalité des chances et la lutte contre le racisme.

A partir de 2000, l'Union européenne a multiplié les directives⁽³⁾ qui élargissent le concept de discrimination. Celui-ci n'est désormais plus fondé uniquement sur le genre et la nationalité, mais aussi sur la race et l'origine ethnique, l'âge, le handicap, la religion et l'orientation sexuelle. Elle a aussi élargi ses champs d'application : l'emploi mais aussi la sécurité sociale, l'éducation, le logement...

Entre 2000 et 2010, les Etats européens ont transposé ces directives dans leurs législations nationales, ce qui a parfois suscité des débats houleux. Certains pays se sont contentés du strict minimum en termes d'action de la discrimination (Italie, Luxembourg, Chypre). D'autres pays (Allemagne, Belgique, Bulgarie, France, Pays-Bas, Pologne) ont étendu les critères de discrimination définis par l'UE. En Belgique par exemple, la liste des motifs a été étendue à la fortune, l'état de santé, l'état civil, la langue, la conviction syndicale et les caractéristiques physiques et génétiques. Ces critères s'appliquent également aux sphères de l'emploi, l'éducation, la fourniture de biens et services (dont le logement), la participation à toute activité économique,

LA LÉGISLATION BELGE

Au niveau fédéral :

- **30 juillet 1981** : loi pénale pour lutter contre le racisme et la xénophobie ;
- **25 mars 1995** : loi pénale fédérale pour lutter contre le "négationnisme" (réprime la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand) ;
- **7 mai 1999** : loi qui contient un volet civil et un volet pénal en matière de l'égalité entre les femmes et les hommes ;

- **10 mai 2007** : le législateur fédéral met en place trois législations cohérentes qui protègent tant au niveau civil qu'au niveau pénal contre la discrimination. Pour une transposition correcte, les Communautés et Régions doivent également légiférer en fonction de leurs compétences respectives ;
- **22 mai 2014** : loi contre le sexisme dans l'espace public.

Communautés et Régions :

Les Communautés et Régions ont également dû transposer les directives en fonc-

tion de leurs compétences respectives. Pour connaître le détail de la législation belge, voir le lexique discrimination publié par le Centre pour l'égalité des chances, mis à jour en mars 2015. www.diversite.be

Il tente de donner un aperçu pratique sans se vouloir exhaustif. Tenant compte du fait que la doctrine et jurisprudence sont en évolution constante dans ces matières, le document sera régulièrement mis à jour, par exemple en y ajoutant de la jurisprudence récente.

s mais pas suffisantes



© looking4poetry - flickr

Manifestation pour les 160 ans de l'abolition de l'esclavage à Paris en mai 2008.

LES TROIS DÉCLINAISONS DU RACISME

Sur le plan juridique, le racisme se décline en 3 phénomènes distincts¹ :

- Les discriminations proprement dites qui consistent à refuser un emploi, un logement, une école à une personne sous prétexte de sa nationalité, son origine. Elles sont toujours interdites et donc condamnables, à de très rares exceptions (ex : un rôle pour le cinéma) ;
- Les discours de haine sont des paroles, des écrits, des discours, des images diffusées plus ou moins largement qui incitent à la discrimination ou à la haine. Internet et les réseaux sociaux en sont devenus le premier vecteur de diffusion ;
- Les crimes et délits de haine recouvrent des faits graves qui touchent des personnes en particulier (harcèlement, agressions, insultes, assassinat).

Ces 3 phénomènes sont différents dans les faits et dans leurs conséquences et sont donc traités de manière différente par la Justice. Mais dans tous les cas, il s'agit d'actes discriminatoires, donc punissables par la loi.

1 Source : Edouard Delruelle, Le racisme nouveau, Revue Politique HS 22, octobre 2013.

sociale, culturelle ou politique accessible au public.

Si cet élargissement du concept est considéré comme positif en Belgique, ces divergences selon les pays ne sont pas sans incidence sur la cohérence d'ensemble du système de défense des droits de l'homme. Dans de nombreux cas, une personne discriminée ne bénéficiera pas de la même protection selon le pays où les faits se sont produits ou le motif à l'origine de la discrimination⁽⁴⁾.

A l'heure de la mobilité grandissante au sein de l'UE et en particulier des jeunes, cela rend la connaissance et la compréhension des législations très compliquées, ce qui fragilise encore davantage les personnes sujettes à discrimination.

C'est quoi une politique antidiscriminatoire ?

Les politiques antidiscriminatoires visent les différentes formes d'action publique tendant à lutter contre la discrimination, et ce de deux manières.

D'une part en formulant (et en appliquant) des lois interdisant et punissant les actes discriminatoires, le but de la législation étant de mettre fin à des pratiques discriminatoires bien identifiables et attribuables à un individu ou un groupe d'individus. Il existe aussi des formes de discrimination indirecte lorsqu'une action ou une norme apparemment neutre discrimine de facto un groupe de personnes. Par exemple, refuser l'accès d'un malvoyant avec son chien sous prétexte que les chiens ne sont pas admis. L'autre forme de politique antidiscriminatoire est la mise en place des mesures volontaires ou contraignantes pour favoriser l'accès des groupes discriminés à l'emploi, la formation, le logement... C'est ce qu'on appelle généralement la **discrimination positive**, qui tient compte du contexte sociologique et qui vise à atténuer les handicaps structurels subis par certaines catégories de la population. Les politiques de discrimination positive visent principalement l'emploi et l'enseignement.

Les limites des lois antidiscrimination

Pour Alexandre Tandé⁽⁵⁾, en permettant un traitement judiciaire d'injustices touchant à la fois le matériel [l'accès à l'emploi, au logement...] et le symbolique [être humilié, se sentir exclu], la notion de discrimination

constitue une véritable avancée.

L'auteur met cependant en évidence certaines limites, notamment celle qui sous-tend que la lutte contre les discriminations est une logique de "cas par cas", ce qui signifie que l'on minimise un phénomène sociétal de grande ampleur. D'autant que les poursuites judiciaires sont longues et les sanctions assez rares, ce qui laisse quand même un arrière-goût d'impunité face à un problème important.

La deuxième limite, selon A. Tandé, c'est que la pénalisation de la discrimination "ne permet pas de saisir, ni a fortiori de réduire les dynamiques inégalitaires plus globales, ni de contrer certaines injustices d'ordre symbolique. Ainsi, le dénigrement médiatique de certaines populations ne relève pas au sens strict de la discrimination".

J. Vrieling⁽⁶⁾ souligne lui aussi les limites de l'efficacité des recours en justice comme instruments de lutte contre la discrimination : "Le droit produit rarement (voire jamais) l'effet exact qu'il est censé produire. Et le droit antidiscriminatoire ne fait pas exception à cette règle".

Si les lois antidiscriminatoires étaient totalement efficaces et imparables, nous ne verrions pas se développer dans les médias et sur les réseaux sociaux, mais aussi dans la bouche du personnel politique, des discours encourageant au rejet, voire à la haine de certaines catégories de population.

Effets collatéraux

Parmi les effets collatéraux des lois antidiscriminatoires, J. Vrieling pointe tout d'abord le phénomène de déplacement de la discrimination. En matière d'emploi par exemple, malgré l'interdiction de mentionner des caractéristiques discriminatoires dans les offres d'emploi ou dans les règlements de travail, les employeurs deviennent de plus en plus habiles pour masquer leurs pratiques discriminatoires. Plus sournois encore : certaines procédures de non-discrimination au sein des entreprises peuvent en réalité servir à échapper aux contrôles juridiques ou à se draper dans un discours moralisateur et égalitariste qui les empêche de voir qu'elles pratiquent la discrimination. Toujours selon J. Vrieling, "un discours de non-discrimination très moralisateur peut donc avoir pour effet de masquer plutôt que de contrer la discrimination car il rend le problème invouable - personne n'est raciste ou sexiste dès lors que cela est considéré comme le mal absolu -, tout en laissant les structures d'inégalités existantes."



L'auteur pointe ensuite un autre écueil provenant de la victime elle-même, qui ne souhaite pas porter plainte pour de multiples (et légitimes) raisons : rejet du statut de victime, méconnaissance du droit, méfiance à l'égard des institutions, coût de

la justice, crainte de représailles.

“Ces craintes sont justifiées car souvent, les plaignants sont perçus de manière négative, même lorsque la plainte est fondée (Major et Kaiser, 2005). Et de manière générale, la possibilité de représailles de la part de l'auteur est souvent considérée comme comportant un risque plus important que le fait d'ignorer le problème (Swim et Hyers, 1999)”.

Bien qu'ayant des limites, les législations antidiscriminatoires peuvent cependant donner aux individus la conscience d'être protégés et réaffirme à l'ensemble de la société le respect de l'individu et de la justice. Par exemple, selon une étude de Baron et Helbe (2013), elles ont eu un effet positif sur la manière dont les gays et lesbiennes sont traités sur le marché du travail.

Mais adopter de nouvelles lois ne suffit pas à changer la réalité sociale. Même si les autorités contrôlent le respect des lois, même si les juges punissent les actes discriminatoires, et même si les associations de lutte contre les discriminations avaient les moyens financiers et l'expertise nécessaire pour défendre les victimes, force est de constater que tout concourt à la recrudescence du racisme et de la discrimination depuis 30 ans. Comment l'expliquer ?

Selon Edouard Delruelle, ancien directeur du Centre pour l'Égalité des chances et la lutte contre le racisme⁽⁷⁾, “les concepts de non-discrimination et d'égalité de traitement sont apparus dans les années '80, au moment où le néolibéralisme décrète l'Etat social obsolète et entame la mise au pas du mouvement ouvrier. Sur le plan idéologique, on est passé comme le dit le sociologue François Dubet, du modèle “d'égalité des places” dominant durant les trente glorieuses (réduction des écarts sociaux et sécurisation des moins favorisés) à “l'égalité des chances” qui, lui, accepte le principe de compétition pour les meilleures places mais prônent également la diversité”.

Promouvoir la diversité

Quelles alternatives face au constat de l'effet nécessaire mais insuffisant des législations antidiscriminatoires ? Comme nous l'avons évoqué plus haut, la première piste est celle de la discrimination positive, c'est-à-dire l'action collective rassemblant des personnes qui subissent une même discrimination. Mais selon Ginette Herman⁽⁸⁾, le coût psychologique associé à de telles

démarches est assez lourd (refus d'être montré du doigt ou stigmatisé), ce qui freine leur développement.

Ginette Herman présente trois autres pistes possibles, avec des résultats variables.

Les **actions éducatives** et de promotion des droits de l'homme (conférences, exposés, cours) sont très nombreuses, que ce soit à l'initiative des pouvoirs publics ou du tissu associatif. Les résultats sont cependant décevants. L'éviction pure et simple des préjugés et stéréotypes n'est pas évidente et les solutions proposées paraissent souvent irréalistes ou simplistes.

Le **choix du multiculturalisme**, en opposition à l'assimilationnisme (qui gomme, voire nie les différences) semble donner de meilleurs résultats en matière de lutte contre les discriminations. Dans le monde scolaire par exemple, on constate une meilleure réussite des enfants de groupes minoritaires lorsqu'on prend en compte, ne fût-ce que partiellement, leur culture d'origine.

Mais la voie la plus efficace est sans doute celle du **contact intergroupe**, qui fait coexister et interagir des personnes appartenant à des ensembles différents, que ce soit à l'école, au travail, dans le sport... Le simple contact est déjà un premier pas, mais les effets sont démultipliés s'il s'inscrit dans la durée, s'il est encouragé par la hiérarchie. Cette voie plaide donc en faveur de toutes formes possibles de mixité dans la vie sociale.

En matière de discrimination comme dans tous les domaines de la vie sociale, les solutions clé-sur-porte n'existent pas et toutes les voies juridiques (aspect répressif) et humaines (aspect pédagogique ou préventif) sont à explorer pour en augmenter leur impact.

Monique Van Dieren

1 Loi du 30/07/81, visant à réprimer des actes inspirés par le racisme et la xénophobie.

2 Politiques antidiscriminatoires, Sous la direction de Julie Ringelhem, Ginette Herman et Andrea Rea, Ed. De Boeck, 2015, p. 6.

3 Directive 2000/43/CE du Conseil du 29/6/2000, Directive 2000/78/CE du Conseil du 27/11/2000, Directive 2002/73/CE du parlement et du Conseil du 23/9/2002, Directive 2004/113/CE du Conseil du 13/12/2004

4 Politiques antidiscriminatoires, op cit, p. 73-74.

5 Alexandre Tandé, Redistribuer et/ou reconnaître, Revue Politique HS 22, octobre 2013.

6 Politiques antidiscriminatoires, op cit, p. 10.

7 E. Delruelle, le racisme nouveau, revue Politique HS 22, octobre 2013.

8 Ginette Herman, Discriminations : Production, effets et actions, Revue Politique HS 22, octobre 2013 p. 52.