



Analyse de la jurisprudence sur la discrimination par des personnes exerçant une fonction publique (janvier 2026)

Table des matières

1	Cadre légal	2
2	Fonction d'exemple	2
3	Éléments constitutifs – éléments matériels	3
3.1	Personnes exerçant une fonction publique	3
3.2	Agir dans le cadre de l'exercice de ses fonctions	4
3.3	Discriminer en raison d'un critère protégé	4
4	Éléments constitutifs – élément moral	4
5	Dispositions particulières	4
6	Jurisprudence.....	5
6.1	Personnes exerçant une fonction publique	5
6.2	Agir dans le cadre de l'exercice de ses fonctions	5
6.3	Discriminer en raison d'un critère protégé	6
6.4	Élément moral	8

1 Cadre légal

Les lois fédérales antiracisme, antidiscrimination et genre contiennent une disposition pénale relative à la discrimination, dans l'exercice de ses fonctions, par tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique (art. 23 LAR, 23 LAD et 28 Loi genre). Cette disposition s'inspirait à l'époque de l'article 150 de l'ancien Code pénal.

[Remarque : Dans la loi antiracisme initiale (art. 4 LAR 1981), il n'était pas encore question de « discrimination », mais bien de « refuser arbitrairement à une personne, en raison de la race, de la couleur de peau, de l'ascendance ou de l'origine nationale ou ethnique, l'exercice d'un droit ou d'une liberté auxquels cette personne peut prétendre ». Cette disposition s'appliquait également à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres.]

Les régions et communautés ont adopté, dans leurs domaines de compétence, des dispositions similaires (art. 49 Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ; art. 28 Décret de la Communauté germanophone visant à lutter contre certaines formes de discrimination ; art. 55 Décret de la Communauté française relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination ; art. 32 Décret portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement et art. 24 Décret de la Région wallonne relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination).

Les dispositions pénales concernant la discrimination par des personnes exerçant une fonction publique ont été transférées à l'article 253 du nouveau Code pénal sous l'intitulé « la discrimination commise par une personne exerçant une fonction publique ou commise en son nom au moyen d'une fausse signature ». La disposition pénale de l'article 253 du nouveau Code pénal est formulée comme suit : « La discrimination commise par une personne exerçant une fonction publique consiste pour une personne exerçant une fonction publique à commettre dans l'exercice de cette fonction une discrimination à l'égard d'une personne, d'un groupe, d'une communauté et de leurs membres, en raison d'un ou plusieurs des critères protégés visés à l'article 249, alinéa 2. Cette infraction est punie d'une peine de niveau 2. »

[Remarque : Le cas échéant, des mesures disciplinaires peuvent également être envisagées, par exemple lorsqu'une personne exerçant une fonction publique traite systématiquement de manière désobligeante des personnes d'origine étrangère, sans franchir les limites du pénal (VAN NIEUWEHOVE J., 'Extremistische en racistische vormen van meningsuiting door politieambtenaren, rijkswachters en militairen', Vigiles 1995, 7).]

2 Rôle d'exemple

Le législateur a estimé que les personnes exerçant une fonction publique « doivent donner l'exemple en matière de respect de la loi et d'égalité de traitement de tous » (rapport au nom de la commission de la justice, SÉNAT, SE 1999, 18 décembre 2001, n° 2-12/15, 9) et que des sanctions pénales devaient être prévues pour « les comportements discriminatoires les plus graves », tels que la discrimination par des personnes exerçant une fonction publique (projet de loi visant à lutter contre la discrimination et à modifier la loi du 15 février 1993 portant création d'un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, SÉNAT, SE 1999, 14 juillet 1999, n° 2-12/1, 5).

Le tribunal correctionnel d'Anvers a expressément souligné le rôle exemplaire des agents de police ([tribunal correctionnel d'Anvers, division Anvers, 23 juin 2020](#)) :

- « On peut attendre des policiers qu'ils se comportent en toutes circonstances conformément à la loi et qu'ils agissent non seulement en tant que gardiens de l'ordre public, mais aussi en tant que protecteurs des droits et libertés fondamentaux de toute personne se trouvant sur le territoire belge, sans discrimination » (traduction libre).
- « Les faits portent gravement atteinte à la confiance de la société dans les services de police, qui est essentielle au fonctionnement de l'État de droit démocratique. Les prévenus ont manifestement abusé de la position de pouvoir que la société leur avait confiée » (traduction libre).

La cour d'appel de Bruxelles a déclaré, à la suite du passage à tabac d'un jeune homme dans les locaux de la gendarmerie, que « c'est le corps social tout entier qui est meurtri par les violences physiques et verbales endurées par l'un de ses membres dans des locaux où le citoyen est en droit d'attendre que la sécurité de tout un chacun soit assurée » ([cour d'appel de Bruxelles \(francophone\), 30 juin 2003](#)).

3 Éléments constitutifs – éléments matériels

Le délit de discrimination commis par des personnes exerçant une fonction publique comprend 3 éléments matériels. Il est nécessaire (1) qu'une personne exerçant une fonction publique, (2) dans le cadre de l'exercice de cette fonction, (3) commette un acte de discrimination à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de ses membres sur la base d'un ou plusieurs critères protégés.

3.1 Personnes exerçant une fonction publique

La notion 'tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique' figurant dans les lois antiracisme, antidiscrimination et genre n'a jamais été clairement définie. Cette lacune a été comblée dans le nouveau Code pénal. L'article 79, 5° du nouveau Code pénal définit la notion de « personne exerçant une fonction publique ».

Il s'agit en premier lieu de toute personne qui, en vertu d'une loi, d'un décret ou d'une ordonnance, d'un arrêté ou d'une décision judiciaire, doit maintenir l'ordre public, contrôler le respect de certaines normes ou décisions d'un organisme public ou faire respecter certaines normes ou décisions d'un organisme public. Il s'agit notamment des agents de police, des gardes champêtres et forestiers, des membres de l'inspection de travail, de l'inspection des impôts, de l'inspection de l'environnement, des fonctionnaires sanctionneurs, des agents de sécurité au sens de la loi du 2 octobre 2017 réglementant la sécurité privée et particulière, des stewards au sens de la loi du 21 décembre 1998 relative à la sécurité lors des matches de football, les agents pénitentiaires et les fonctionnaires d'une organisation internationale auxquels la Belgique a attribué des pouvoirs déterminés conformément à l'article 34 de la Constitution

Il s'agit en outre de tout personne qui exerce une mission ou un service public dans le cadre duquel ses actes sont déterminés et réglementés par une loi, un décret ou une ordonnance, un arrêté, ou une décision judiciaire. Il s'agit notamment des militaires, des fonctionnaires ministériels (tels que les notaires, les huissiers de justice et les avocats à la Cour de cassation), des experts judiciaires, des conseillers communaux, des diplomates belges et des curateurs de faillite.

3.2 Agir dans le cadre de l'exercice de ses fonctions

La discrimination doit avoir lieu dans le cadre de l'exercice de la fonction. L'article 79, 13° du nouveau Code pénal le décrit comme suit : « Situation dans laquelle l'auteur commet l'infraction pendant l'exercice de cette fonction ou en se servant de cette fonction. »

3.3 Discriminer en raison d'un critère protégé

La discrimination est définie dans le nouveau Code pénal comme suit : « Toute forme de discrimination directe délibérée, de discrimination indirecte délibérée, d'injonction de discriminer, de harcèlement, de harcèlement sexuel, fondée sur un ou plusieurs des critères protégés, ainsi que le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée » (art. 249, al. 1er nouveau Code pénal).

Les critères protégés sont la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, la nationalité, le sexe, la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la procréation médicalement assistée, la maternité, les responsabilités familiales, la transition médicale ou sociale, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, l'âge, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé, le handicap, la langue, la conviction politique, la conviction syndicale, la caractéristique physique ou génétique ou l'origine ou la condition sociale (art. 249, al. 2 nouveau Code pénal).

Ces critères protégés peuvent être réels ou supposés, propres ou attribués par association, et pris seuls ou en combinaison avec un ou plusieurs critères protégés (art. 249, al. 3 nouveau Code pénal.).

4 Éléments constitutifs – élément moral

Dans le nouveau Code pénal, le terme « intentionnel » est utilisé pour les infractions qui requièrent un dol général. Ce terme remplace « sciemment et volontairement ». « Le dol général est l'intention d'adopter en connaissance de cause le comportement incriminé par la loi. Il y a adoption du comportement en connaissance de cause lorsqu'une personne est consciente qu'une circonstance existe ou pourrait exister dans l'ordre normal des choses ou qu'une conséquence adviendra ou pourra advenir dans le cours normal des événements » (art. 7, § 2, al. 1er nouveau Code pénal).

5 Dispositions particulières

Le nouveau Code pénal reprend les dispositions particulières de la loi antiracisme, antidiscrimination et genre.

Le subordonné peut agir sur ordre d'un supérieur. Dans ce cas, la peine est appliquée au supérieur qui a donné l'ordre (art. 253, § 2 nouveau Code pénal). Le supérieur doit être habilité à donner l'ordre au subordonné et le subordonné doit être tenu d'obéir au supérieur. La preuve doit être apportée par le subordonné.

Le supérieur accusé d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires et qui prétend que sa signature a été obtenue par surprise doit non seulement mettre fin aux actes, mais aussi dénoncer le coupable. S'il ne le fait pas, le supérieur est lui-même poursuivi (art. 253, § 3 nouveau Code pénal).

Enfin, si un subordonné commet un acte arbitraire au moyen d'une fausse signature, l'auteur de la falsification et ceux qui en font usage méchamment ou frauduleusement sont punis d'une peine de niveau 3 (art. 253, § 4 nouveau Code pénal).

6 Jurisprudence

La jurisprudence (connue) relative aux dispositions pénales en matière de discrimination par des personnes exerçant une fonction publique est limitée.

6.1 Personnes exerçant une fonction publique

La jurisprudence concerne principalement les fonctionnaires de police (par exemple, [cour d'appel de Liège, 15 décembre 1997](#) ; [cour d'appel de Bruxelles \(francophone\), 28 mars 1998](#) ; [tribunal correctionnel de Flandre orientale, division Termonde, 24 décembre 2002](#) ; [tribunal correctionnel d'Anvers, division Anvers, 23 juin 2020](#) ; [cour d'appel d'Anvers, 7 mai 2021](#) et [tribunal correctionnel de Bruxelles \(néerlandophone\), 14 février 2024](#)) et les militaires (par exemple, [cour militaire de Bruxelles \(néerlandophone\), 17 décembre 1997](#) et [cour militaire de Bruxelles \(néerlandophone\), 7 mai 1998](#)).

Une partie de la jurisprudence concerne des personnes autres que les fonctionnaires de police et les militaires. Il s'agit par exemple de conseillers d'une cour d'appel ([Cour de cassation, 23 janvier 1996](#)), d'un fonctionnaire du SPF Finances ([tribunal correctionnel de Liège, division Liège, 31 octobre 2017](#)), d'une traductrice assermentée ([tribunal correctionnel de Bruxelles \(francophone\), 29 juin 2021](#)), d'un enseignant ([tribunal correctionnel de Liège, division Liège, 11 mars 2024](#)) ou des membres d'un service chargé du transfert de détenus ([tribunal correctionnel d'Anvers, division Anvers, 3 mai 2023](#)).

Dans un autre contexte (à savoir celui du délit d'injure), le tribunal correctionnel de Liège a jugé qu'un accompagnateur de train de la SNCB n'est pas une personne dépositaire de l'autorité ou de la force publique ou ayant un caractère public ([tribunal correctionnel de Liège, division Liège, 10 novembre 2022](#)).

6.2 Agir dans le cadre de l'exercice de ses fonctions

Les personnes exerçant une fonction publique doivent agir dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

Le tribunal correctionnel d'Anvers a estimé que l'expression « dans l'exercice de leurs fonctions » implique qu'il doit s'agir « de relations verticales entre des personnes occupant une fonction publique, d'une part, et des citoyens, d'autre part, et non de relations entre fonctionnaires ou de comportements internes à une organisation » (traduction libre). Selon le tribunal correctionnel, les faits de discrimination présumée *entre* les membres d'un service ne relèvent pas du champ d'application de la prévention. En outre, le tribunal correctionnel a jugé que l'expression « dans l'exercice de leurs fonctions » signifiait qu'il fallait agir en tant que fonctionnaire et non en tant que personne privée. Cette affaire concernait les membres d'un service chargé du transfert des détenus. Ils avaient créé un groupe WhatsApp dans lequel ils partageaient notamment des messages sur leurs collègues (qui, pour la plupart, ne faisaient pas partie du groupe WhatsApp). Les messages témoignaient d'un manque de collégialité et étaient parfois grossiers et irrespectueux ([tribunal correctionnel d'Anvers, division Anvers, 3 mai 2023](#)).

Dans le même sens, le tribunal correctionnel de Bruxelles a estimé qu'un commissaire de police, qui dirigeait une brigade canine, ne pouvait pas être condamné pour discrimination, alors qu'il avait fait écouter des chants nazis et tenu des propos inappropriés en présence de collaborateurs d'origine juive. Il avait notamment déclaré que l'un des collaborateurs était avare (une référence au stéréotype du Juif avare) et, lors d'un exercice, il avait demandé à un chien renifleur (*cash dog*) de rechercher de l'argent sur ce collaborateur. Le tribunal correctionnel a estimé que l'un des éléments constitutifs de l'infraction n'était pas rempli, à savoir l'exigence que la discrimination soit commise dans le cadre de l'exercice de la fonction. « Cette exigence ne peut signifier autre chose que le fait que le prévenu aurait discriminé une personne dans l'exercice de l'autorité publique ou du pouvoir public dont il était investi, par rapport à une personne qui ne dispose pas de ce pouvoir et qui y est soumise. Au moment où les actes en question ont été commis, cela ne s'est pas produit à l'égard d'une personne soumise à l'autorité publique ou au pouvoir public, mais bien à l'égard d'un collègue subordonné et donc dans le cadre des relations de travail entre des personnes qui sont toutes titulaires ou agents du pouvoir public ou de l'autorité publique » (traduction libre) ([tribunal correctionnel de Bruxelles \(néerlandophone\), 14 février 2024](#)).

Enfin, la cour d'appel de Bruxelles a confirmé dans une affaire qu'il n'y avait pas eu de discrimination de la part d'une personne exerçant une fonction publique, car le prévenu n'avait pas agi dans l'exercice de ses fonctions. Le prévenu avait diffusé des courriels, dont une lettre ouverte à Sa Majesté Hassan II, dans lesquels il incitait à la discrimination, à la ségrégation, à la haine ou à la violence à l'égard de la communauté marocaine en Belgique et de la communauté africaine. Le prévenu a été poursuivi pour « incitation » et pour discrimination par une personne exerçant une fonction publique. La cour d'appel a confirmé qu'il y avait « incitation », mais pas discrimination ([cour d'appel de Bruxelles \(néerlandophone\), 27 juin 2000](#)).

6.3 Discriminer en raison d'un critère protégé

La discrimination doit avoir lieu à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de ses membres sur la base d'un ou plusieurs critères protégés.

Dans certains cas, il a été jugé que les faits n'étaient pas suffisamment prouvés.

2 **militaires** ont été poursuivis pour coups et blessures et menaces. Lors d'une mission de l'ONU en Somalie, ils avaient tenu un enfant au-dessus d'un feu de camp. La cour militaire a confirmé le jugement de première instance et a estimé que les faits n'étaient pas prouvés. Unia avait demandé l'application de la disposition relative à la discrimination par une personne exerçant une fonction publique prévue par la loi antiracisme. Mais la cour militaire n'a pas donné suite à cette demande, estimant « que rien ne prouve que les faits aient été inspirés par une forme de racisme ou aient été commis par haine en raison de l'origine ethnique de la victime ; qu'il n'a pas été prouvé que les faits étaient fondés sur la discrimination raciale ou qu'ils constituaient une discrimination fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou la nationalité » (traduction libre) ([cour militaire de Bruxelles \(néerlandophone\), 17 décembre 1997](#)).

Un **médecin** d'origine libanaise, travaillant en Belgique, était en litige avec l'administration fiscale au sujet de la déduction fiscale des pensions alimentaires qu'il versait à sa famille à l'étranger. Il estimait que le fonctionnaire du SPF Finances faisait preuve de discrimination à son égard. Le tribunal correctionnel de Liège n'a trouvé aucun élément indiquant une discrimination ([tribunal correctionnel de Liège, division Liège, 31 octobre 2017](#)). Le jugement en première instance a été confirmé par la cour d'appel de Liège. Le médecin n'a pas pu démontrer qu'il avait été traité moins favorablement par le fonctionnaire du SPF Finances qu'un autre contribuable se trouvant dans la même situation ([cour d'appel de Liège, 28 juin 2018](#)).

Un **enseignant** a été poursuivi pour discrimination. Il avait demandé à une étudiante d'ôter son foulard, faute de quoi il ne corrigerait pas son examen. Le tribunal correctionnel de Liège a estimé que les faits n'étaient pas établis au-delà de tout doute raisonnable et a attiré l'attention sur le règlement scolaire qui stipulait que les oreilles devaient être dégagées pendant un examen ([tribunal correctionnel de Liège, division Liège, 11 mars 2024](#)).

Dans certains autres cas, il a été jugé qu'il n'y avait pas discrimination.

Dans un arrêt, la cour d'appel de Gand avait estimé que « la nationalité du prévenu constituait un motif sérieux de craindre qu'il ne se soustraie à l'action de la justice » (traduction libre). La Cour de cassation a estimé que les motifs invoqués par les **conseillers** d'une cour d'appel ne permettaient pas de conclure à une violation de la disposition pénale relative à la discrimination dans l'exercice d'une fonction publique ([Cour de cassation, 23 janvier 1996](#)).

À l'occasion de la Fête de Wallonie, un **fonctionnaire de police** avait déclaré : « ... c'est la Fête de Wallonie, pas celle des arabes ... ». La cour d'appel de Liège a confirmé le jugement rendu en première instance et a estimé qu'il n'y avait pas eu de discrimination de la part d'une personne exerçant une fonction publique ([cour d'appel de Liège, 15 décembre 1997](#)).

Plusieurs **fonctionnaires de police** avaient été appelés sur les lieux d'un accident de voiture impliquant une personne d'origine étrangère. Les fonctionnaires de police avaient refusé de dresser un procès-verbal. Ils avaient notamment été poursuivis pour discrimination par une personne exerçant une fonction publique. La cour d'appel a jugé que les faits n'étaient pas prouvés. Les fonctionnaires de police avaient constaté que l'accident s'était produit sur le territoire d'une autre zone de police et avaient conseillé à la victime de remplir un constat d'accident. Selon la cour d'appel de Bruxelles, leur attitude n'était pas motivée par l'origine étrangère de la victime, mais par le caractère innocent de l'accident et le souhait d'éviter un surcroît de travail dans de telles circonstances ([cour d'appel de Bruxelles \(francophone\), 28 mars 1998](#)). En première instance, le tribunal correctionnel de Bruxelles avait toutefois condamné les fonctionnaires de police pour discrimination par une personne exerçant une fonction publique (tribunal correctionnel de Bruxelles (francophone), 20 février 1997, T.V.R. 1996, 377).

Une **traductrice assermentée** avait informé par courriel le tuteur d'un mineur non accompagné d'origine chilienne « qu'elle ne souhaitait pas travailler aux tarifs dérisoires pratiqués par la justice belge ». Elle avait également écrit : « Je suis à présent d'extrême droite et je réprouve fortement l'acceptation de davantage d'étrangers non diplômés sur notre territoire (...). Je vous encourage fortement à trouver un autre hobby que d'infester la Belgique avec ce genre de racaille potentielle. Je parle d'expérience. Les Chiliens au Chili. La sécu aux Belges de souche. Sinon, on arrête de cotiser. Si ce gamin n'a pas l'autorisation de séjourner sur le territoire belge, sa place est dans un charter direction le Chili. Chez ses parents. Avec le regroupement familial, il va nous ramener toute la smala..... (...). » Le tribunal correctionnel de Bruxelles a jugé qu'il n'y avait pas de discrimination de la part d'une personne exerçant une fonction publique. En effet, la traductrice assermentée ne voulait pas travailler aux « tarifs dérisoires de la justice belge », ce qui, selon le tribunal correctionnel, signifiait qu'elle ne pratiquait pas de discrimination, car elle refuserait toute demande de traduction du service Tutelle du SPF Justice, et ce pour n'importe quelle personne ([tribunal correctionnel de Bruxelles \(francophone\), 29 juin 2021](#)).

Enfin, dans certains autres cas, il a été jugé qu'il y avait effectivement discrimination.

Lors d'une mission de l'ONU en Somalie, un **militaire** avait forcé un enfant somalien musulman à manger du porc. Il voulait donner l'exemple, à savoir « punir et dissuader l'enfant en lui donnant de la viande impure

afin qu'il reste à l'écart du « checkpoint » par crainte de subir à nouveau un traitement insupportable pour lui, à savoir manger de la nourriture qu'il n'avait pas le droit de manger conformément à ses convictions religieuses » (traduction libre). La cour militaire a établi que c'était précisément de la viande de porc qui avait été servie parce qu'il s'agissait d'un musulman et que des motifs racistes avaient donc également joué un rôle. Il s'agissait d'un cas de discrimination par une personne exerçant une fonction publique ([cour militaire de Bruxelles \(néerlandophone\), 7 mai 1998](#)).

Auparavant, le tribunal militaire avait acquitté le militaire car il existait des doutes quant au motif raciste. Le tribunal militaire a déclaré : « De nombreux indices (...) permettent de supposer que le prévenu avait peut-être des motivations racistes. Toutefois, le prévenu est libre de penser ce qu'il veut. Il n'est pas poursuivi pour ses opinions » (traduction libre) (tribunal militaire de Bruxelles (néerlandophone), 30 mars 1998 - cité dans DE PRINS D., SOTTIAUX S. et VRIELINK J., *Handboek discriminatierecht*, 369).

Un jeune homme d'origine étrangère a été maltraité dans les locaux de l'ancienne **gendarmerie**. Le tribunal correctionnel de Bruxelles a acquitté le prévenu. Selon le tribunal correctionnel, la victime s'est contredite quant à l'identité de l'auteur des faits ([tribunal correctionnel de Bruxelles \(francophone\), 18 décembre 2002](#)). La cour d'appel de Bruxelles a réexaminé l'affaire et a condamné l'auteur, entre autres, pour discrimination dans l'exercice de ses fonctions ([cour d'appel de Bruxelles \(francophone\), 30 juin 2003](#)).

Lors de briefings, un **commissaire de police** a manifesté son mépris envers les personnes d'origine étrangère. Il a exhorté ses hommes à agir avec fermeté et violence à leur égard, et ce dans des termes vulgaires (« vous devez leur faire sortir la merde du corps jusqu'à en mourir vous-mêmes » et « vous devez les tabasser jusqu'à en mourir, sinon vous n'avez pas bien fait votre travail ») (traduction libre). Le tribunal correctionnel de Termonde a jugé que le commissaire de police avait commis une discrimination à l'égard des personnes d'origine étrangère dans l'exercice de ses fonctions ([tribunal correctionnel de Flandre orientale, division Termonde, 24 décembre 2002](#)). Le jugement en première instance a été confirmé par la cour d'appel de Gand ([cour d'appel de Gand, 23 septembre 2003](#)).

Plusieurs **agents de police** avaient volé de l'argent et d'autres biens à des victimes (souvent en situation irrégulière), les avaient maltraitées physiquement et humiliées psychologiquement. Certaines personnes avaient été emmenées dans un endroit isolé et fouillées. Un travailleur transgenre d'origine roumaine avait été suivi dans une combi, insulté et menacé avec une arme. Les agents de police ont été poursuivis pour toute une série de faits, dont plusieurs faits de discrimination par des personnes exerçant une fonction publique. Concernant certains faits, le tribunal correctionnel d'Anvers a estimé qu'ils ne constituaient pas une discrimination, par exemple parce qu'ils s'inscrivaient dans le cadre d'un contrôle régulier ou étaient nécessaires parce que la victime était signalée. D'autres faits n'ont pas été prouvés selon le tribunal correctionnel. Dans certains cas, il y avait bien discrimination, par exemple parce que des personnes en situation irrégulière avaient été spécifiquement contrôlées ou emmenées dans un endroit isolé, ou parce que seuls les clients marocains d'un café avaient été visés lors d'un contrôle ([tribunal correctionnel d'Anvers, division Anvers, 23 juin 2020](#) et [cour d'appel d'Anvers, 7 mai 2021](#)).

6.4 Élément moral

En ce qui concerne l'élément moral, la jurisprudence confirme que le délit de discrimination commis par des personnes exerçant une fonction publique requiert un dol général ([tribunal correctionnel d'Anvers, division Anvers, 3 mai 2023](#)).

**Centre interfédéral pour l'égalité des chances
et la lutte contre le racisme et les discriminations**

Place Victor Horta 40 • 1060 Saint-Gilles
T+32(0)2 212 30 00

www.unia.be   