



Rapport régional bruxellois 2022



Pour faciliter la lecture par les lecteurs non-voyants utilisant une synthèse vocale et dans un souci de lisibilité du texte, les formes masculines « étudiant », « enseignant »... ont été utilisées pour désigner les deux sexes, hommes et femmes, ainsi que les différentes formes d'identité ou d'expression de genre.

Sommaire

Introduction	1
Signalements et dossiers	4
Avis et recommandations	16
Participation et accompagnement par Unia	21
Projets structurels	21
Activités et projets temporaires	25
Collaborations ponctuelles	28
Prévention et sensibilisation	29
Utilisation d'eDiv	30
Commissions communautaires	31
COCOF	31
COCOM	36
Budget	38
Perspectives d'avenir	39
Annexe	40
Remarques méthodologiques	40
Formations en RBC	42

Introduction

Pour la première fois, Unia propose **un rapport annuel consacré entièrement à ses activités en Région de Bruxelles-Capitale (RBC)**. Il était temps ! Si Unia rapporte chaque année ses activités à la Commission de l'égalité des chances et des droits des femmes du Parlement bruxellois, un rapport régional spécifique consacré à Bruxelles et dûment publié est donc une réelle nouveauté.

Moins grande en superficie que les régions flamande et wallonne mais région à part entière, Bruxelles est aussi une grande ville et une capitale européenne, unique par la diversité et les particularités de sa population ainsi que par les défis qui s'y jouent. Il nous fallait plus d'espace pour rendre visibles nos diverses actions et collaborations avec la société civile, les partenaires sociaux et les instances politiques du territoire bruxellois.

Depuis ses débuts, Unia est investi dans la lutte contre les discriminations en région bruxelloise. Nos locaux ont bougé plusieurs fois sur le territoire bruxellois, du Résidence Palace à la rue Royale et, en mars 2022, à Saint-Gilles, à deux pas de la gare du Midi.

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme est créé en 1993 par le Gouvernement belge, peu de temps après les émeutes de Forest et de Saint-Gilles en 1991. Celles-ci avaient été provoquées par une intervention policière musclée à l'encontre d'un jeune homme d'origine marocaine à moto. Des jeunes avaient ensuite saccagé une discothèque huppée installée dans le quartier, où ils n'étaient pas les bienvenus. Revoir les événements de l'époque¹ surprend quant à leur ressemblance avec ce que nous connaissons plus récemment en France ou en Belgique.

Alors, rien n'a changé ?

Ce ne sont plus les personnes immigrées de l'époque qui vivent à Bruxelles, mais leurs enfants ou leurs petits-enfants. Certains quartiers se sont gentrifiés. Des **populations nouvelles** sont aussi arrivées, des jeunes et des moins jeunes, de divers horizons, parfois encore davantage **précarisés, déracinés**. Et **discriminés**.

C'est en 2003 qu'ont été adoptées les premières lois fédérales contre les discriminations, sur base des motifs raciaux et non raciaux, dans l'emploi, dans le logement, les lieux culturels et récréatifs et dans les services, privés comme publics. La **RBC a voté ses premières ordonnances antidiscrimination en 2008**. Depuis 2014, désormais interfédéral, **Unia est pleinement compétent** pour traiter des discriminations sur le territoire bruxellois et peut enfin ester en justice si nécessaire.

Actuellement, la RBC possède un arsenal important de mesures politiques et de textes légaux

¹ RTBF.be, [Les émeutes de Forest éclataient il y a 25 ans: 'C'était un moment bouleversant!'](#), 13 mai 2016.

pour lutter contre toutes les discriminations, qu'elle a rassemblés lors d'un récent processus de codification. **Restent de grands défis**, notamment les discriminations en emploi et la gestion de la diversité, l'inclusion des personnes en situation de handicap dans tous les secteurs, la problématique du logement, la situation de nos aînés, la relation entre les forces de police et les citoyens à Bruxelles et les violences à l'encontre des personnes LGBTI+, la protection des plus vulnérables.



Unia veut continuer à relever ces défis dans un dialogue constructif en offrant son expertise et en exerçant pleinement les missions qui lui sont confiées : la protection des personnes discriminées, l'information, la formation et l'accompagnement des acteurs bruxellois, en leur prodiguant avis et recommandations et en menant des études pour mieux cibler leurs actions et les politiques à mettre en place.

La région bruxelloise reste confrontée à des défis spécifiques, comme **l'importance des faits de racisme** par rapport à d'autres discriminations – ce qui se reflète dans les chiffres compilant les signalements reçus et les dossiers ouverts par Unia. Face à ces défis, Unia travaille main dans la main avec les institutions bruxelloises, pro-actives et engagées dans la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité. 2022 fut également l'année durant laquelle la décision de la Flandre de fonder son propre Institut flamand des droits humains (VMRI) a pris forme. L'impact de cette décision sur la région bruxelloise deviendra clair à l'avenir.

Au niveau de l'exécutif, nous avons par exemple été consultés par le Gouvernement au sujet de **le Plan bruxellois de lutte contre le racisme**. On peut également saluer l'assouplissement des conditions de **testing de discrimination en matière de logement**, que nous recommandions afin de mieux répondre à la situation des plus vulnérables. Nous continuons de mener le travail structurel au service d'Actiris en vertu de la Convention spécifique qui nous lie. Enfin, nous avons été entendus par le Parlement bruxellois sur **la neutralité des agents du service public et le port de signes convictionnels**.

Notre travail bruxellois va toutefois au-delà de la dynamique avec les institutions. Notre rapport offre ainsi un tour d'horizon global de nos activités dans la RBC. Nous y présentons les tendances émanant des signalements reçus et des dossiers ouverts, nos avis et recommandations, nos participations et accompagnements de la société civile comme des administrations et institutions. Nous présentons également nos actions de prévention et de sensibilisation, et terminons par nos actions spécifiques à la Commission communautaire française (COCOF) et à la Commission communautaire commune (COCOM).²

² Unia et la Commission communautaire flamande (VGC) n'ont pas eu de projets communs spécifiques en 2022. Pour cela, nous nous limitons à éclairer nos coopérations avec la RBC, la COCOF et la COCOM.

Signalements et dossiers

Unia reçoit des signalements de personnes qui se sentent discriminées ou qui ont été les témoins d'un comportement discriminatoire. Si nous sommes compétents et si l'auteur du signalement demande une intervention ou un conseil individuel, Unia ouvre un dossier. Unia a reçu **1163 signalements** sur le territoire de la RBC en 2022. Les graphiques ci-dessous présentent un aperçu des signalements et des dossiers ouverts pour des faits survenus en 2022. Une explication méthodologique sur les graphiques et la terminologie utilisée se trouve en annexe du présent rapport annuel.³

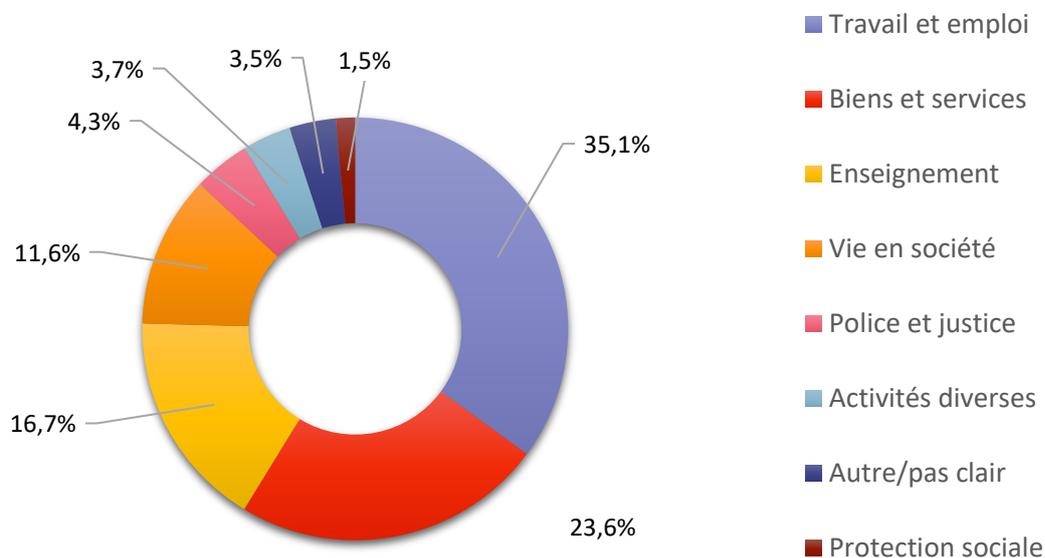
Signalements par année 2017-2022 – région bruxelloise (sans domaine media)⁴



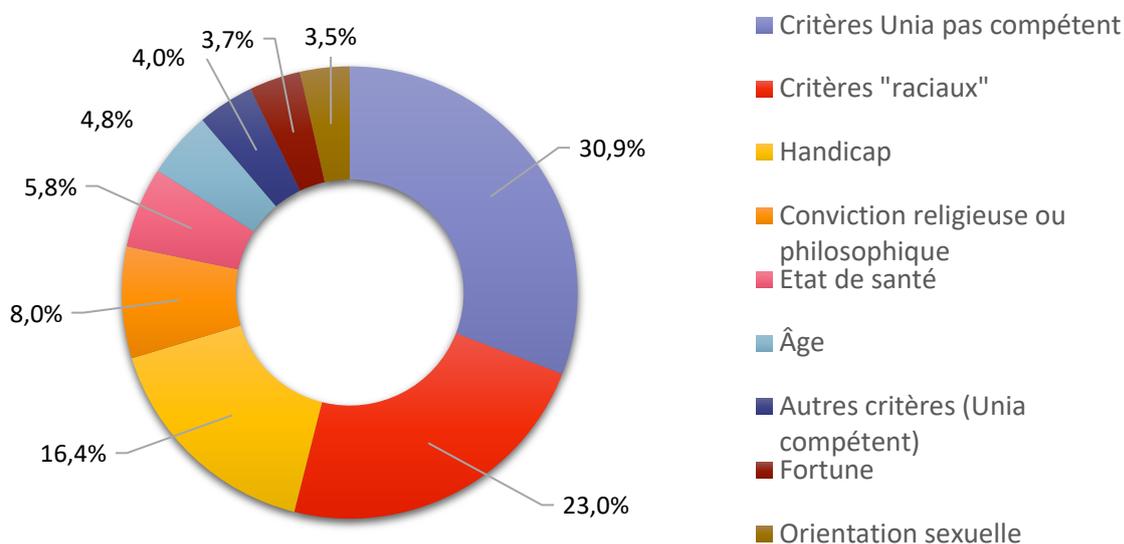
³ Voir annexe, p. 40.

⁴ Les chiffres présentés sur ce graphique portent tant sur les signalements relevant de la compétence d'Unia que sur les autres.

Signalements reçus en 2022 par domaine – région bruxelloise (sans domaine media)⁵



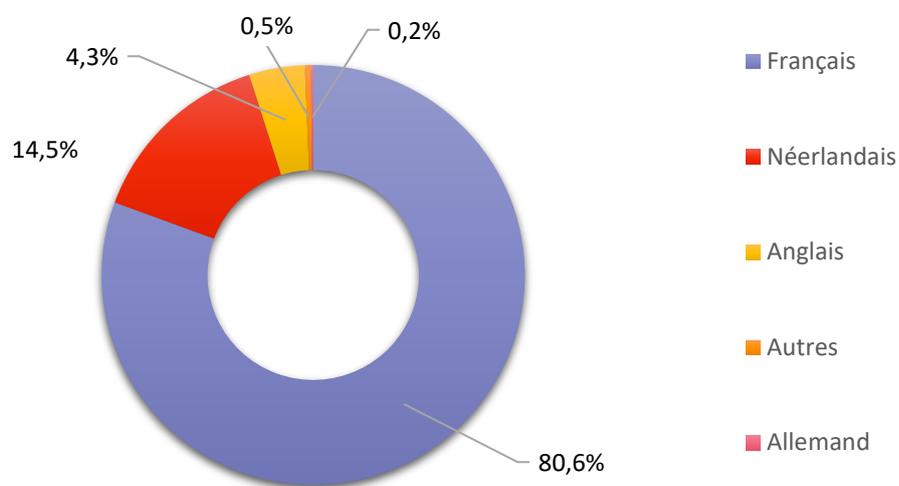
Signalements reçus en 2022 par critère – région bruxelloise⁶



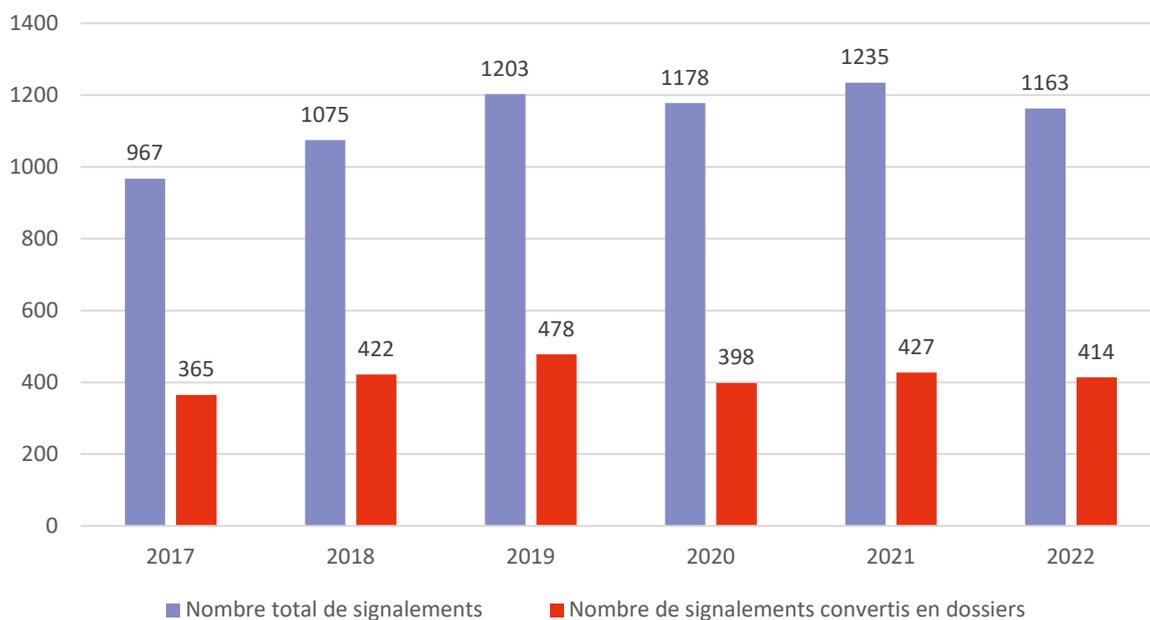
⁵ Les chiffres présentés sur ce graphique portent tant sur les signalements relevant de la compétence d’Unia que sur les autres.

⁶ Les chiffres présentés sur ce graphique portent tant sur les signalements relevant de la compétence d’Unia que sur les autres.

Langue de l’auteur du signalement en 2022 – région bruxelloise⁷



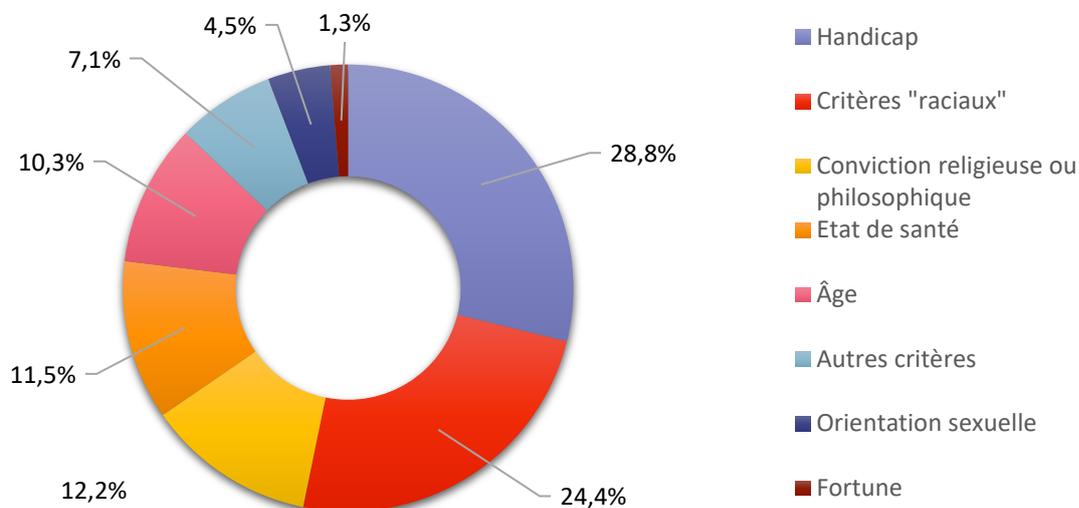
Taux de conversion de signalements en dossiers par année 2017-2022 - région bruxelloise



	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taux de conversion de signalements en dossiers	38%	39%	40%	34%	35%	36%

⁷ Les chiffres présentés sur ce graphique portent tant sur les signalements relevant de la compétence d’Unia que sur les autres.

Dossiers emploi par critère de discrimination – région bruxelloise



Malgré une diminution du nombre de dossiers depuis la pandémie de COVID-19, Unia a ouvert **le plus grand nombre de dossiers dans le domaine « travail » (136 dossiers)**. Unia a ouvert 45 dossiers notamment liés à des défauts d'aménagements raisonnables au travail à Bruxelles. Unia a également été fréquemment sollicitée pour des critères « raciaux », par des travailleurs et des demandeurs d'emploi notamment (38 dossiers).

Unia a, par exemple, soutenu un travailleur en chaise roulante qui avait perdu son emploi. Il travaillait pour une entreprise par le biais de sa SPRL depuis 11 ans. En 2017, il informe l'entreprise qu'il devra désormais venir travailler en chaise roulante. Peu après cette annonce, l'entreprise rompt son contrat. Le 4 janvier 2022, la Cour du travail de Bruxelles confirme qu'il y a bien une présomption de discrimination. Elle condamne l'entreprise à payer une indemnité forfaitaire équivalant à six mois du salaire brut du travailleur. Unia était partie à la cause en première instance et en appel.⁸

Le dossier STIB a également connu de nouveaux développements. La société de transports bruxellois avait refusé à deux reprises d'engager une femme portant le foulard et disposant des compétences techniques nécessaires pour des fonctions administratives internes. Selon le tribunal, la STIB s'est rendue coupable de discrimination directe sur base des convictions religieuses de cette personne et indirecte sur base de son genre. La STIB a décidé de ne pas aller en appel et a entamé un processus interne participatif pour adapter ses pratiques à l'ordonnance du tribunal. Plusieurs personnes et organisations ont cependant formé une « tierce opposition » car elles estimaient avoir été lésées par cette décision et demandaient de juger à nouveau cette affaire. Le tribunal a déclaré irrecevable la demande par une décision du

⁸ Unia, Rapport annuel général 2022, [cahier Étudier et travailler sur un pied d'égalité](#), 2023, p. 11.

6 octobre 2022. La procédure judiciaire n'est pas encore terminée, puisqu'un appel a été introduit.⁹

Nous restons néanmoins inquiets par rapport aux potentiels effets défavorables des mesures d'interdiction de signes convictionnels sur le lieu de travail. Une étude d'Actiris de 2019 pointe la question du port du voile comme frein spécifique à l'emploi pour les femmes de confession musulmane : les femmes « voilées » sont, à triple titre, potentiellement vulnérables sur le marché du travail du fait de l'imbrication des critères du genre, de l'origine nationale et de la religion.

A ce propos, nous avons été **auditionnés au Parlement bruxellois** en avril, concernant la **neutralité dans les services publics bruxellois**. Les auditions n'ont cependant débouché sur aucune recommandation. La commission des Affaires générales du Parlement bruxellois a rejeté le 7 novembre 2022 une proposition d'ordonnance visant à garantir la neutralité et l'impartialité des fonctionnaires bruxellois en interdisant le port de signes ostentatoires de convictions religieuses ou philosophiques dans l'exercice de leurs fonctions.¹⁰

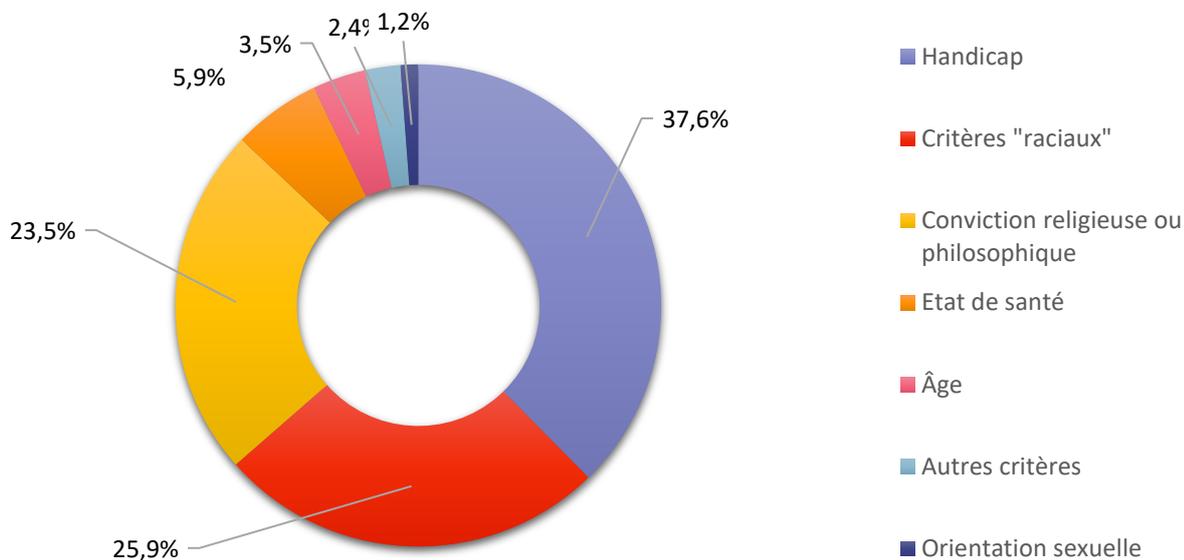
La question de **neutralité dans le secteur privé** est revenue sur la table en 2022. En octobre, la Cour de Justice de l'Union européenne a répondu à trois questions préjudicielles du tribunal du travail de Bruxelles datant de 2020. Le dossier concerne une jeune femme portant le foulard, qui souhaitait faire un stage administratif (classement, photocopies, etc.) sans contact avec le public, au sein d'une société de logements sociaux. Le personnel de celle-ci relève du secteur privé. Le responsable de la société a refusé de retenir sa candidature, malgré le fait que son profil correspondait, parce qu'elle portait le foulard islamique. La société a invoqué sa politique de neutralité pour refuser son stage. La Cour a confirmé sa jurisprudence [G4S](#) et [WABE et Müller](#). Elle considère qu'un **règlement de travail interdisant l'expression des convictions religieuses, philosophiques ou politiques ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions, à condition de respecter certains critères** (application cohérente et systématique, justification d'un besoin réel et concret, mesure proportionnée, etc.). Par cette interprétation, la Cour veut éviter les abus et encourage la tolérance, le respect et l'acceptation d'un plus grand degré de diversité.

⁹ Unia, Rapport annuel général 2022, [cahier Étudier et travailler sur un pied d'égalité](#), 2023, p. 16.

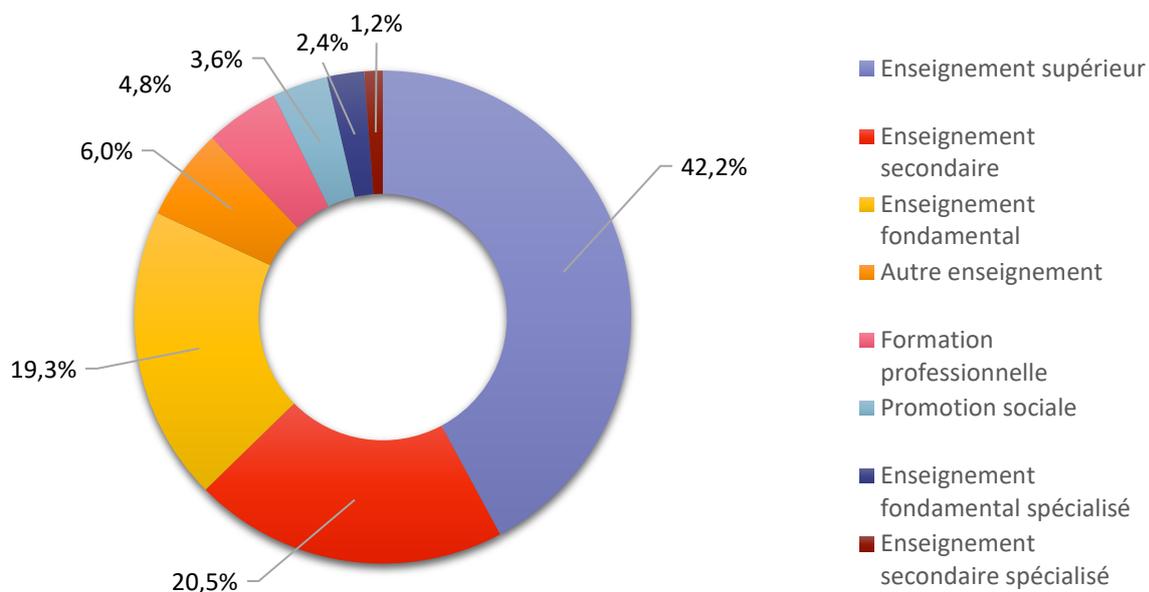
¹⁰ Unia, Rapport annuel général 2022, [cahier Étudier et travailler sur un pied d'égalité](#), 2023, p. 15.

Enseignement

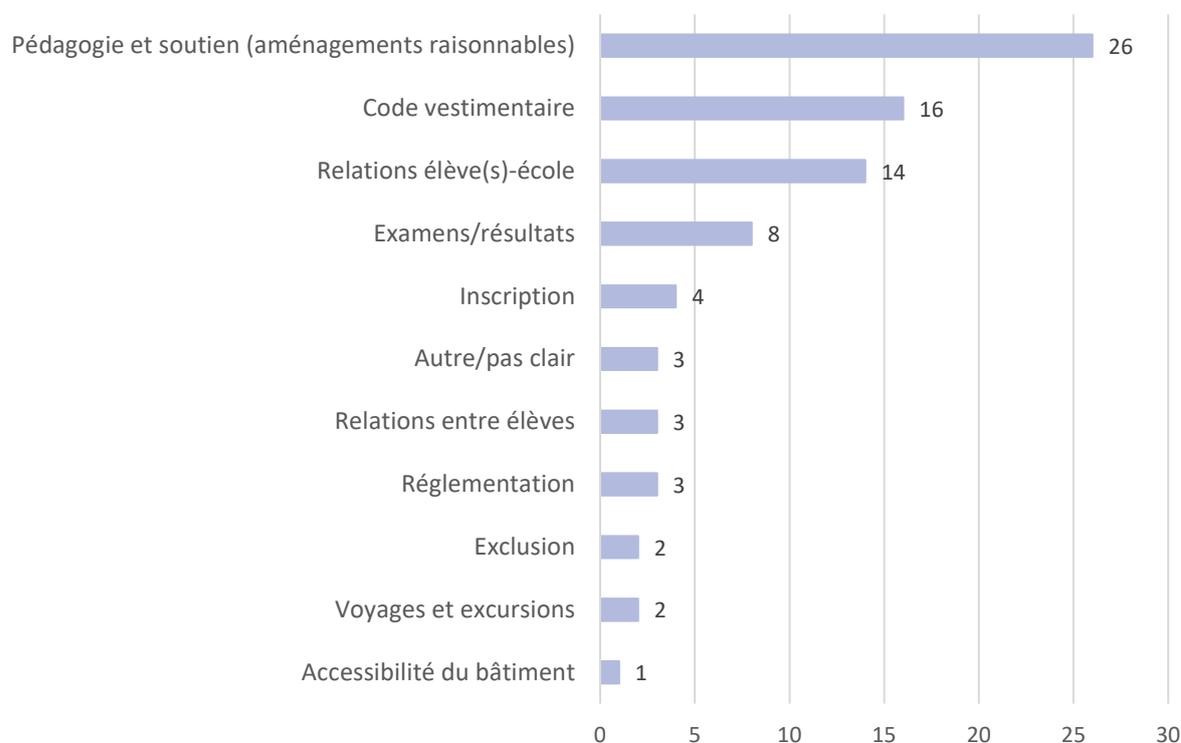
Dossiers enseignement par critère - région bruxelloise



Dossiers enseignement par niveau – région bruxelloise



Dossiers enseignement par problématique – région bruxelloise



Bien que l'enseignement soit une compétence des communautés française et flamande à Bruxelles, nous ne pouvons faire l'impasse sur ce domaine en région bruxelloise. Nous verrons que la situation à Bruxelles montre certaines particularités qui méritent notre attention.

Le nombre de dossiers ouverts dans le domaine de l'**enseignement** a augmenté en 2022. Alors que leur nombre a varié entre 32 et 56 entre 2017 et 2021, Unia a ouvert 83 dossiers en 2022, ce qui représente 30% des 275 dossiers enseignement ouverts à Unia, toutes régions confondues. Proportionnellement, les dossiers enseignement sont donc plus importants en région bruxelloise. **Ce qui caractérise particulièrement les dossiers bruxellois est la proportion plus grande (42%) de dossiers dans l'enseignement supérieur**, contrairement aux chiffres des autres régions où les dossiers les plus fréquents viennent de l'enseignement secondaire. Les dossiers de l'enseignement supérieur traitaient principalement du critère de la conviction religieuse ou philosophique (13 dossiers), des critères « raciaux » (11 dossiers) et du handicap (7 dossiers).¹¹

¹¹ Les statistiques montrent qu'à Bruxelles, la migration interne (les habitants qui migrent vers une autre région de la Belgique) est seulement positive pour les jeunes (les autres habitants ont tendance à quitter Bruxelles). BERNIS, et al., [Perspective. Focus de l'IBSA n°58](#), p. 4-5 : « Les (très) jeunes adultes sont largement majoritaires parmi les entrées dans la Région. Ainsi, plus de la moitié d'entre eux (57 % en 2021) a entre 20 et 34 ans, et les 25-29 ans à eux seuls représentent plus du quart des entrées. Il s'agit de jeunes en phase de décohabitation parentale, venant à Bruxelles pour les opportunités que la Région offre : emploi, études, vie sociale et culturelle ».

Par ailleurs, à Bruxelles comme dans les deux autres régions, le critère de discrimination le plus courant dans l'enseignement reste le handicap. Une grande partie des dossiers concernent l'insuffisance du soutien et le manque ou le refus d'**aménagement raisonnables** dans l'enseignement.

À l'exception de l'enseignement supérieur, le critère de discrimination le plus évoqué n'est pas le handicap, contrairement aux deux autres régions et aux autres niveaux d'enseignement bruxellois, mais la conviction religieuse, puis les critères raciaux et seulement en troisième position, le handicap.

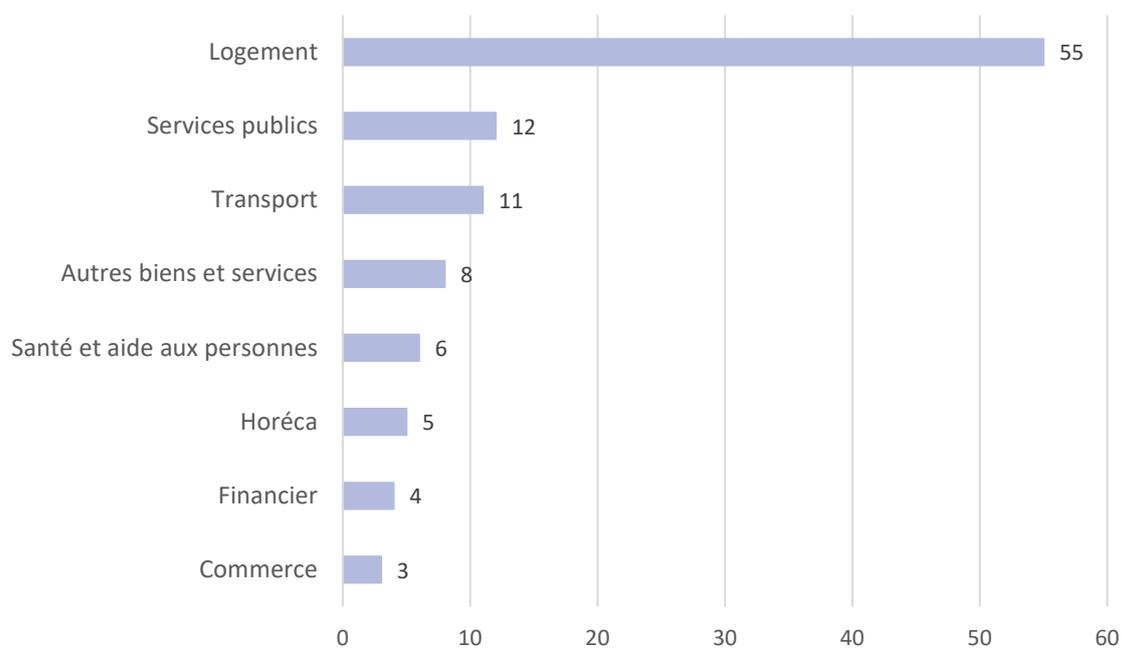
Il est vrai qu'Unia reçoit régulièrement des signalements d'étudiants qui se sentent discriminés en raison de leurs **convictions religieuses**. Or, tant l'accès à l'éducation que la liberté de religion sont des droits fondamentaux. Face à des étudiants discriminés, Unia cherche des solutions avec l'école concernée. Lorsque l'établissement scolaire ne souhaite pas mettre en place des solutions, Unia va parfois en justice aux côtés des étudiants. Depuis 2017, Unia est partie à la cause dans le procès qui oppose dix étudiantes et la Haute Ecole Francisco Ferrer. Dans le cadre de cette procédure, une question a été posée à la Cour constitutionnelle, qui estime que les établissements d'enseignement (supérieur) peuvent choisir entre la neutralité exclusive et la neutralité inclusive : sous certaines conditions, une interdiction du port de signes convictionnels est donc possible. En 2021, le tribunal de première instance de Bruxelles, qui devait alors se positionner sur l'affaire, avait quant à lui donné raison aux étudiantes qui peuvent désormais porter leur foulard dans leur école. Le juge estimait qu'une telle **interdiction devrait être prévue dans un décret, en raison de son importance, et non par un simple règlement d'ordre intérieur d'une école**. En 2022, un collectif de professeurs de la Haute Ecole et d'autres acteurs ont entamé une procédure contre cette décision. Le tribunal se questionne sur la recevabilité de cette tierce opposition alors qu'aucune des parties lors de la procédure initiale n'a décidé de faire appel. Le juge a donc demandé son avis à la Cour constitutionnelle.

Pour l'**extra-scolaire**, nous avons pour la première fois sensibilisé une trentaine d'accueillants et d'accueillantes qui s'occupent des enfants en situation de handicap avant et après les cours, à la demande de la commune de Saint-Josse-ten-Noode.¹²

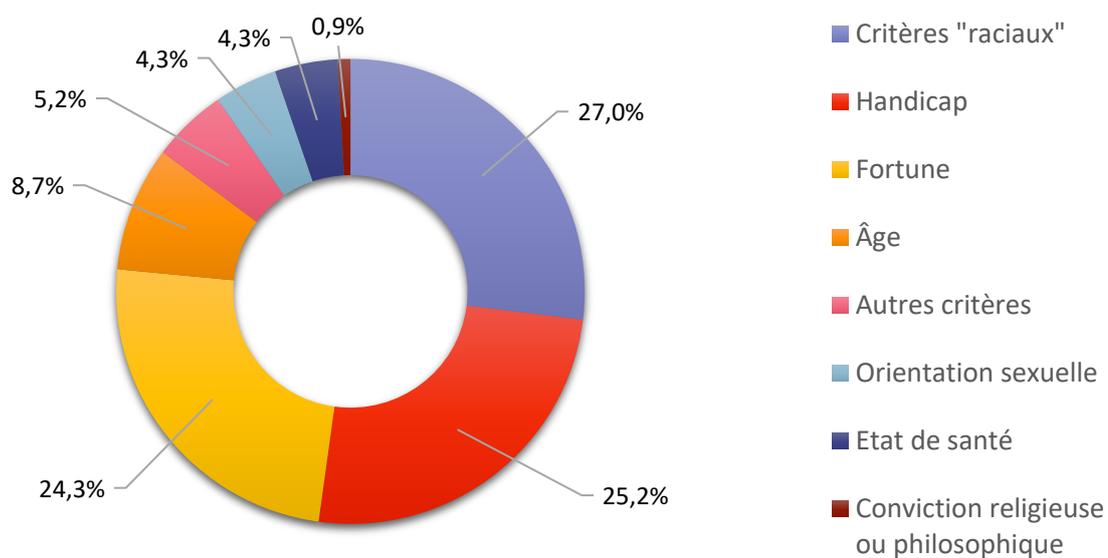
¹² Unia, Rapport annuel général 2022, [cahier Étudier et travailler sur un pied d'égalité](#), 2023, p. 5 – 8.

Biens et services

Dossiers biens et services par secteur – région bruxelloise



Dossiers biens et services par critère de discrimination – région bruxelloise



Unia a ouvert **104 dossiers** dans le domaine « **biens et services** ». Ce nombre est similaire aux tendances des années précédentes. Le domaine « biens et services » reste le deuxième en nombre de dossiers, après le domaine « travail ». La répartition des dossiers de **logement** par province nous apprend que la plupart concernent des zones urbanisées et densément peuplées où la pénurie de logements est la plus grande. Bruxelles est le territoire le plus représenté, avec **55 dossiers** en 2022.

Bruxelles a été la première région à donner à l'inspection du logement (Direction régionale de l'Inspection du Logement ou DRIL) la possibilité de réaliser des **tests de discrimination** et d'infliger des amendes (ordonnance du 21 décembre 2018 modifiant le Code bruxellois du logement afin de renforcer la lutte contre les discriminations dans l'accès au logement). Deux types de tests ont été définis par l'ordonnance: « Les tests de situation permettent de constater de manière contrôlée une différence de traitement sur la base d'un ou plusieurs motifs de discrimination. Deux ou plusieurs sujets tests, réels ou fictifs, ayant des profils similaires et ne présentant pas d'autres différences que les motifs de discrimination à tester, se portent candidats auprès d'un propriétaire ou d'un agent immobilier. La comparaison des réponses permet de vérifier si la législation a été respectée. » Les '**mystery shoppers**' sont des candidats locataires réels ou fictifs qui vérifient si le propriétaire ou l'agent immobilier agit en conformité avec la loi. Mais dans la pratique, **peu de tests de discrimination sont réalisés**. Un test de discrimination ne peut en effet être mis en place que lorsqu'il existe des éléments permettant de suspecter une discrimination. Grâce à une **nouvelle ordonnance** (ordonnance du 9 juin 2022 modifiant le Code bruxellois du logement en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et de lutter contre les discriminations), il est désormais **possible de mettre en place des tests de discrimination de manière proactive pour autant qu'ils n'aient pas un caractère provocateur**. De plus, du personnel supplémentaire a été prévu pour réaliser ces tests. Bruxelles répond ainsi à une recommandation d'Unia. L'expertise et les conseils d'Unia ont joué un rôle majeur dans l'ancrage des tests de discrimination dans le Code bruxellois du logement. Outre les tests de discrimination, tant l'ordonnance bruxelloise que l'avant-projet de décret wallon comprennent une liste exhaustive d'informations qui peuvent être demandées au candidat locataire par le propriétaire ou l'agent immobilier. Unia, le Service Public de Wallonie, Federia (la Fédération des agents immobiliers francophones de Belgique) et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) ont élaboré un formulaire-type à destination des agences immobilières et des propriétaires. Ce **formulaire indique clairement quelles informations peuvent être collectées auprès des candidats locataires** en fonction du stade de la procédure (après la visite du logement et à la conclusion du bail).

Unia appelle la Région de Bruxelles-Capitale à adopter un même formulaire-type et à le rendre obligatoire et incite les professionnels du secteur du logement à faire connaître largement ce nouvel outil.



Depuis 2020, le contrôle du stationnement assuré par **Parking.brussels** a été automatisé dans plusieurs communes bruxelloises au moyen de véhicules appelés véhicules-scanners. Ils circulent dans les rues et prennent des photos des plaques d'immatriculation des voitures en stationnement. Le système compare ensuite ces informations avec une base de données. Si aucun ticket de stationnement n'a été payé et que la plaque d'immatriculation ne fait pas l'objet d'une exemption, une demande de paiement est envoyée. Pour les personnes en situation de handicap, ce système pose problème. **Unia a reçu une dizaine de signalements** à ce sujet en 2022. En vertu de la réglementation bruxelloise, les **personnes handicapées titulaires d'une carte européenne de stationnement ont le droit de se garer gratuitement** pour une durée illimitée. Toutefois, ces cartes de stationnement sont liées à une personne et pas à une plaque d'immatriculation. Par conséquent, les personnes handicapées reçoivent souvent des **redevances qu'elles doivent ensuite contester**. Les améliorations apportées par Parking.brussels sont insuffisantes et aucune solution n'a été trouvée. Unia et le Collectif Accessibilité Wallonie Bruxelles (CAWaB) ont donc saisi la justice dans une situation concrète. Un homme en situation de handicap avait reçu neuf demandes de paiement en onze mois alors que sa carte de stationnement avait été correctement apposée. Le 2 mai 2022, le tribunal de première instance de Bruxelles a jugé que le système de contrôle automatisé du stationnement – tel qu'il est organisé par Parking.brussels – entraînait **une discrimination indirecte** fondée sur le handicap et a ordonné qu'il soit mis fin à cette discrimination. Le tribunal a souligné que le système de contrôle exige des personnes handicapées qu'elles fassent des démarches supplémentaires à celles prévues par la législation fédérale et régionale. Le tribunal a ordonné à l'agence chargée du stationnement de « prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que les véhicules identifiés par les véhicules-scanners comme étant en défaut de paiement n'incluent pas les véhicules dont la carte européenne de stationnement pour personnes

handicapées est apposée sur le pare-brise ». L'agence avait quatre mois pour le faire, sous peine d'une amende de 1 000 euros par jour, avec un maximum de 60 000 euros.¹³ À la suite de ce jugement, la RBC a modifié l'ordonnance relative au stationnement. Pour pouvoir stationner gratuitement, les personnes handicapées doivent dorénavant **s'enregistrer au préalable. La carte de stationnement n'est donc plus suffisante** pour bénéficier de la gratuité. Les personnes handicapées qui ne sont pas inscrites numériquement doivent dès lors payer le tarif ordinaire de stationnement ou s'acquitter de la redevance forfaitaire sans pouvoir légalement réclamer son annulation. Selon le législateur, ces mesures seraient nécessaires pour pouvoir continuer à utiliser les véhicules-scanners pour le contrôle du stationnement.

Unia a marqué à plusieurs reprises des objections à cette modification législative car elle ne garantit pas des modalités d'enregistrement identiques et harmonisées entre les différentes communes bruxelloises. Elles différeront selon que la gestion du stationnement est confiée ou non à Parking.brussels et que la commune utilise ou non des véhicules-scanners. Selon Unia, les mesures prises ont un impact jusqu'à présent disproportionné sur les personnes en situation de handicap et les personnes qui les assistent. C'est pourquoi nous continuons à plaider pour que les adaptations nécessaires soient bien prises et que l'utilisation des scancars dans d'autres villes belges n'entraîne pas la même charge supplémentaire pour les personnes en situation de handicap.

¹³ Unia, Rapport annuel général 2022, [cahier Des services accessibles à tous](#), 2023, p. 14-15.

Avis et recommandations

Avis juridique relatif au port du maillot de bain intégral dans les piscines

Date : janvier 2022

Critères :

Conviction rel. ou phil.
Handicap-état de santé
Critères raciaux

Niveau(x) de compétence :

- RBC
- COCOF
- COCOM
- VGC
- Communes

Explication :

Unia avait reçu plusieurs signalements à propos d'une « interdiction du burkini » (35 signalements à ce sujet en 2018-2019 – partisans et opposants confondus). Ils concernaient différentes piscines qui, pour une série de raisons, n'autorisaient pas le port du maillot de bain intégral. Les signalements reçus par Unia provenaient principalement de femmes musulmanes qui portaient un tel maillot pour des raisons religieuses et à qui l'accès à une piscine avait été refusé. Mais des partisans de l'interdiction étaient également à l'origine de certains signalements. Ces derniers estimaient que le port de ce maillot n'était pas compatible avec les valeurs et normes occidentales et le qualifiaient de misogynie.

Unia ne souhaitait pas prendre position pour ou contre le « burkini », mais tient à contribuer au débat par une analyse juridique. La question était la suivante : dans quelle mesure peut-on imposer aux nageurs des limitations en matière d'habillement à la lumière de la loi antidiscrimination et des normes d'hygiène et de sécurité en vigueur dans les piscines ?

Avis relatif au rapport d'évaluation juridique « État des lieux des législations bruxelloises de non-discrimination et de promotion de la diversité, en vue de leur codification »

Date : février 2022

Critères : tous critères

Niveau(x) de compétence :

- RBC
- COCOF
- COCOM

Explication : En décembre 2021, Unia a été saisi d'une demande d'avis relatif au rapport d'évaluation juridique fourni par un cabinet juridique dans le cadre du processus de codification. Ce rapport fait un état des lieux des législations bruxelloises en matière de non-discrimination et de promotion de la diversité, étape préalable et essentielle au processus de codification. Unia a pu ainsi fournir de nombreuses recommandations de rajouts, et a pu se prononcer sur le projet de table des matières du futur code.

Avis relatif au projet de réforme du statut opérationnel applicable au personnel du SIAMU

Date : mars 2022

Critères :

Handicap-état de santé
Nationalité
Critères raciaux

Niveau de compétence :

- RBC

Explication : En date du 15 février 2022, une demande d'avis a été adressée à Unia par le service juridique du Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente de la RBC (« SIAMU ») quant au projet de modification du statut opérationnel applicable au personnel de cet organisme. Il est utile de préciser que cet avis est rédigé en tenant compte des signalements reçus par Unia à l'encontre du SIAMU et du traitement de ceux-ci (à cet égard, voir [la synthèse de témoignages de juin 2021](#)).

Avis relatif au projet de règlement de travail de Talent.brussels

Date : mai 2022

Critères : tous critères

Niveau de compétence :

- RBC

Explication : En date du 7 avril 2022, Unia a reçu une demande d'avis adressée par la directrice générale de Bruxelles Fonction publique (talent.brussels) suite à la modification du règlement de travail de cet organisme, quant au projet d'annexe relatif à la lutte contre la discrimination et promotion de la diversité.

Avis concernant les tests de discrimination dans l'avant-projet d'ordonnance portant modification de diverses dispositions visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi

Date : juillet 2022

Critères : tous critères

Niveau de compétence :

- RBC

Explication : Le 28 avril 2022, le Gouvernement de la RBC a demandé au ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle de soumettre l'avant-projet d'ordonnance portant modification de diverses dispositions visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi à Unia, entre autres. Le 9 mai 2022, Unia a reçu un courrier dans lequel le ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle lui demandait de formuler un avis.

Avis Plan Régional bruxellois de lutte contre le racisme

Date : septembre 2022

Critères :

État civil
Âge
Nationalité
Critères raciaux
Fortune
Gens du voyage

Niveau de compétence :

- RBC
- COCOF
- COCOM

Explication : Unia avait remis un avis sur le projet de plan et avait eu l'opportunité d'en discuter avec le cabinet du secrétaire d'Etat du Logement et de l'Egalité des chances bruxellois. Nous sommes satisfaits que certaines de nos recommandations aient été intégrées dans le plan final. Citons quelques points positifs du plan :

- Le renforcement et la pérennisation du financement des associations antiracistes qui travaillaient jusqu'à présent avec peu de moyens.
- L'implication d'Unia, en tant que partenaire, dans de nombreuses actions dans les domaines de la santé, la prévention et la sensibilisation, la police, les droits des Roms et des Gens du voyage, les tests de discrimination à l'emploi et au logement, etc.
- La création d'un Conseil régional de lutte contre le racisme incluant la société civile.
- L'amélioration et la simplification des dépôts de plainte et de signalements relatifs aux discriminations dites raciales à l'emploi, grâce à des synergies entre Actiris, l'Inspection régionale de l'emploi, l'IEFH et Unia.
- Nous regrettons néanmoins que les actions positives, dispositif fondamental pour favoriser la diversité dans le domaine de l'emploi, n'aient pas été intégrées dans le plan, alors que les partenaires sociaux bruxellois (Brupartners) avaient eux aussi clairement appelé le gouvernement à prendre ses responsabilités sur le sujet.

L'adoption de ce Plan bruxellois de lutte contre le racisme n'est cependant qu'un premier pas. En effet, il faudra veiller à concrétiser et financer les mesures envisagées dans les prochaines années. Unia estime qu'il est impératif que la mise en œuvre du plan soit monitorée par un comité d'accompagnement réunissant, outre les instances publiques, une représentation large de la société civile.

En 2022, nous avons rappelé à plusieurs reprises l'importance de mettre en place une stratégie coordonnée de collecte et de développement des données sur l'égalité. Par exemple, dans notre avis sur le plan régional bruxellois de lutte contre le racisme 2023-2026, nous avons insisté sur l'importance de disposer de données ventilées sur l'origine nationale et sociale pour visibiliser les discriminations intersectionnelles. Nous encourageons la modification de la législation pour permettre aux agents de prévention externe et interne d'assumer formellement une mission de prévention des discriminations. Nous soutenons aussi la mise en place d'une procédure de signalement clairement balisée au sein de la fonction publique bruxelloise. Unia participe par ailleurs au Comité d'accompagnement de la réforme de l'ordonnance diversité de la fonction publique bruxelloise. Unia recommande de prévoir un accompagnement pour les entreprises qui souhaitent mettre en place des actions positives. Cela permettrait de surmonter les freins que peuvent représenter les démarches administratives et les questions juridiques. Nous soulignons l'importance d'inclure l'action positive comme une action obligatoire dans les plans de diversité. Le plan bruxellois mentionne les actions positives, mais n'y soutient pas leur développement, ce que regrette Unia. Nous encourageons également le partage des bonnes pratiques en matière d'actions positives. Les entreprises peuvent ainsi s'inspirer de pratiques qui ont déjà fait leurs preuves ailleurs.¹⁴

Propositions politiques à partir de l'exemple de l'accueil des Ukrainiens fuyant leur pays

Date : octobre 2022

Critères : Critères raciaux

Niveau de compétence :

- RBC

Explication : L'IFDH (Institut Fédéral des Droits Humains), Unia, Myria, le Service de lutte contre la pauvreté, le Délégué général aux droits de l'enfant et le Commissariat flamand aux droits de l'enfant saluent l'élan de solidarité qui a prévalu envers les milliers de personnes fuyant l'Ukraine. En arrivant en Belgique, elles ont pu bénéficier, en un temps record, d'un nouveau centre d'enregistrement et de mesures d'accueil d'urgence. Les autorités ont pu trouver des solutions de logement temporaires ou à plus long terme. Les personnes qui se sont massivement mobilisées pour proposer des hébergements ont, quant à elles, pu conserver le cas échéant leur statut de personne isolée sans perte de revenus ou d'allocations. L'accès au marché du travail a également été grandement facilité pour les Ukrainiens.

¹⁴ Unia, [Plan bruxellois de lutte contre le racisme : un pas dans la bonne direction](#), 23 décembre 2022; Unia, Rapport annuel général 2022, [cahier Étudier et travailler sur un pied d'égalité](#), 2023, p. 18 - 22.

Les six institutions de droits humains constatent de véritables progrès dans l'accès à divers droits et services. Elles estiment que des mesures politiques structurelles pourraient en résulter, afin d'aider d'autres personnes en exil ou des personnes vulnérables.

Unia s'est joint à l'IFDH et 4 autres institutions actives dans le domaine des droits humains pour adresser [une série de recommandations qui pourraient permettre de faire bénéficier les personnes les plus vulnérables du soutien nécessaire.](#)

Avis relatif à la fracture numérique sous l'angle de l'analphabétisme

Date : octobre 2022

Critères :

Handicap-état de santé
Âge
Critères raciaux
Origine sociale
Fortune
Autre

Niveau de compétence :

- RBC
- COCOF
- COCOM
- VGC
- Communes

Explication : L'ASBL Lire et Ecrire a interpellé Unia au sujet des « procédures de dématérialisation des services publics et d'intérêt général » sur une éventuelle discrimination vécue par les personnes en situation d'analphabétisme ou d'illettrisme, victimes de la fracture numérique. Unia et le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale ont décidé d'y répondre par un avis commun.



Participation et accompagnement par Unia

Unia partage son expertise en prenant part à de **nombreux comités de pilotage ou organes consultatifs**. Cette collaboration peut avoir un caractère temporaire ou structurel. Dans ce paysage, les activités dans le cadre de notre Convention avec Actiris tiennent une place toute particulière par leur ampleur et leur structuration.

Projets structurels

Nos activités dans le cadre de la Convention Actiris-Unia

Une collaboration structurelle depuis 2016

Actiris est un acteur primordial dans la lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi bruxellois. Conscient de la plus-value d'une synergie structurelle, Actiris a conclu avec Unia une nouvelle **Convention-cadre** en 2016. Cette Convention encadre une série de services qu'Unia apporte à Actiris, en termes de formation, traitement de signalements, consultation sur des thèmes liés à la discrimination, etc. Un programme d'action est négocié annuellement et fait l'objet d'une annexe à la Convention.

3 axes de travail annuels

Nos activités annuelles sont traditionnellement articulées en trois axes : la politique de diversité sur le marché de l'emploi bruxellois, les activités en lien avec le Service Inclusion des Chercheurs d'Emploi Discriminés (SICED, ex-Service Antidiscrimination), la consultation sur les thèmes liés aux discriminations en interne chez Actiris.

1 La politique de diversité sur le marché de l'emploi

Une **formation sur la diversité et à l'antidiscrimination** a été organisée pour les personnes de confiance et le Service Interne pour la Protection et la Prévention au Travail (SIPPT) des entreprises qui développent un plan de diversité/consolidation. La formation pour le groupe francophone a eu lieu en novembre. Faute d'inscriptions suffisantes, Actiris a demandé l'annulation de la formation en néerlandais.

Par ailleurs, il a été convenu d'une formation d'une demi-journée à destination de l'équipe du Service Diversité sur la **diversité convictionnelle**. Celle-ci a eu lieu en juin 2022 et portait sur le cadre juridique en matière de conviction religieuse et philosophique.

Unia offre également un accompagnement et une consultance sur des aspects spécifiques de la **politique de diversité**.

Unia accompagne ainsi le développement de **l'outil statistique** mis en œuvre par View Brussels visant à **monitorer la politique de diversité en emploi** de la RBC. Cela s'est matérialisé par un échange sur l'opérationnalisation de l'intersectionnalité et un autre échange autour des données du monitoring socio-économique d'Unia et des possibilités d'exploitation pour une étude bruxelloise.

De même, Unia participe activement, sur demande d'Actiris, au développement de l'outil **Discrino** destiné aux intermédiaires du marché de l'emploi ou autres groupes cibles afin de répondre aux demandes discriminatoires. À cet égard, Unia est membre actif d'un comité d'accompagnement dédié.

En outre, Unia a participé au groupe de travail chargé de travailler sur un projet d'Actiris concernant **les analyses sectorielles de la diversité**. A ce titre, une réunion a eu lieu en mai 2022 avec View Brussels relative à une analyse sectorielle des maisons de repos et de santé.

2 Actions en lien avec le SICED

Unia a participé activement à **l'Espace de réflexion commun** à Unia, l'IEFH et Actiris. Cet Espace de réflexion permet d'échanger sur le fond d'une thématique, choisie annuellement. Ce groupe de travail est ponctuellement ouvert à des experts externes à même d'éclairer le dossier.

En 2022, le thème unique de réflexion retenu fut **l'origine sociale**.¹⁵ Ce choix s'est fait suite au constat d'un manque de connaissance et de prise en charge par les acteurs institutionnels et de la société civile de ce critère protégé (distinct de celui de la fortune) et des inégalités et discriminations liées. Tout en participant activement aux quatre séances dédiées, Unia a préparé deux présentations : l'une dressant un tableau général des inégalités et discriminations liées à l'origine sociale, l'autre se focalisant sur, d'une part, les discriminations liées aux prénoms « populaires » (notamment le phénomène du kevinisme) et, d'autre part, les politiques publiques britanniques visant à favoriser la diversité dite socio-économique, c'est-à-dire sur base de l'origine sociale. Cette base de réflexion a ensuite pu être partagée en dehors d'Actiris. Ainsi, en septembre 2022, nous avons pu échanger sur le sujet avec Equal Brussels et le cabinet de la secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances sur base de ces présentations. Un échange similaire a pu avoir lieu en 2023 avec le cabinet du ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle puis à nouveau avec le cabinet de la secrétaire d'Etat du Logement et de l'Egalité des chances.

¹⁵ Le terme « origine sociale » fait référence à la position sociale des parents et la classe sociale d'origine.

3 Consultation sur des thèmes liés aux discriminations en interne chez Actiris

Ce troisième axe regroupe un ensemble d'actions de consultation et de formation, principalement au bénéfice du service Diversité d'Actiris.

En 2022, une consultation a porté sur des matières handicap et les aménagements raisonnables. Unia a rencontré les services diversité et prévention d'Actiris pour échanger sur leur **procédure interne en matière d'aménagements raisonnables** pour les travailleurs en situation de handicap.

Unia a également continué d'appuyer le développement du **projet « Intégration des primo-arrivant-es sur le marché d'emploi bruxellois »**, en invitant le service Diversité à échanger sur l'intégration au marché de l'emploi bruxellois de personnes d'origine non-belge lors de la présentation de notre monitoring socio-économique.

Unia a également fourni une **formation « comment gérer la diversité dans mon équipe ? »** pour les middle et top managements et également spécifiquement pour le management des services Cleaning et Mess&Cantine. Cette formation a donné lieu en amont à des focus groups afin de créer un plan de formation adéquat. Des moments d'intervention, pour faire le bilan de la formation avec les participants, auront lieu en 2023.

Le Service Diversité d'Actiris pouvait, comme habituellement, faire appel à Unia pour des questionnements en lien avec des offres d'emploi potentiellement discriminatoires soumis par des employeurs-tiers et la **« guideline antidiscrimination »** d'Actiris. La « guideline antidiscrimination » est un document d'Actiris qui sert de ligne directrice pour la détection et le traitement d'offres d'emploi problématiques. 12 dossiers ont été soumis à Unia à ce titre. Les avis reçus par le Service Diversité ont soit servi de base de réflexion pour le service lui-même, soit été transmis au service juridique d'Actiris.

Comité régional de l'égalité des chances

Comme l'IEFH, Unia est membre observateur du Comité opérationnel régional de l'égalité des chances. Ce comité, sous la houlette d'Equal Brussels et de la secrétaire d'Etat à l'égalité des chances, **regroupe l'ensemble des administrations bruxelloises dans le but d'échanger des bonnes pratiques** en matière d'égalité des chances et procéder à des états des lieux relatifs à des politiques publiques comme à de nouveaux outils. Le Comité se réunit 3 à 4 fois par an.

En octobre 2022, Unia y a présenté pour la première fois son rapport annuel (2021), deux jours après son audition à la Commission égalité des chances et droits des femmes du Parlement bruxellois.

Comité régional de la diversité

Unia est également membre observateur du Comité régional de la diversité. Ce Comité, impulsé par Talent Brussels et le ministre de la Fonction Publique, regroupe les administrations bruxelloises (souvent représentées par les managers diversité) et les cabinets dans le but de

développer au mieux la diversité dans la fonction publique bruxelloise. Le Comité se réunit 3 à 4 fois par an, et Unia fut systématiquement présent en 2022.

Conseil bruxellois des Personnes handicapées

Unia est membre invité du Conseil bruxellois des personnes handicapées depuis 2018. En 2022, Unia a contribué au sein du Conseil à la formulation de différents avis dont, entre autres, les avis sur le « **plan Handistreaming** » et le « **plan Gendermainstreaming** », ainsi que **sur l'avant-projet d'ordonnance** portant modification de diverses dispositions visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi.

Commission régionale de Mobilité – section Personnes à Mobilité réduite

Unia participe également aux travaux de la section **Personnes à Mobilité réduite (PMR)** de la Commission régionale de mobilité. Cette section rassemble des associations expertes en accessibilité, des organisations représentatives de personnes handicapées et des représentants des pouvoirs publics (Bruxelles Mobilité, Parking.brussels, STIB, ...). Les thèmes abordés y sont très larges : accessibilité de la STIB et des voiries régionales, contrôle automatisé du stationnement à l'aide des véhicules-scanneurs, taxis adaptés, problèmes liés à la micromobilité, ...

Plateforme Equal Brussels-Unia

Novembre 2022 marque une étape importante dans le développement des synergies entre Equal Brussels et Unia puisque notre Plateforme s'est réunie pour la première fois. Elle est depuis formellement élargie à l'IEFH.

Celle-ci se réunit quatre fois par an et offre un lieu d'échange d'**informations et de pratiques à même de renforcer les dynamiques communes**. Par exemple, informer l'autre partie d'études en cours ou envisagées, afin d'éviter les doublons. Des actions communes peuvent aussi être discutées. Il est également possible de faire un état des lieux sur l'un ou l'autre aspect de politiques publiques.

En amont des premières réunions de la plateforme, nous avons déjà pu avoir des échanges techniques sur notre [Data hub des données de l'égalité](#), pouvant donner des idées concrètes d'une déclinaison bruxelloise impulsée par Equal Brussels.

Adaptation de la législation afin d'assurer la collaboration et l'échange d'informations entre la Direction de l'Inspection Régionale de Logement et le Service Protection d'Unia

Dans le cadre de la modification du Code Bruxellois du logement, la question **du partage d'informations** entre la Direction de l'Inspection Régionale de Logement (DIRL) et Unia s'est posée. En effet, il arrive que des requérants déposent des signalements en parallèle ou qu'Unia transfère des dossiers à la DIRL. Ces transferts d'informations, d'Unia vers la DIRL, mais aussi les informations sur le suivi, doivent être faits dans le respect du Règlement général pour la

protection des données personnelles. Unia et la DIRM ont donc collaboré à la proposition d'une adaptation du Code bruxellois afin de garantir le respect du RGPD dans l'échange de données entre les institutions.

Activités et projets temporaires

Comité d'accompagnement de la réforme de l'ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale

En 2022, Unia a continué de prendre une part active au Comité d'accompagnement visant à formuler des **propositions de réforme de l'ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination** dans la fonction publique régionale bruxelloise. Ce comité d'accompagnement, impulsé par Talent.Brussels, s'est réunie en moyenne une matinée par mois avec Actiris, Equal Brussels, l'IEFH et Unia. Il a pour but de mettre à jour et de combler les manques constatés dans l'ordonnance actuelle. Ses travaux se sont poursuivis début 2023.

Comité FEDER RBC (démarrage fin 2022)

Dans la foulée du programme précédent, Unia a été invité à prendre part au comité de suivi du programme FEDER pour la RBC 2021-2027, en tant que membre observateur. À ce titre, Unia y exerce un rôle de veille et de vigilance à l'égard du respect de l'égalité des chances et de la promotion de la diversité. Après avoir été présent le 23 novembre 2022 à la Conférence de lancement du programme 2021-2027, Unia a pris part le 22 décembre à la première réunion du comité de suivi dédiée.

Accompagnement Plan de lutte contre le racisme de la Ville de Bruxelles

À partir d'avril 2022, Unia a été sollicité par la cellule égalité des chances de la Ville de Bruxelles dans la cadre de la préparation de son Plan de lutte contre le racisme. Dans ce cadre, Unia a pris part à plusieurs réunions avec la cellule et a aussi pu formuler des **recommandations à l'égard des projets d'action**. Nous avons participé en juin 2022 à l'organisation d'un **atelier participatif** avec les différentes parties prenantes à la rédaction du Plan. Enfin, nous avons continué à soutenir la cellule par la suite, en fournissant notamment nos chiffres de signalements et dossiers relatifs au territoire de la Ville de Bruxelles. De même, nous avons partagé l'expérience des **testings de discrimination** dans le logement opérés par la ville de Gand.

Sensibilisation aux conséquences bruxelloises de la sortie de la Flandre d'Unia et de la création du VMRI

À partir de décembre 2021 et dans les premiers mois de 2022, Unia a tenu à **sensibiliser** les autorités bruxelloises des conséquences pour la population bruxelloise, les navetteurs et toute personne victime de discrimination sur le territoire bruxellois **de la décision du gouvernement**

flamand de se retirer d'Unia.

L'importance des institutions socioculturelles et éducatives de la Communauté flamande en territoire bruxellois fait qu'une telle décision ne pouvait qu'impacter l'ensemble des Bruxellois, qu'ils soient néerlandophones ou francophones. En effet, contrairement à Unia, l'**Institut Flamand des Droits Humains (VMRI)**¹⁶ n'a pas la capacité d'ester en justice sur des dossiers individuels. Il en découle que les droits des Bruxellois face à des discriminations sont différents selon la compétence concernée, et ce depuis mars 2023 et la naissance officielle du VMRI.

Comité d'accompagnement de la campagne « Share the color »

En 2022, Unia a continué à prendre part au Comité d'accompagnement de la campagne « Share the color ». Cette troisième édition, toujours pilotée par Equal Brussels, avait pour but **d'encourager les Bruxellois·ses à devenir des alliés des personnes LGBTI+ et de promouvoir des quartiers inclusifs de la diversité LGBTI+**, en particulier pour les personnes les moins visibles et les plus vulnérables, à savoir les lesbiennes, les personnes transgenres et intersexuées, les minorités ethnoculturelles et les personnes de diverses générations.

La campagne s'est déroulée du 3 au 23 mai 2022, le mois de la Pride. Unia se réjouit d'avoir pu contribuer à la qualité de la campagne, et sera fort de propositions pour les prochaines éditions.

Plan bruxellois d'inclusion des personnes LGBTI+

Unia s'est également engagé à collaborer aux actions du [Plan bruxellois d'inclusion des personnes LGBTQIA+ 2022-2025](#). Nous contribuons ainsi à une large **offre de formation sur l'inclusion pour les travailleurs de première ligne** en contact avec les personnes LGBTI+. Nous collaborerons également à une **plateforme d'experts** afin de diffuser le plus largement possible des informations et de bonnes pratiques. Le but est de créer un **point de contact central pour le partage des connaissances et la promotion des activités** des membres de la plateforme. Un autre objectif du plan est de **mieux comprendre la violence et la discrimination** à l'encontre des personnes LGBTI+, mais aussi le besoin et la motivation des victimes à déposer plainte ou non. Unia s'engagera en ce sens avec les communes bruxelloises, les zones de police, le secteur associatif, l'IEFH et le parquet de Bruxelles pour atteindre cet objectif. Vous pouvez consulter les 35 actions pour la RBC dans ce plan.

Publication sur la violence envers les personnes LGBTI+

Unia a collaboré avec l'Observatoire bruxellois pour la Prévention & la Sécurité (Observatoire BPS) à [la publication sur la violence envers les personnes LGBTQIA+ dans la Région de Bruxelles Capitale](#). L'analyse de l'Observatoire montre que la violence à l'encontre des personnes LGBTI+ est **largement répandue dans la région bruxelloise, mais qu'elle est rarement signalée**. Malgré cela, les signalements effectués auprès d'Elia sont en nombre croissant. Unia a lancé une action en justice concernant deux délits de haine visant des

¹⁶ À ne pas confondre avec l'Institut Fédéral des Droits Humains (FIRM-IFDH).

personnes LGBTI+ en 2022.

Cette situation n'est pas propre à Bruxelles : en Wallonie et en Flandre aussi, peu de faits sont effectivement signalés aux autorités compétentes par les victimes ou les témoins de tels actes. À l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie, Unia a lancé le 16 mai 2022 un appel pour que la violence suscitée par la haine envers les personnes LGBTI+ soit toujours signalée. Nous savons en effet que les **témoins jouent un rôle particulièrement important pour prouver le mobile de haine**. Des recherches ont démontré que les auteurs de délits de haine passent plus facilement à l'acte lorsqu'ils ont le sentiment que personne ne réagira. Les témoins permettent aussi de soutenir la victime et peuvent l'aider à entreprendre des démarches auprès des autorités judiciaires.¹⁷



¹⁷ Grâce à [l'étude 'Comment \(mieux\) aider les victimes de délits de haine à se reconstruire ?'](#) de la Fondation Roi Baudouin, à laquelle Unia a collaboré, nous savons à quel point le soutien des témoins est important pour les victimes. Leur rôle est aussi déterminant pour faire reconnaître le mobile haineux au tribunal. Par ailleurs, un bon enregistrement du mobile haineux à la police et au parquet reste essentiel.

Collaborations ponctuelles

La neutralité de l'Etat mise à l'épreuve

Unia a été invité à prendre part au colloque organisé par le Collectif laïcité Yallah à l'ULB sur « La neutralité de l'Etat mise à l'épreuve ». C'était une occasion pour Unia de présenter et contextualiser l'intervention faite au Parlement bruxellois lors des auditions relatives à la neutralité dans les services publics bruxellois.

Une approche strictement juridique conduit aujourd'hui à une impasse en raison des jurisprudences nationales ou internationales divergentes et parfois contradictoires. Le choix de la manière dont la neutralité doit être mise en œuvre, permettant, limitant ou interdisant l'expression de signes convictionnels est d'abord un choix politique. Dans cet esprit, Unia prône **une approche inclusive** (qui n'est d'ailleurs pas limitée aux convictions religieuses et philosophiques) impliquant une autorisation de principe du port de signes convictionnels et limitant l'interdiction à ce qui est strictement nécessaire, reconnaissant que pour certaines fonctions, cela peut être légitime.

Actions relatives à la santé et aux droits des personnes âgées

Suite à notre intervention sur « racisme et santé » lors des Assises du Parlement bruxellois contre le racisme en 2021, nous avons été interrogés par la journaliste du magazine [Medor](#) dans le cadre de son enquête « Bruxelles malade ». Cette enquête met en évidence les **inégalités de santé auxquelles font face les Bruxellois**.

Unia a également continué de promouvoir les recommandations contenues dans notre rapport [« Impact des mesures Covid-19 sur les droits humains en maisons de repos et de soins : une étude qualitative »](#), paru en 2021. Nous avons ainsi pu échanger avec le cabinet du ministre des Affaires sociales et de la santé en 2022, dans le contexte de la préparation d'un projet d'ordonnance réformant le secteur bruxellois des maisons de repos.

Prévention et sensibilisation

Avec **666 heures de formation à Bruxelles**, nous avons touché **1302 participants** issus de divers secteurs et organisations. Ce chapitre se concentre sur certaines formations durables ou innovantes. La liste complète des formations dispensées dans les hautes écoles et les universités de Bruxelles, dans la société civile bruxelloise, dans les institutions publiques et dans les organisations privées figure en annexe du présent rapport.¹⁸

Formation des responsables d'équipe de BX1

BX1 a fait appel à Unia pour former ses responsables d'équipe. Durant 2 demi-journées, nous les avons sensibilisés à la gestion de la diversité. Il s'agissait dans un premier temps de comprendre pourquoi il est important d'y être attentifs et quels sont les mécanismes à l'œuvre pouvant mener à des formes de discriminations. Un point d'attention a été porté à la question de l'humour sur le lieu de travail et à l'importance de pouvoir fixer certaines limites dans les équipes.

Enfin, de façon très pratique, les responsables ont exploré des outils leur permettant de réagir face à certaines situations. Ils ont également réfléchi à des actions structurelles permettant de prévenir les discriminations au sein de leur organisation.

Ma plume contre le racisme

Unia a été invité à participer à la cérémonie de remise des prix du concours **Ma plume contre le racisme** organisé par le Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie (MRAX). Face à un public de jeunes et d'enseignants, nous avons eu l'occasion de faire part des nécessaires mesures et actions à mener pour lutter contre le harcèlement scolaire en général, et contre le harcèlement discriminatoire en particulier.

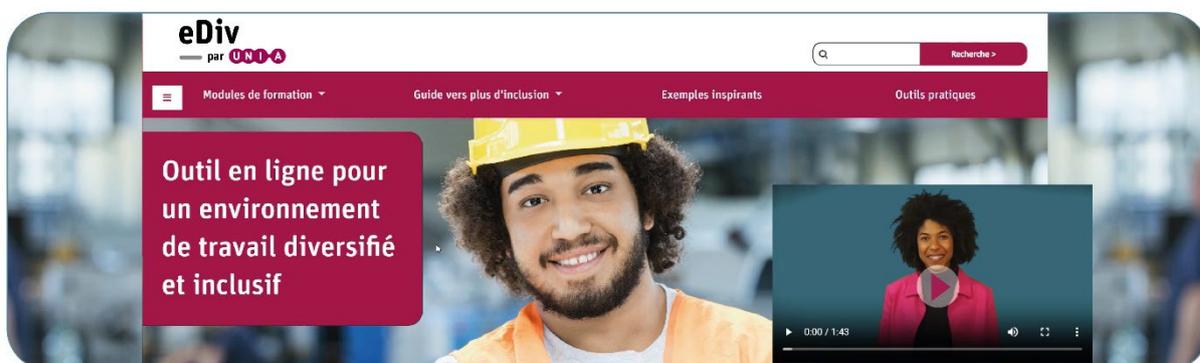


¹⁸ Voir annexe p. 42.

Utilisation d'eDiv

eDiv est un outil en ligne dédié à la création d'un **environnement de travail diversifié et inclusif**, mis au point par Unia. Outre un guide en ligne et deux bases de données contenant des situations et des outils pratiques, il propose également des **modules d'apprentissage** en ligne gratuits. Deux modules d'apprentissage sont actuellement disponibles. Le module Loi explique la législation antidiscrimination. Le module Handicap illustre dans quelles situations il est question d'aménagements raisonnables sur le lieu de travail pour les personnes handicapées.

eDiv est un **outil populaire auprès des acteurs bruxellois**. Cela se traduit aussi bien dans le nombre de visiteurs sur les ressources de sa base de données que dans le nombre d'inscrits aux modules d'apprentissage. Ainsi, sur 15 235 visiteurs, 4 712 proviennent du territoire de la région bruxelloise. Près de 31% des visiteurs utilisent donc eDiv depuis Bruxelles.



En ce qui concerne l'inscription aux modules d'apprentissage d'eDiv, nous souhaitons mettre le focus sur les 5 premiers utilisateurs du secteur public bruxellois. En 2022, il s'agit du SIAMU (172 nouvelles inscriptions), d'Actiris (55), de Talent Brussels (20), du Service Public Régional Bruxellois (16) et enfin du Service Public Francophone Bruxellois (15).

Par ailleurs, il est intéressant de souligner qu'eDiv trouve également un attrait auprès des étudiants, même si l'enseignement supérieur ne relève pas de la compétence régionale. Ainsi, de nombreuses nouvelles inscriptions émanent en 2022 des étudiants de l'EHB (26), de l'UCL (26, aussi bien à Louvain-La-Neuve que sur le campus de Woluwe), de la Haute Ecole Léonard de Vinci (25) et de la Haute Ecole Odisee (10).

Commissions communautaires

COCOF

Cadre général de notre collaboration

Les relations entre la COCOF et Unia sont à la fois régies par l'accord de coopération interfédérale et un protocole de collaboration. Ce dernier prévoit notamment un comité d'accompagnement qui se réunit annuellement.

Activités 2022

Traitements de signalements et de dossiers

Avant de présenter nos signalements et dossiers en lien avec les compétences de la COCOF, nous devons formuler quelques remarques méthodologiques importantes.

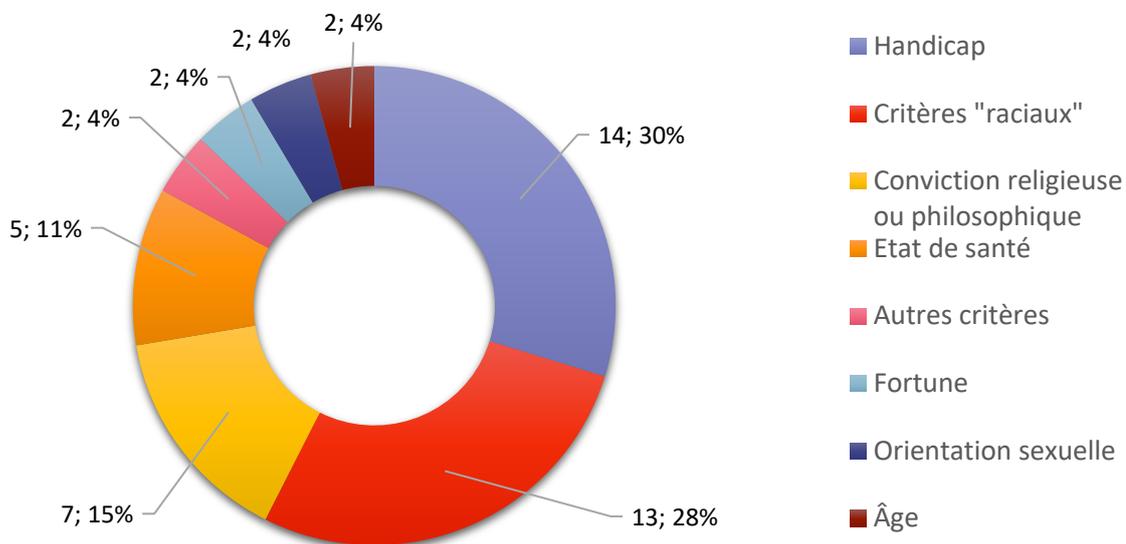
À Unia, tous les signalements et dossiers sont enregistrés par domaine. Dans la mesure du possible, nous enregistrons également la localisation des faits décrits dans les signalements/dossiers. Nous pouvons donc fournir des chiffres sur les signalements et les dossiers dont les faits sont localisés dans la RBC et dont les domaines correspondent le mieux aux compétences susmentionnées. En plus, dans certains cas, nous pouvons compter les signalements et dossiers dans lesquels nous avons spécifiquement indiqué que le domaine est organisé par le gouvernement et en particulier au niveau de l'administration de la COCOF.

Les chiffres de ce rapport sont une agrégation de nos différentes options d'enregistrement. On verra donc, par exemple, « enseignement supérieur » dans la liste des domaines. Ce domaine ne fait pas directement partie des compétences de la COCOF, mais il peut, par exemple, couvrir des faits dans l'enseignement supérieur qui sont indirectement liés aux compétences de la COCOF (par exemple, les personnes handicapées).

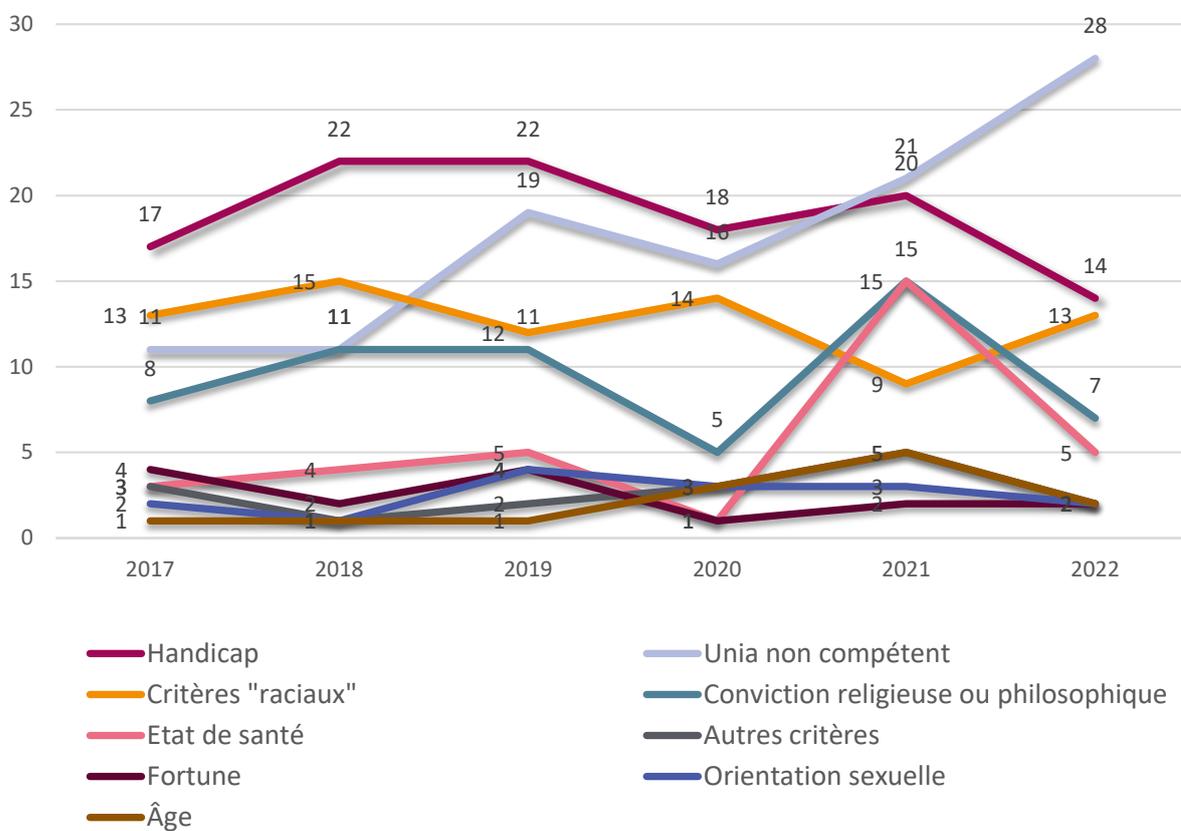
Il convient de souligner que les chiffres ne constituent en aucun cas une traduction intégrale de tous les signalements et dossiers exclusivement liés aux compétences de la COCOF. Les chiffres doivent donc être interprétés avec une certaine réserve, étant donné les limites de l'enregistrement.

Signalements

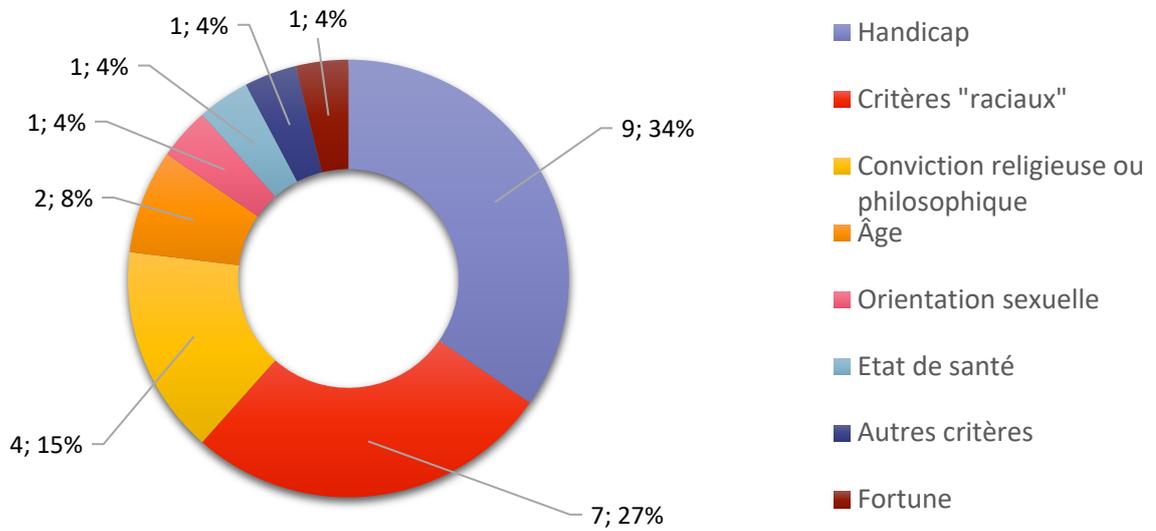
Au niveau du territoire **bruxellois**, ces chiffres sont de **6,2% des signalements** et **6,3% des dossiers** peuvent être liés aux compétences de la COCOF.



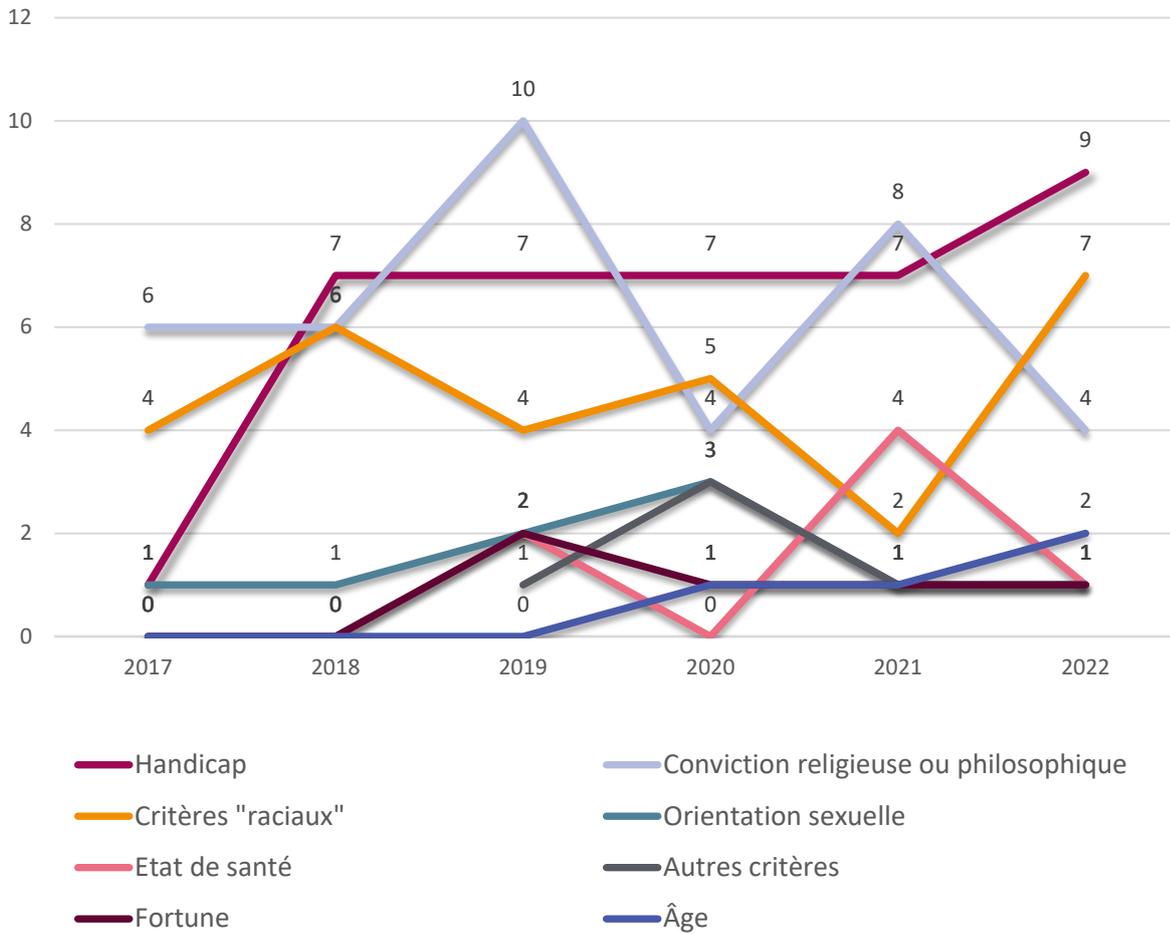
Evolution des signalements par domaine de 2017 à 2022



Dossiers COCOF 2022 par critère



Evolution des dossiers COCOF par critère



Formations et sensibilisations

Unia a continué de prêter des formations et sensibilisations, en particulier à la société civile et ce, dans le champ d'activités relevant des compétences de la COCOF.

Ainsi, Unia est demeuré impliqué dans le projet **Move**, soutenu par la COCOF et impulsé par la Maison des Femmes de Molenbeek. À ce titre, nous avons mené des **formations et sensibilisations destinées à des groupes de femmes** sur les différentes formes de discriminations vécues par celles-ci. De même, les questions d'homophobie et d'intersectionnalité ont eu toute leur place dans ces sensibilisations. Unia est également intervenu auprès de **la cellule vieillissement de la Ligue Bruxelloise de la Santé Mentale (LBSM)**. Un autre terrain important d'intervention concerne **les Entreprises de Travail Adapté (ETA)** subsidiées par la COCOF.



La collaboration entre Unia et la Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté (FEBRAP) s'est mise en place sous l'impulsion du **service Phare** en 2020. Elle fait suite à différents signalements introduits à Unia par des travailleurs en situation de handicap. Ces entreprises font face à une concurrence importante et sont amenées à se repositionner régulièrement pour trouver « des niches » en vue de se maintenir économiquement. Face à ces défis, les ETA doivent trouver un équilibre difficile entre les enjeux de rentabilité et le bien-être des travailleuses et travailleurs en situation de handicap. Afin d'initier des changements structurels et de façonner des partenariats solides, il nous a semblé rapidement indispensable de **sensibiliser en priorité les directeur·rice·s des ETA**. Reportée à plusieurs reprises en raison du COVID, cette formation d'une journée s'est déroulée le 31 mai 2022. Lors de la préparation de cette formation, nous avons pu constater que les managers des ETA rencontrent les mêmes

difficultés que les autres entreprises avec lesquelles nous travaillons en matière de management inclusif (équité entre les travailleurs, place des signes convictionnels au travail, problématique de harcèlement raciste, etc.). Toutefois, certaines problématiques se révèlent plus spécifiques, comme la gestion des nombreuses demandes d'aménagements raisonnables, les fins de carrières des travailleurs vieillissants ou encore la place des travailleuses dans ces entreprises composées majoritairement d'hommes. À travers des situations ancrées dans la réalité socioprofessionnelle bruxelloise et des outils concrets, nous nous sommes attachés à rappeler les principes de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées et les lois antidiscriminations et de dégager des pistes structurelles pour pérenniser la collaboration. A l'issue de cette journée de formation, il a été convenu de poursuivre et de formaliser la collaboration entre Unia et la FEBRAP et d'organiser en 2023 **une formation « Gestion de la diversité dans mon équipe »** à l'attention du personnel d'encadrement des ETA tels que les moniteurs, les responsables RH, les assistants sociaux et les conseillers en prévention.

En juin 2022, Unia est intervenu dans la formation d'agents de développement et de médiation interculturelle organisée par le Centre Bruxellois d'Action Interculturelle (CBAI). La contribution d'Unia portait sur ses **actions et la législation luttant contre le racisme et les discriminations**.

Dialogue régulier avec l'administration et sa tutelle politique

En 2022, Unia a maintenu un dialogue régulier avec la cellule égalité des chances de l'administration de la COCOF. Nous avons à cet égard fourni un appui à la cellule dans la **réflexion sur le processus bruxellois de codification des textes antidiscrimination**, qui englobe également la législation spécifique à la COCOF.

Notre premier avis relatif à la codification en décembre 2022 concerne à ce titre la COCOF. Il en va de même pour notre avis sur la plan régional de lutte contre le racisme, qui concerne aussi bien la RBC que la COCOF.

Conseil consultatif bruxellois francophone de l'aide aux personnes et de la santé - section personnes handicapées

Unia est membre en tant qu'expert de la section « personnes handicapées » du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'aide aux personnes et de la santé. La section produit des avis sur les matières relevant du service Phare de la COCOF (entreprises de travail adapté, centres de jour et d'hébergement, aides individuelles, etc.). Le Conseil se réunit une fois par mois.

Unia fait partie du groupe de travail permanent portant sur l'insertion socio-professionnelle des personnes handicapées à Bruxelles. Le Conseil désigne également un membre effectif et un membre suppléant pour faire partie de la Commission d'accompagnement Handicap d'Unia.

Groupe de coordination Handistreaming

Unia est également membre du groupe de coordination Handistreaming mis en place suite à l'adoption du décret Handistreaming. Ce groupe rassemble des représentants des cabinets politiques, des administrations et du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'aide aux personnes et de la santé – section personnes handicapées. Il se réunit deux à trois fois par an et est chargé de l'élaboration et du suivi des plans et projets Handistreaming de la COCOF.

COCOM

Cadre général de notre collaboration

Comme la COCOF, la COCOM est signataire de l'accord de coopération de 2013 fondant Unia sans qu'une participation à notre budget soit prévue.

En septembre 2022, une réunion s'est tenue entre le cabinet du Membre du Collège de la COCOM et Unia pour évoquer la possibilité d'un protocole COCOM-Unia pour notamment permettre à la COCOM de contribuer à notre budget. Cette réunion n'a pas encore eu de suites.

Activités 2022

Consultation sur une Stratégie d'intégration des populations roms

À partir d'avril 2022, Unia a été consulté sur de possibles mesures répondant aux **enjeux propres aux Roms** par le cabinet du ministre de l'Action sociale et de la Santé, et ce conformément à la déclaration de politique générale du gouvernement bruxellois et du collège réuni de la COCOM. La Déclaration de Politique Générale prévoit de mettre l'accent sur les *stewards roms*.¹⁹

Ce long cycle de travail commun, qui s'est conclu en novembre 2022, a mis au cœur la participation des parties prenantes et en premier lieu, les associations en contact direct avec les populations roms et/ou comptant des travailleurs roms en leur sein, comme Diogène ou Foyer vzw. Ces dernières ont pu mettre sur papier l'ensemble de leurs propositions et revendications qui, si elles ne relevaient pas toutes de l'échelon régional ou communautaire, permettaient un dialogue et une réflexion ancrée dans les réalités de terrain.

¹⁹ Gouvernement de la RBC et du collège réuni de la COCOM, Déclaration de Politique Générale, « Enfin, le Gouvernement, en concertation avec Unia, établira une stratégie destinée aux populations roms, axée sur la formation, le recours à des *stewards roms* et une concertation régulière entre tous les partenaires qui travaillent avec ce groupe cible », juillet 2019.

Échange sur la nouvelle législation antidiscrimination de la COCOM

En septembre 2022, une réunion s'est tenue entre Unia et le cabinet du collège de la COCOM au sujet de l'ordonnance visant à promouvoir la diversité et lutter contre les **discriminations dans les institutions**, centres et services dépendant de la COCOM, votée quelques mois auparavant et dont son cabinet fut le concepteur.

Promotion des droits des personnes âgées en maison de repos

Comme expliqué p.28, Unia a également continué de promouvoir les recommandations contenues dans notre rapport « **Impact des mesures Covid-19 sur les droits humains en maisons de repos et de soins : une étude qualitative** », paru en 2021. Nous avons ainsi pu échanger avec le cabinet du ministre des Affaires sociales et de la santé en juin 2022, dans le contexte de la préparation d'un projet d'ordonnance réformant le secteur bruxellois des maisons de repos.



Budget

En 2022, le gouvernement bruxellois a décidé d'augmenter sa contribution au budget d'Unia, sous l'impulsion de la secrétaire d'État à l'égalité des chances. Indexation incluse, la contribution de la RBC est donc passée structurellement de 53 000 à 128 000€. La part de cette contribution représente 1,2% du budget ordinaire d'Unia en 2022.

À côté de la contribution régionale, nous recevons deux subsides d'origine bruxelloise : 25 000€ par Actiris au titre de la Convention qui nous lie, 35 000€ par la COCOF dans le cadre du Protocole Unia-COCOF.

Perspectives d'avenir

Ce rapport entend montrer la vigueur de notre action à Bruxelles et la façon dont nous nous efforçons de traiter la situation unique de la Région de Bruxelles-Capitale dans nos activités et nos missions. Ce premier rapport annuel bruxellois montre d'emblée notre engagement à poursuivre sur cette voie au cours des années à venir et se veut l'expression de notre espoir d'une coopération constructive en mesure de poursuivre son développement.

Fin 2022, Unia a finalisé la mise en œuvre de son nouvel organigramme et son nouveau plan stratégique sur 5 ans. Les axes prioritaires sont notamment l'étude et la prise en compte des phénomènes de **polarisation** de notre société, des effets discriminatoires de la **digitalisation** et de l'utilisation de **l'intelligence artificielle** et une attention renforcée pour la **vulnérabilisation** des personnes protégées par la législation antidiscrimination. La région bruxelloise n'échappe malheureusement pas à ces phénomènes.

2023 sera aussi l'année précédant les élections, notamment régionales. Unia veut s'y préparer avec une série de recommandations dont il discutera avec l'ensemble des partis politiques démocratiques, via son [Mémoire](#), ou toute instance concernée à tous les niveaux de pouvoir, notamment bruxellois.

L'année 2023 est aussi celle du départ de la Flandre qui a son propre Institut flamand des droits de l'homme

dès le mois de mars. Allons-nous devoir faire face à quelques imbroglios bruxellois sur le partage des compétences ? Pussions-nous à la fin protéger au mieux les victimes de discrimination à Bruxelles !

Unia attend aussi impatiemment le **plan interfédéral du handicap** par lequel la RBC, la COCOF, la COCOM et la Commission communautaire flamande (VGC) pourront s'engager dans des mesures pour une région bruxelloise accessible et inclusive.

Nous attendons également avec impatience la mise en œuvre du **Plan bruxellois de lutte contre le racisme** et la création du Conseil contre le racisme. Cet organe permettra la participation de la société civile et des principales parties prenantes. Unia a récemment été invitée à participer à ce Conseil et attend avec impatience sa première réunion.

Annexe

Remarques méthodologiques

Signalements

Ce terme recouvre toutes les prises de contact avec Unia et ses points de contact locaux dans le cadre des compétences définies à l'article 6 de l'accord de coopération du 12 juin 2013 (M.B. du 5/03/2014). Il s'agit de signalements de victimes présumées de discrimination, de délits ou de messages de haine, mais aussi de témoignages, de questions ou d'inquiétudes de tiers ou encore de questions de personnes ou d'organisations qui souhaitent éviter toute discrimination dans une situation concrète. Les signalements peuvent aussi avoir trait aux droits des personnes handicapées tels que prévu par la Convention des Nations unies du 13 décembre 2006.

Signalements multiples

Nous utilisons ce terme pour désigner les réactions multiples à un seul et même fait de société. Il peut s'agir par exemple de réactions à une vidéo publiée sur les réseaux sociaux dont le contenu pose question. Dans ce type de situations, nous enregistrons toutes les réactions et nous créons un « dossier parent » qui les regroupe. Lorsque dix signalements ou plus ont été enregistrés pour un seul fait, nous le considérons comme un « signalement multiple ». Pour accéder à la liste détaillée, nous renvoyons le lecteur vers le tableau 3 ci-après.

Dossiers

Unia ouvre un dossier lorsque (I) le signalement renvoie à un critère de discrimination pour lequel il est compétent ou qui a trait aux droits des personnes handicapées et (II) l'auteur du signalement attend un avis concret ou une autre intervention. La notion de « dossier » n'est donc pas nécessairement liée à la gravité et au caractère fondé ou non des faits. Plusieurs signalements concernant les mêmes faits sont en principe regroupés dans un même dossier.

La valeur « n » dans les tableaux et graphiques

Étant donné qu'un même dossier ou signalement peut avoir trait à plusieurs critères de discrimination, la valeur « n » de certains tableaux et graphiques sera plus élevée que le nombre effectif de dossiers ou de signalements.

Localisation et domaine « médias »

Ce rapport chiffres contient des graphiques et tableaux reprenant les dossiers classés par localisation. Ces statistiques ne contiennent que les signalements et les dossiers pour lesquels

le lieu des faits est connu. Dans certains dossiers ou signalements, l'information concernant la localisation n'est pas disponible et/ou pertinente (par exemple, dans les dossiers médias/internet). C'est pourquoi, dans les statistiques concernant la localisation, le domaine « médias » n'est pas pris en compte.

Lorsque nous comptabilisons les signalements et les dossiers pour lesquels la localisation des faits est inconnue, ceux-ci sont enregistrés comme « inconnus » ou « pas localisable ». Lorsque cela est possible, nous enregistrons pour chaque signalement les données de localisation suivantes : commune, province et région. Dans certains cas, nous ne pouvons pas identifier précisément la commune mais bien la province ou, plus largement, la région dans laquelle ont eu lieu les faits. Il se peut donc, par exemple, qu'un signalement ou dossier soit pris en compte dans le calcul des chiffres relatifs aux régions mais ne puisse pas être comptabilisé dans les chiffres présentés par province ou commune.

Dossiers ouverts et dossiers clôturés

Lorsque nous présentons l'analyse des dossiers par domaine et critère, nous prenons en compte la totalité des dossiers que nous avons ouverts dans l'année en cours. En revanche, lorsque nous analysons les comportements interdits ou les formes de discriminations, nous comptabilisons les dossiers clôturés dans l'année puisqu'il est nécessaire que le traitement et l'analyse du dossier soient terminés pour déterminer avec exactitude le type de discrimination, discours ou acte de haine et son caractère fondé ou non. Ces deux nombres diffèrent donc puisqu'un dossier ouvert en 2022 peut être clôturé l'année suivante, par exemple.

Données dynamiques

Les chiffres et les statistiques sont basés sur des données dynamiques. Cela signifie que les données présentées sont créées à un moment donné et exportées à un moment donné. Il est possible qu'entre-temps, des modifications soient apportées aux données. Par conséquent, les chiffres relatifs au nombre de signalements et de dossiers figurant dans ce rapport peuvent parfois différer des chiffres publiés précédemment.

Signalements et dossiers liés aux compétences de la COCOF

Il n'est pas possible de fournir des chiffres sur nos signalements et dossiers qui correspondent exactement aux compétences de la COCOF, comme indiqué ci-dessous :

- Politique des soins de santé
- Promotion de la santé
- Politique familiale en dehors de l'ONE
- Assistance sociale
- Intégration des immigrés
- Cohésion sociale

- Politiques en faveur des personnes handicapées
- Politiques pour les personnes âgées
- Transport scolaire
- Certains aspects de la gestion des bâtiments scolaires
- Installations sportives privées
- Tourisme social (auberges de jeunesse)
- Promotion sociale
- Formation professionnelle

À Unia, tous les signalements et dossiers sont enregistrés par domaine social. Dans la mesure du possible, nous enregistrons également la localisation des faits décrits dans les signalements/dossiers. Nous pouvons donc fournir des chiffres sur les signalements et les dossiers dont les faits sont localisés dans la région de Bruxelles-Capitale et dont les domaines correspondent le mieux aux compétences susmentionnées.

En plus, dans certains cas, nous pouvons compter les signalements dossiers dans lesquels nous avons spécifiquement indiqué que le domaine est organisé par le gouvernement et en particulier au niveau de l'administration de la COCOF.

Les chiffres de ce rapport sont une agrégation de nos différentes options d'enregistrement. Vous verrez donc, par exemple, « enseignement supérieur » dans la liste des domaines. Ce domaine ne fait pas directement partie des compétences de la COCOF, mais il peut, par exemple, couvrir des faits dans l'enseignement supérieur qui sont indirectement liés aux compétences de la COCOF (par exemple, les personnes handicapées).

Il convient de souligner que les chiffres ne constituent en aucun cas une traduction intégrale de tous les signalements et dossiers exclusivement liés aux compétences de la COCOF. Les chiffres doivent donc être interprétés avec une certaine réserve, étant donné les limites de l'enregistrement.

Formations en RBC²⁰

Sujet	Organisation	Domaine	# formations dispensées	Langue
Institutions académiques				
Les atouts de la diversité : prévenir les	Université libre de Bruxelles	Diversité	2	FR

²⁰ Plusieurs formations ou interventions ont été faites auprès d'organisations non-gouvernementales européennes sur le territoire bruxellois. Nous avons choisi de les exclure du tableau car elles ne font pas parties de la société civile strictement bruxelloise.

discriminations et promouvoir l'inclusion				
RIED 2022 – Symposium Lutter contre les inégalités à l'école, regards croisés	Université libre de Bruxelles	Diversité	1	FR
Inégalités et discrimination dans l'éducation	Université libre de Bruxelles	Diversité	1	FR
Covid et droits humains dans le cadre du cours Actualité de politique criminelle	Université libre de Bruxelles	Autre	1	FR
Certificat interuniversitaire UCL-ULB "les atouts de la diversité" : modules gestion des conflits et recrutement neutre	Université catholique de Louvain Université libre de Bruxelles	Diversité	5	FR
Questions relatives aux convictions religieuses et philosophiques : Approche d'Unia	Université Saint-Louis - Bruxelles	Convictions religieuses	1	FR
Du côté des aménagements raisonnables	Chambre de l'enseignement supérieur inclusif Bruxelles	Handicap et état de santé	1	FR
Groupe de travail interne sur la mise en place d'une politique inclusive au sein de l'établissement	Institut National Supérieur des Arts du Spectacle et des Techniques de diffusion	Diversité et discrimination	2	FR
Présentation d'Unia	Vrije Universiteit Brussel	Unia	1	NL

Entreprises privées/semi-publiques et partenaires sociaux				
La régulation des contenus haineux sur les réseaux sociaux	Anthemis	Internet - cyberhaine	1	FR
Personnes de confiance	Tractebel-Engie	Lois AD AR	1	FR/NL
Diversité et non-discrimination	BNP Paribas Fortis	Réagir aux propos discriminatoires	2	NL/FR
Formation des directeurs des entreprises de travail adapté sur le cadre légal des lois antidiscrimination, focus sur les aménagements raisonnables	Fédération bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté	Diversité	1	FR
Réagir aux micro-agressions dans votre équipe	Febelfin	Réagir aux propos discriminatoires	2	NL/FR
Recrutement et sélection neutres : attention aux <i>unconscious bias</i>	Besix	Diversité	2	FR/NL
Formation des responsables d'équipe	BX1	Diversité	1	FR
Politique de prévention non-discrimination dans les relations de travail	ABVV	Lois AD AR	1	NL
Pouvoirs publics				
Formations pour les commissions diversité	Talent	Diversité	1	FR

Réagir aux discriminations en tant que personne de confiance	Actiris	Lois AD AR	1	FR
Gérer la diversité dans mon équipe	Actiris	Diversité	6	FR/NL
Origine sociale : les plans de diversité socioéconomiques + discriminations prénoms	Actiris	Autre	1	FR/NL
Inégalités et discriminations sur base de l'origine sociale : cadre général	Actiris	Autre	1	NL
Diversité convictionnelle : les signes	Actiris (Cellule Diversité)	Convictions religieuses	1	FR/NL
Workshop de sensibilisation à midi	Safe Brussels	Diversité	1	FR
Discriminations et inégalités sur base de l'origine sociale	Service public régional de Bruxelles Equal.Brussels Cabinet du secrétaire d'Etat du Logement et de l'Egalité des Chances	Autre	1	FR
Présentation du rapport annuel d'Unia au comité régional égalité des chances	Service public régional de Bruxelles Equal.Brussels	Autre	1	FR/NL
Présentation actions positives	Cabinet du secrétaire d'Etat du Logement et de l'Egalité des Chances	Autre	1	FR

Formation communication	CAPREV	Autre	1	FR
Formation législation discrimination inspection bruxelloise de l'emploi - IRE	Service public régional de Bruxelles - Bruxelles Economie et Emploi	Lois AD AR	1	FR/NL
COL13/2013 ²¹	Zone police Uccle/Watermael-Boitsfort/Auderghem	Lois AD AR	1	FR
Formation réseau diversité	Zone police Bruxelles Nord	Diversité	1	FR/NL
COL13/2013	Zone Police Bruxelles Ouest	Lois AD AR	5	FR/NL
Gérer la diversité dans mon équipe	Administration communale de Schaerbeek	Gestion de la diversité	7	FR/NL
Traiter les demandes discriminatoires des clients	Centrum Algemeen Welzijnswerk Brussel	Gestion de la diversité	4	NL
L'inclusion en milieu extra-scolaire des enfants porteurs de handicap	Commune de Saint-Josse-ten-Noode	Handicap et état de santé	1	FR
Lutte contre les discriminations dans l'emploi à Bruxelles	Mission Locale d'Anderlecht, avec acteurs locaux de l'ISP	Tous les critères	1	FR/NL
Société civile et associations				
Brussels Play 4 Diversity	Ras-El-Hanout	Lois AD AR	3	FR/NL

²¹ COL13/2013 is een afkorting en staat voor « Omzendbrief van 17 juni 2013 betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven (met inbegrip van discriminaties op grond van het geslacht) ».

Journée Débagora	Collectif Débagora	Racisme et origine ethnique	1	FR
Antidiscriminatie-wetgeving (sensibilisering)	Bond Beter Leefmilieu Vlaanderen	Lois AD AR	1	NL
Comment rendre l'école inclusive	Ligue des droits de l'enfant	Handicap et état de santé	1	FR
NOA national card report for Belgium	CEJI	Racisme et origine ethnique	1	FR
Ma plume contre le racisme - cérémonie de clôture et remise de prix	Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie	Racisme et origine ethnique	2	FR
Présentation Unia Handicap	Les Handicapables	Handicap et état de santé	1	FR
Séminaire le CV vidéo contre la discrimination	Maks vzw	Tous les critères	1	NL/FR

Nombre total de participations : 1302

Nombre total d'heures de formation : 666

Rapport régional bruxellois 2022

Bruxelles, septembre 2023

Editeur :

Unia

Place Victor Horta 40 (bte 40) - 1060 Bruxelles

T 02 212 30 00

Rédaction : Unia

Traduction : Crossword

Mise en page : Unia

Photographies : Unia, shutterstock

Editeur responsable : Patrick Charlier, Place Victor Horta 40, 1060 Bruxelles

Dit rapport is ook beschikbaar in het Nederlands.

Vous retrouvez cette publication sur www.unia.be à la rubrique « Publications & Statistiques ». Vous pouvez également commander une version papier de ce rapport en cliquant sur le bouton « Commandez une version papier » sur la page du site unia.be. Cette publication vous est gracieusement offerte. Des frais de port peuvent cependant vous être facturés en cas de commande importante ou de livraison express.

Sauf mention contraire, l'information contenue dans ce rapport annuel est libre de droits. Elle peut être utilisée gratuitement à des fins personnelles et non commerciales à condition de mentionner l'auteur. Tout autre usage des textes, photos et illustrations nécessite l'autorisation d'Unia à info@unia.be.

Unia

Place Victor Horta 40 (boite 40)

1060 Saint-Gilles

T +32 (0)2 212 30 00

www.unia.be



unia.be   