

**Focus bruxellois  
sur les activités 2023 d’Unia**

# Table des matières

<b>1</b>	<b>Signalements et dossiers .....</b>	<b>4</b>
1.1	Signalements et dossiers en 2023 : chiffres globaux.....	4
1.2	Données sur les signalements.....	4
1.3	Données sur les dossiers .....	8
<b>2</b>	<b>Avis et recommandations .....</b>	<b>13</b>
2.1	Avis relatif à la prise en compte des personnes handicapées dans l’Ordonnance portant organisation de la politique de stationnement de la Région de Bruxelles-Capitale (05/04/2023) .....	13
2.2	Avis d’Unia relatif à l’avant-projet de décret et ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française relatifs à la transition numérique des institutions (25/05/2023) .....	13
2.3	Avis relatif à l’avant-projet de décret et ordonnance conjoints portant création du Code bruxellois de l’égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité (21/06/2023) .....	14
2.4	Avis relatif à l’avant-projet de Décret et Ordonnance conjoints portant le Code Bruxellois de la Gouvernance et de la Donnée (07/09/2023) .....	14
2.5	Avis relatif à l’avant-projet d’ordonnance modifiant l’ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise (06/09/2023) .....	14
2.6	Recommandations pour des mesures de mobilité plus inclusives (07/09/2023).....	15
2.7	Recommandations sur le statut de la fonction publique régionale et des institutions publiques régionales (31/10/2023).....	16
2.8	Avis relatif à l’avant-projet d’ordonnance modifiant l’ordonnance du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise (11/10/2023).....	16
<b>3</b>	<b>Actions de collaboration, prévention et sensibilisation.....</b>	<b>17</b>
3.1	Participations structurelles .....	17
3.2	Activités et accompagnements ponctuels .....	17
<b>4</b>	<b>Unia &amp; la Cocof .....</b>	<b>19</b>
4.1	Réforme du Protocole Cocof-Unia .....	19
4.2	Traitement de signalements et de dossiers .....	19

4.2.1 Signalements .....	19
4.2.2 Dossiers .....	21
4.3 Accompagnements, formations, interventions et études pour la Cocof .....	22
<b>5 Annexe relative aux formations et interventions 2023 .....</b>	<b>23</b>
<b>6 Annexe méthodologique .....</b>	<b>27</b>
6.1 Interprétation des chiffres .....	27
6.2 Remarques méthodologiques importantes .....	28
<b>7 Contact Unia .....</b>	<b>31</b>

### Disclaimer

Le contenu qui suit a été rédigé dans une volonté d’inclusion de toutes les personnes en évitant toute forme de discrimination qu’elle soit fondée sur le genre, l’orientation sexuelle, la race, l’origine ethnique, le handicap ou toute autre caractéristique identitaire.

Afin de fluidifier la lecture et de ne pas compromettre la compréhension du texte pour les personnes non-voyantes utilisant un logiciel de lecture automatique, Unia fait le choix d’éviter certains principes préconisés pour la rédaction inclusive en matière de genre en langue française.

Les appellations utilisées au masculin générique doivent être interprétées comme inclusives, indépendamment du genre.

# 1 Signalements et dossiers

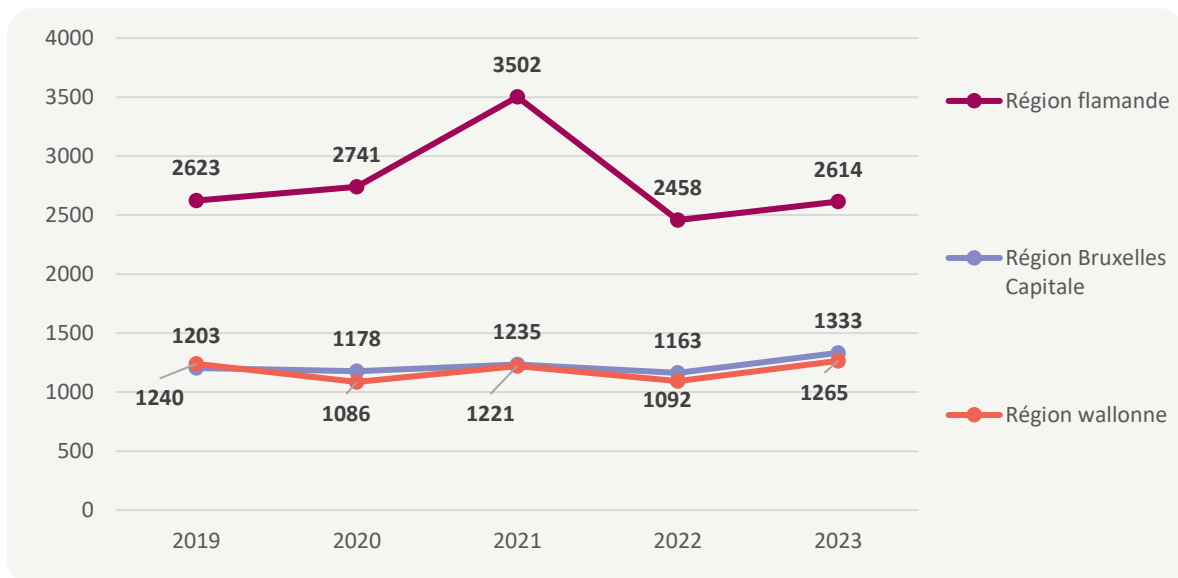
## 1.1 Signalements et dossiers en 2023 : chiffres globaux

Unia a reçu **1333 signalements** pour des faits s'étant déroulés sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale<sup>1</sup> (RBC) en 2023, soit une **hausse de 14 %** par rapport à 2022. **434 dossiers ont été ouverts en 2023**, soit une hausse de **près de 5 %** par rapport à 2022. Les graphiques ci-dessous présentent un aperçu des signalements et des dossiers ouverts pour des faits survenus en 2023.

Une explication méthodologique sur les graphiques et la terminologie utilisée se trouve en annexe du présent rapport.

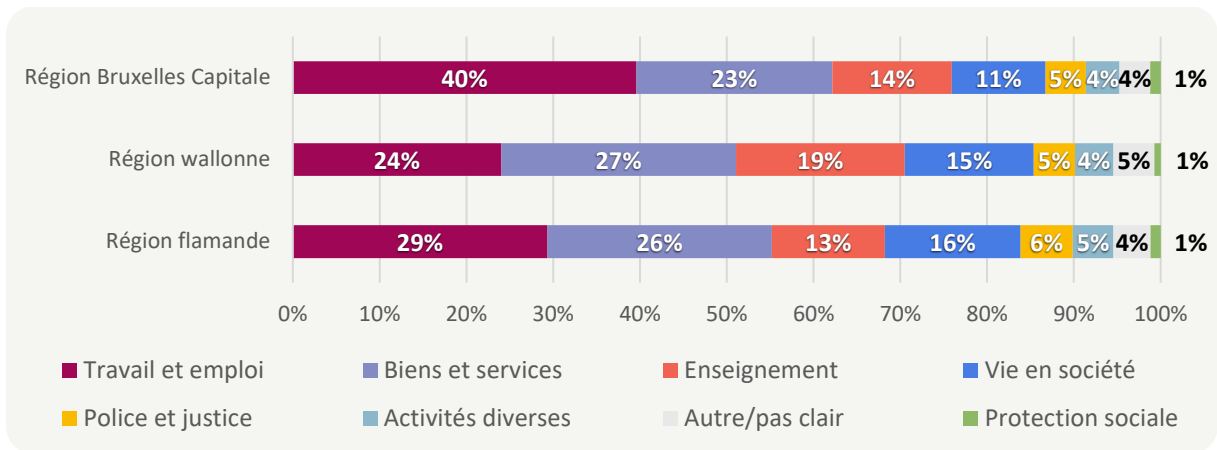
## 1.2 Données sur les signalements

### Évolution des signalements reçus par région – entre 2019 et 2023

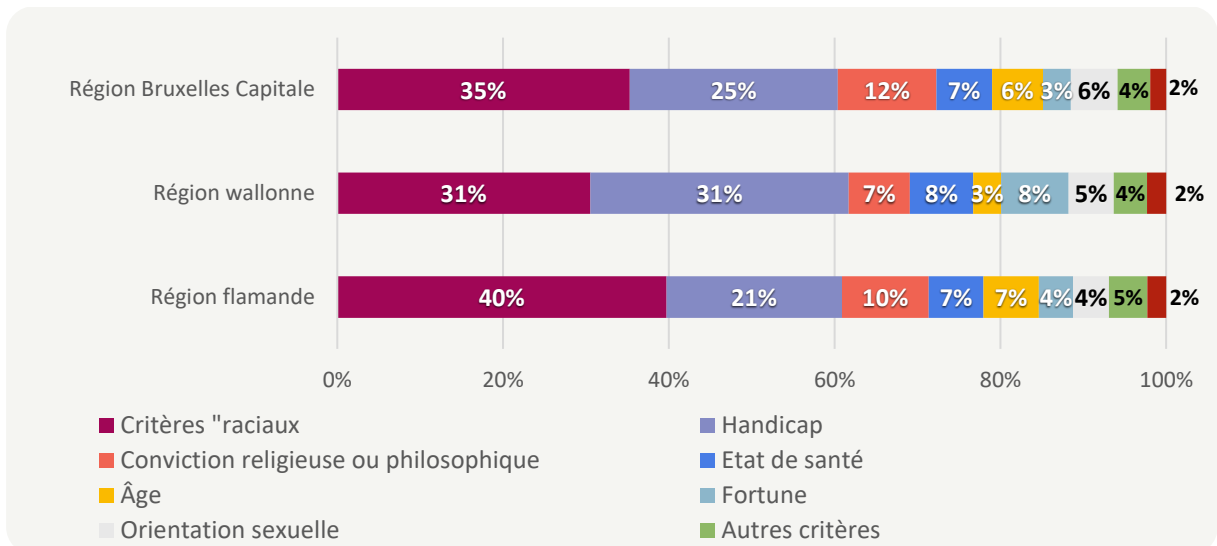


<sup>1</sup> RBC pour la suite du document

### Signalements reçus en 2023 par région et domaine<sup>2</sup>



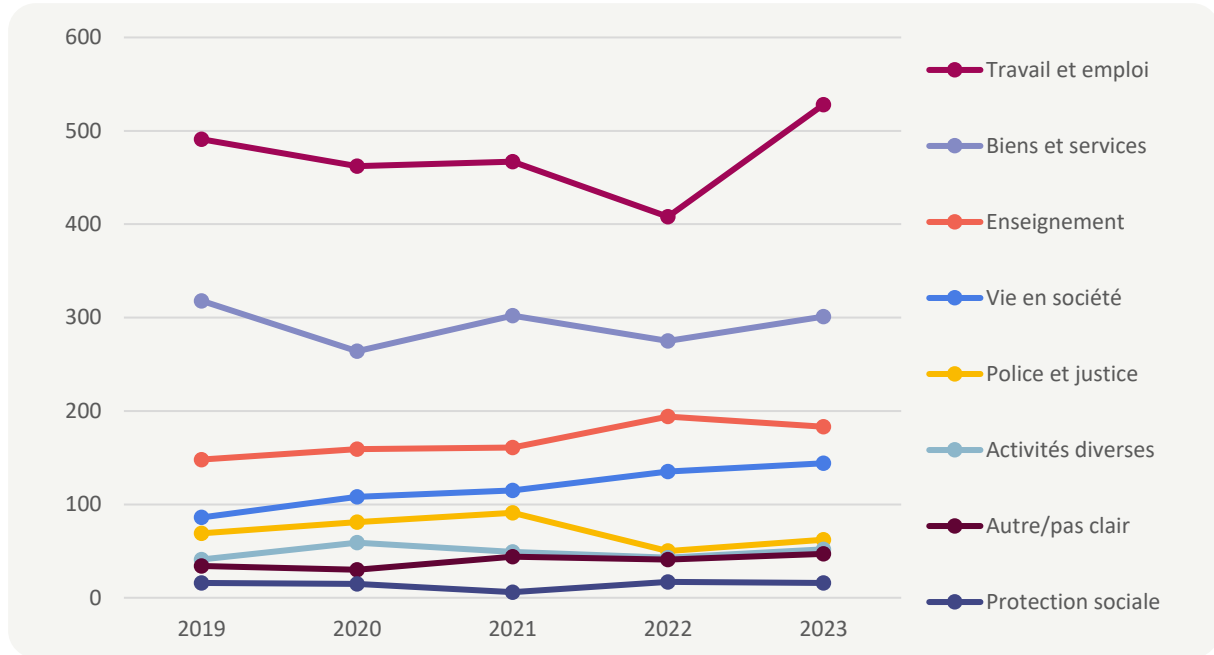
### Signalements reçus en 2023 par région et critère protégé<sup>3</sup>



<sup>2</sup> Voir les remarques méthodologiques pour la définition des domaines

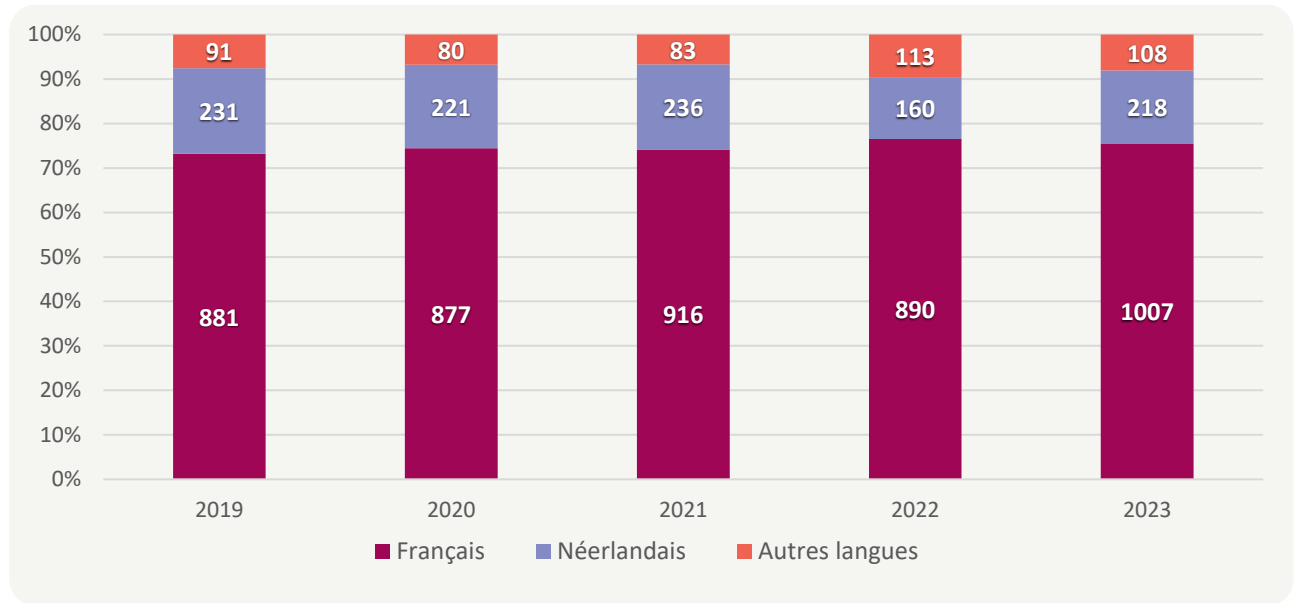
<sup>3</sup> Voir les remarques méthodologiques pour la définition des critères

## Évolution des signalements reçus par domaine pour la région de Bruxelles-Capitale - 2019 – 2023

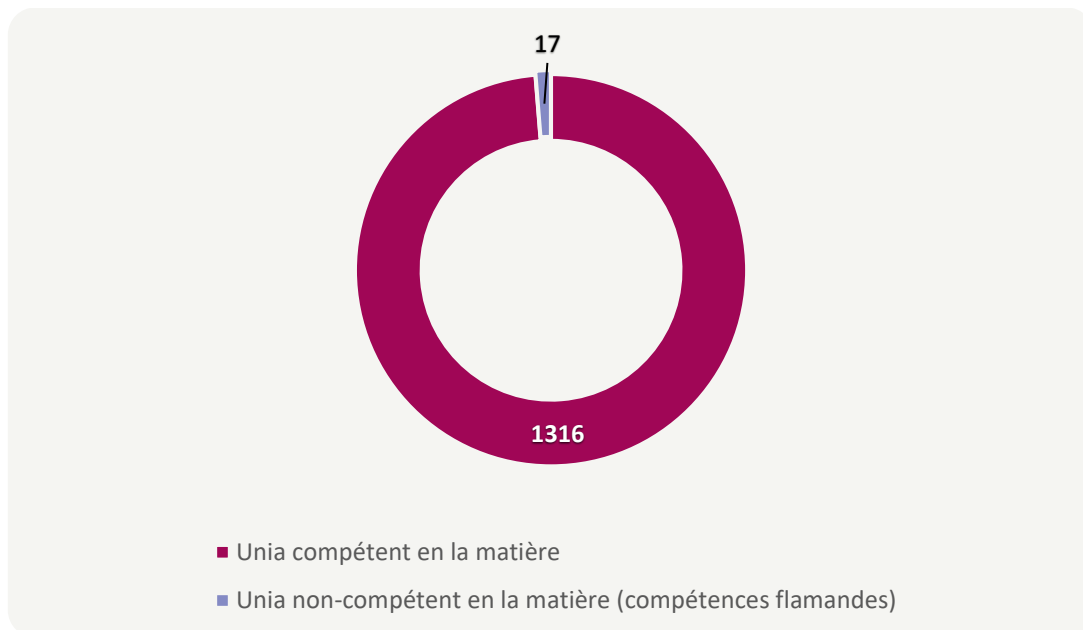


	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Travail et emploi</b>	491	462	467	408	528
<b>Biens et services</b>	318	264	302	275	301
<b>Enseignement</b>	148	159	161	194	183
<b>Société</b>	86	108	115	135	144
<b>Police et justice</b>	69	81	91	50	62
<b>Activités diverses</b>	41	59	49	43	52
<b>Autre/pas clair</b>	34	30	44	41	47
<b>Protection sociale</b>	16	15	6	17	16

### Évolution des signalements reçus dans la Région de Bruxelles-Capitale - par langue de l'auteur du signalement

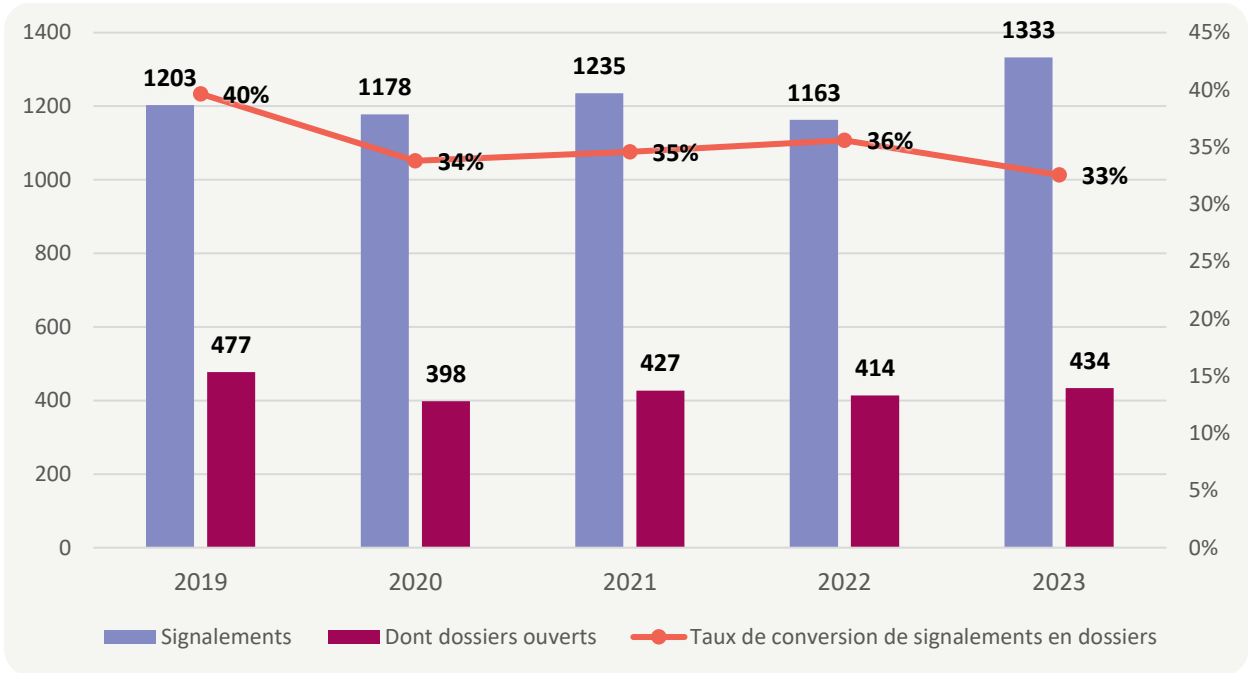


### Signalements reçus en 2023 dans la Région de Bruxelles-Capitale-Capitale (n=1333) - nombre de signalements sur les compétences flamandes

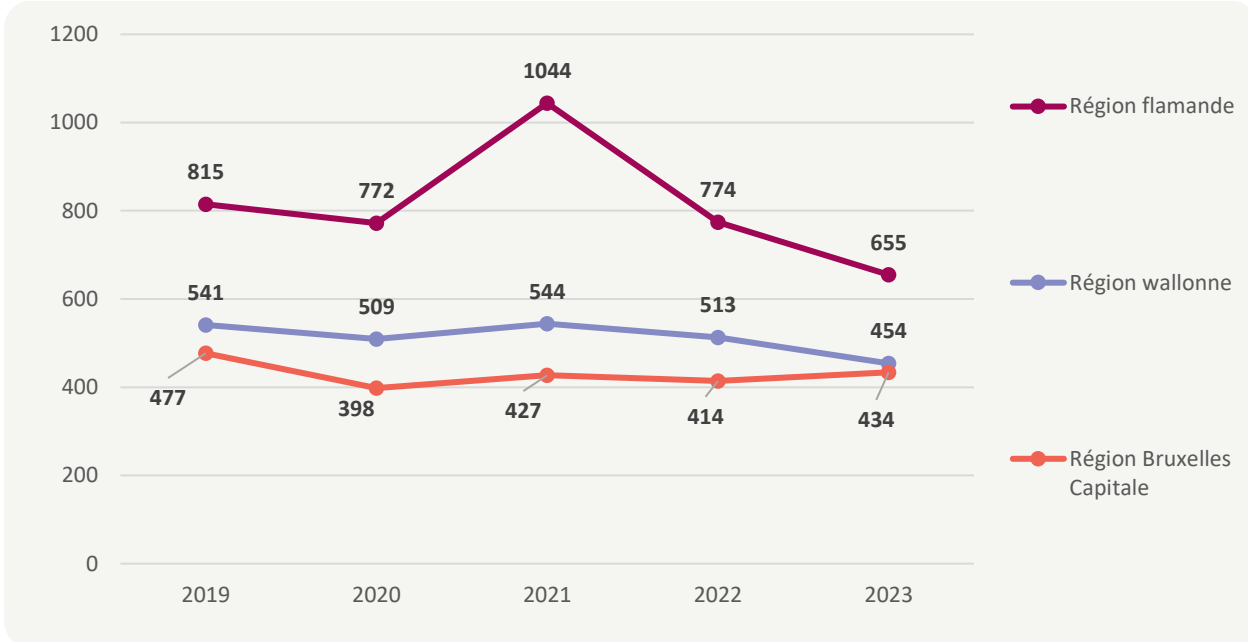


### 1.3 Données sur les dossiers

Aperçu des signalements reçus et des dossiers ouverts dans la Région de Bruxelles-Capitale et le "taux de conversion" – entre 2019 et 2023

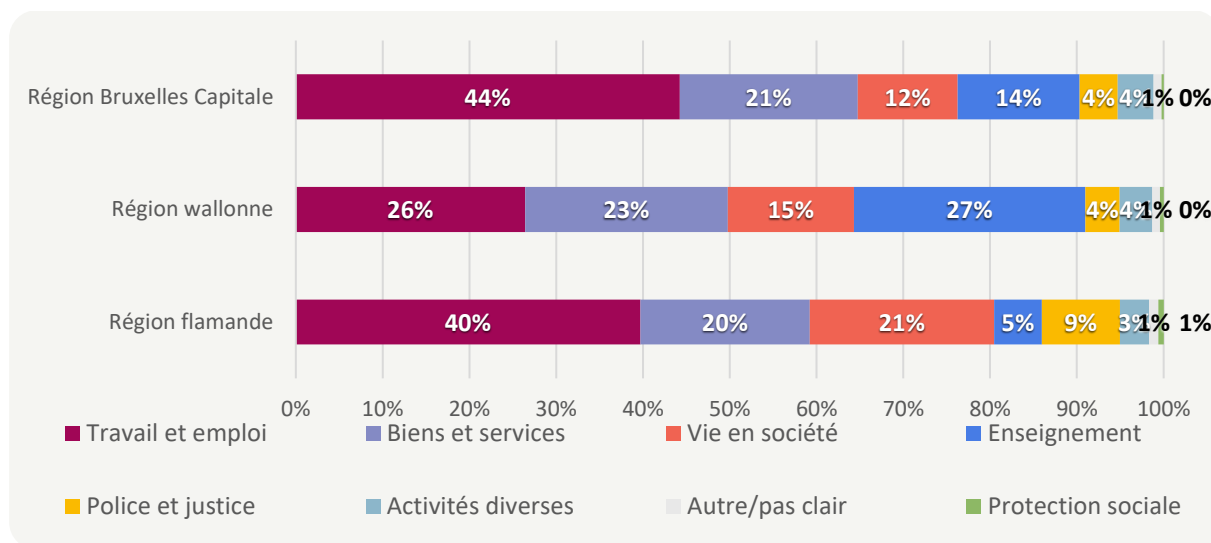


Évolution des dossiers ouverts par région – 2019 - 2023

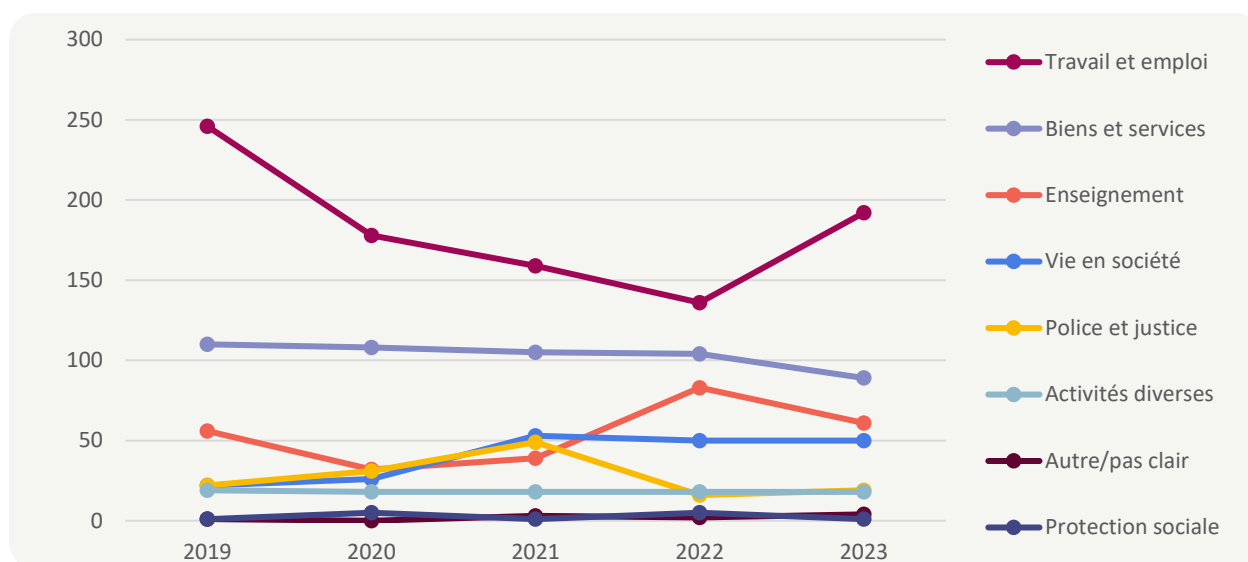




### Dossiers ouverts en 2023 par région et domaine

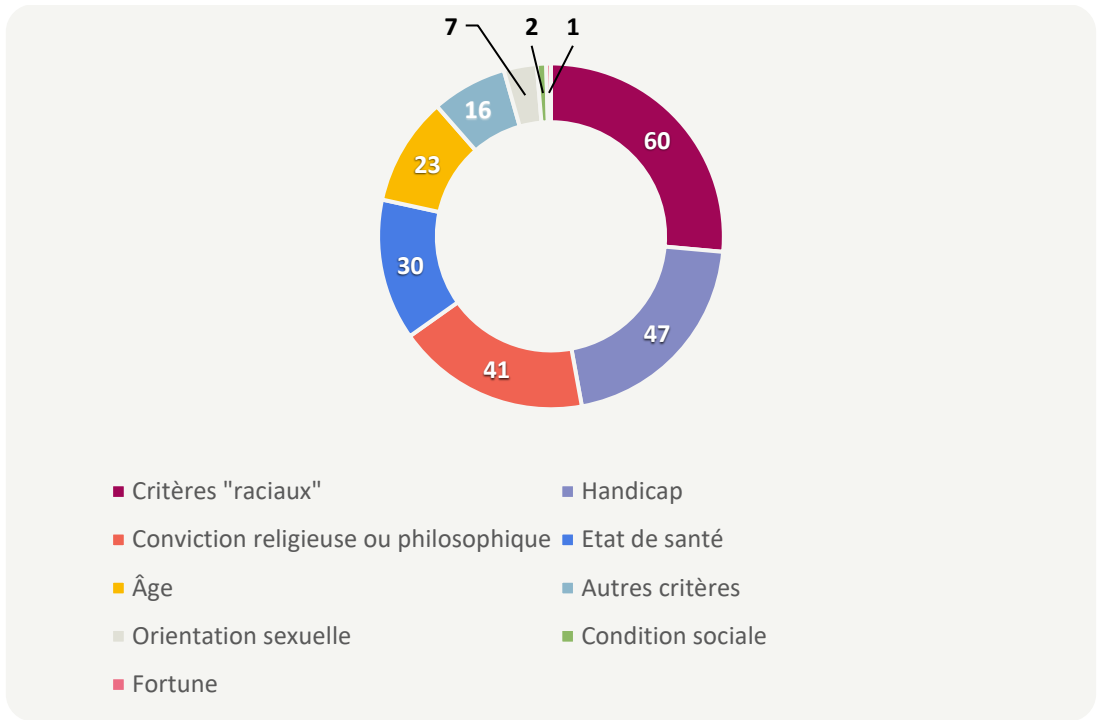


### Évolution des dossiers ouverts par domaine pour la région de Bruxelles-Capitale – 2019 - 2023 (n=434)

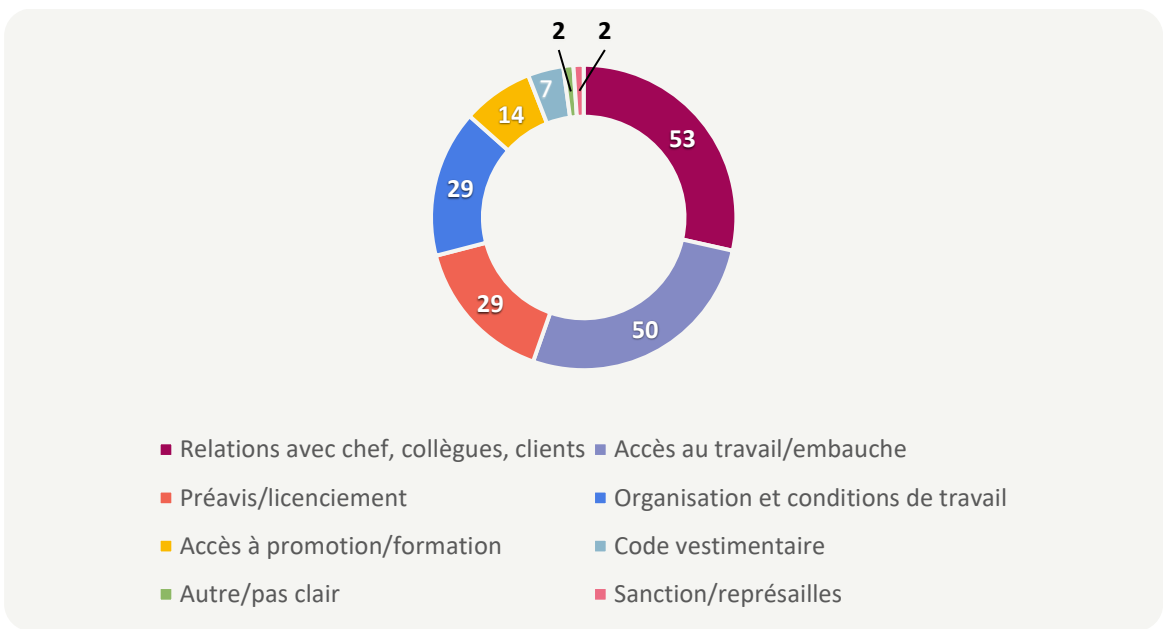


	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Travail et emploi</b>	246	178	159	136	192
<b>Biens et services</b>	110	108	105	104	89
<b>Enseignement</b>	56	32	39	83	61
<b>Société</b>	22	26	53	50	50
<b>Police et justice</b>	22	31	49	16	19
<b>Activités diverses</b>	19	18	18	18	18
<b>Autre/pas clair</b>	1	0	3	2	4
<b>Protection sociale</b>	1	5	1	5	1

**Dossiers ouverts en 2023 en Région de Bruxelles-Capitale pour le domaine de l'emploi - par critère protégé (n= 227)**



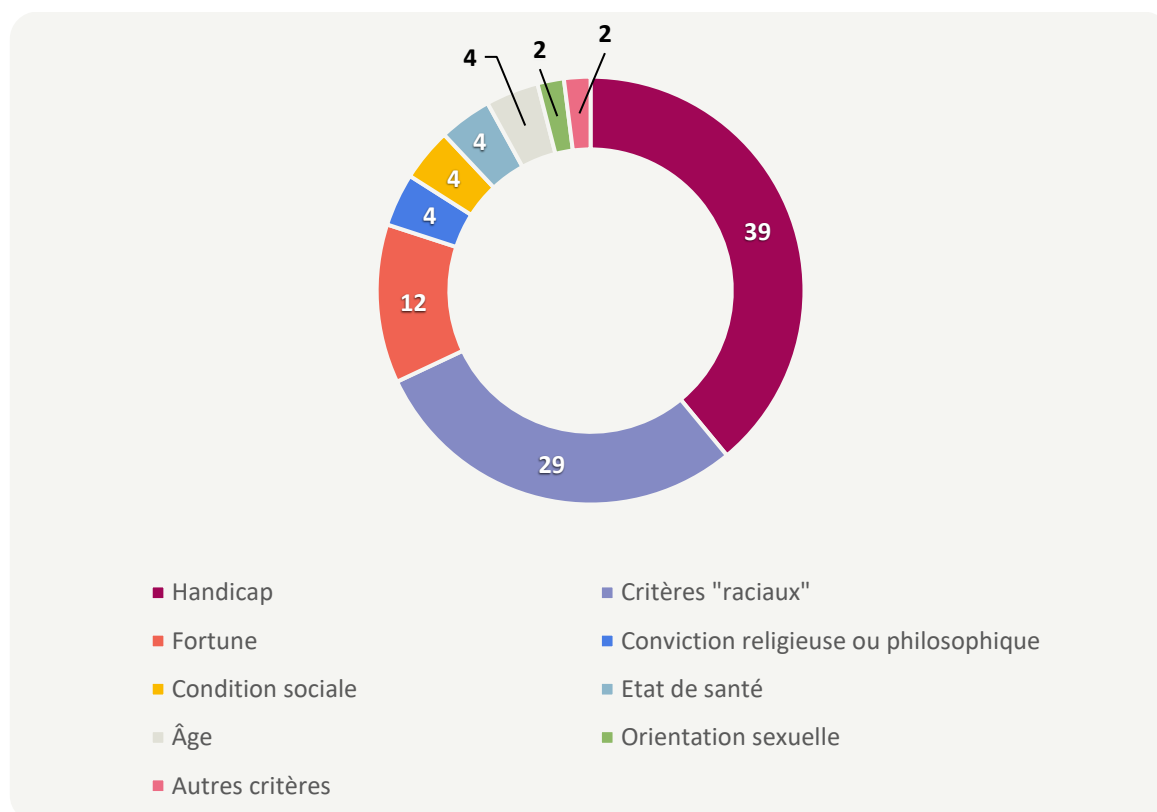
**Dossiers ouverts en 2023 dans la Région de Bruxelles-Capitale dans le domaine de l'emploi - par problématique**



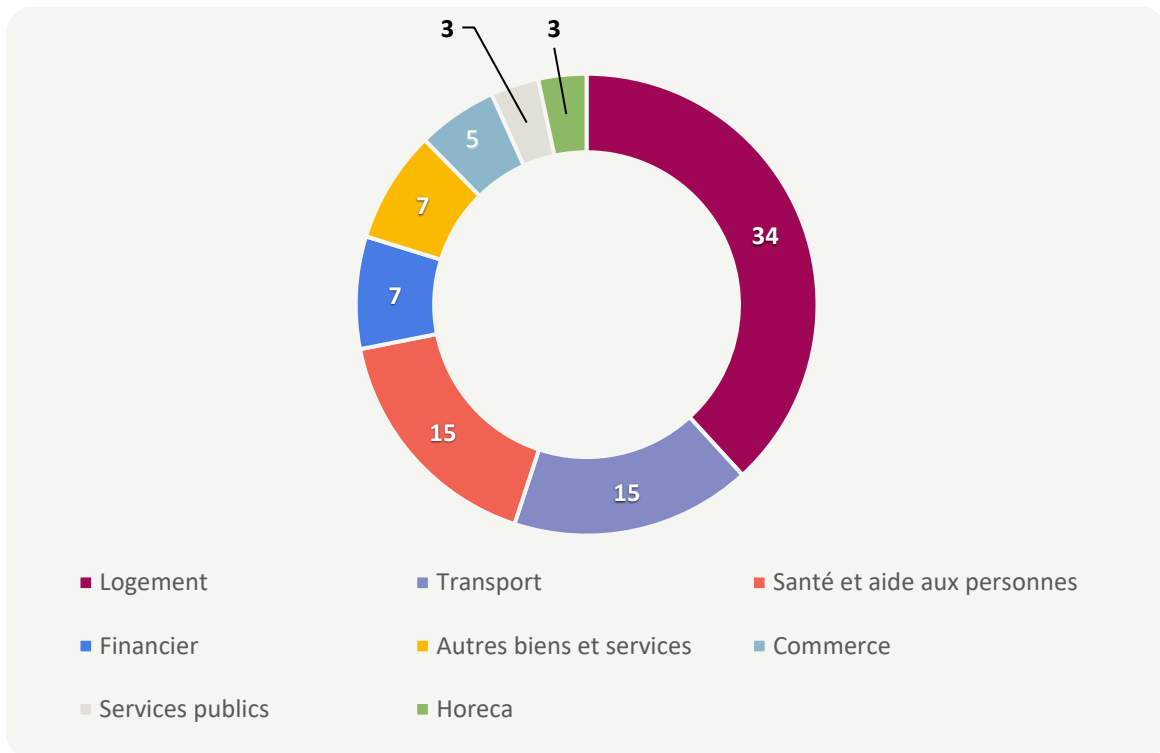
**Tableau récapitulatif des problématiques dans les dossiers emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale - nombre de dossiers par problématique pour les principaux critères**

	Critères "raciaux"	Handicap	Conviction religieuse ou philosophique	Etat de santé	Âge
Relations avec chef, collègues, clients	37	5	10	3	2
Accès au travail/embauche	9	9	16	4	18
Organisation et conditions de travail	4	19	3	3	0
Préavis/licenciement	5	7	2	13	1
Accès à promotion/formation	2	6	1	5	1
Code vestimentaire	0	0	7	0	0
Sanction/représailles	1	0	1	0	0
Autre/pas clair	0	1	0	0	0

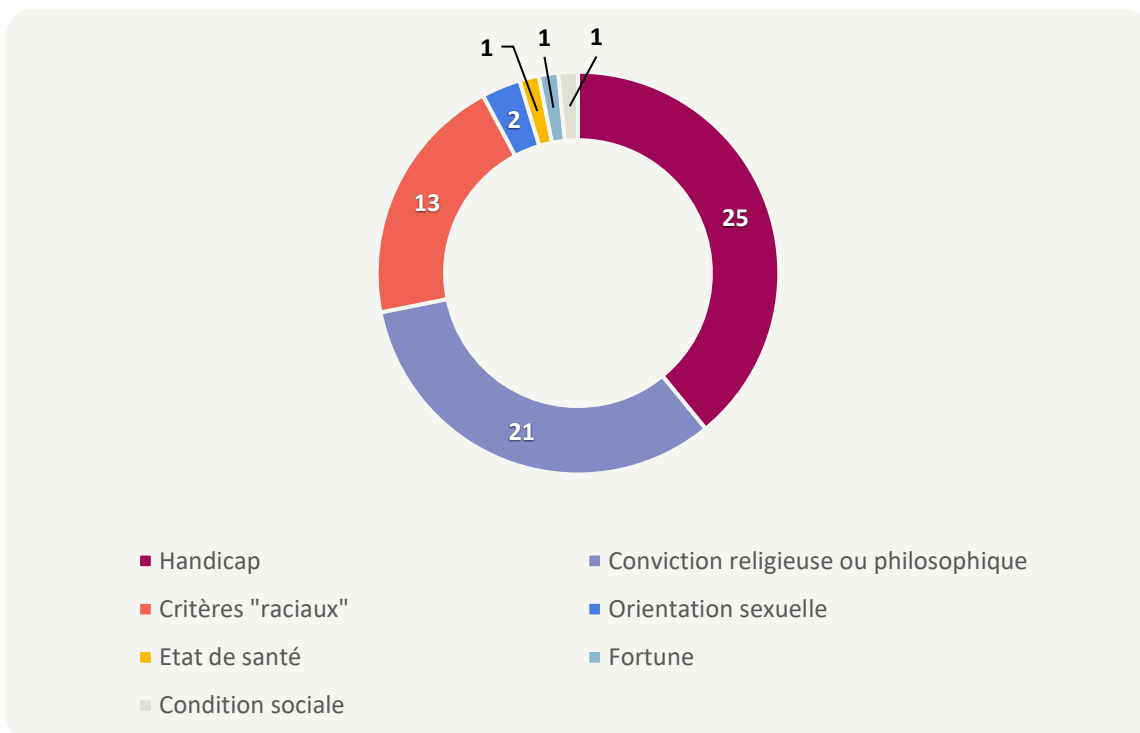
**Dossiers ouverts en 2023 en Région de Bruxelles-Capitale dans le domaine des biens et services - par critère protégé (n=100)**



### Dossiers ouverts en 2023 dans la Région de Bruxelles-Capitale dans le domaine de biens et services – par sous-domaine (n=89)



### Dossiers ouverts en 2023 en Région de Bruxelles-Capitale pour le domaine de l'enseignement - par critère protégé (n=64)



## 2 Avis et recommandations

En 2023, Unia a adressé 8 avis et recommandations au gouvernement bruxellois et/ou au Collège et Collège réuni (7) ou à une administration (1, Talent.brussels).

### 2.1 Avis relatif à la prise en compte des personnes handicapées dans l'Ordonnance portant organisation de la politique de stationnement de la Région de Bruxelles-Capitale (05/04/2023)

Début juillet 2022, le Parlement bruxellois a voté la nouvelle ordonnance portant organisation de la politique de stationnement. Le nouveau texte conditionne dorénavant la gratuité du stationnement pour les personnes en situation de handicap à un enregistrement digital. À la suite de ce changement, les personnes handicapées qui ne seraient pas enregistrées numériquement devront s'acquitter de la redevance forfaitaire, sans possibilité de la contester et de la faire annuler. Dans cet avis d'initiative, Unia analyse ces nouvelles modalités au regard des principes internationaux et constitutionnels.

**Unia formule des recommandations en vue d'une éventuelle révision de l'article 19 de l'ordonnance, notamment l'apposition de la carte de stationnement pour les personnes en situation de handicap comme condition suffisante, la fin de l'obligation de payer à l'avance une amende avant de devoir la contester pour les personnes en situation de handicap n'ayant pas pu se doter d'un droit digital et l'harmonisation des modalités d'enregistrement harmonisés entre Parking.brussels et les autres communes bruxelloises recourant aux véhicules scanners.**

### 2.2 Avis d'Unia relatif à l'avant-projet de décret et ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française relatifs à la transition numérique des institutions (25/05/2023)

Dans son avis, Unia attire l'attention sur les dangers d'un processus de digitalisation des services publics bruxellois qui ne mettrait pas en place des garde-fous visant à garantir un accès universel aux services et à protéger des risques d'inégalité numérique certains groupes-cibles fragilisés par les processus de numérisation en cours (personnes âgées, personnes illettrées, analphabètes, handicapées, précaires...). Cet effort d'encadrement de la numérisation doit concerner l'ensemble des autorités gouvernementales et administratives bruxelloises, posant ainsi les jalons d'un service public qualitatif réellement accessible à tous, aussi bien par la voie numérique que par les autres voies (guichets physiques, permanences téléphoniques, courriers papiers...). Une réflexion et une approche globale impliquant chaque ministre dans ses compétences doit conduire à faciliter l'accès aux services et aux droits de tous les Bruxellois. Il est primordial que l'élan actuel autour de la digitalisation place l'utilisateur au centre des politiques et non la technologie.

Unia formule à ce titre des recommandations visant à :

- **Garantir légalement l'accès le plus large, de qualité et sans surcoût aux services publics bruxellois**

- **Garantir l'accessibilité des outils numériques à toutes les personnes en situation de handicap**
- **Garantir des formations au public en situation de vulnérabilité, un accès à internet et aux outils numériques**
- **Garantir l'efficacité et l'inclusivité de l'instance chargée de la simplification administrative.**

### 2.3 Avis relatif à l'avant-projet de décret et ordonnance conjoint portant création du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité (21/06/2023)

Dans cet avis, Unia se félicite de l'ambitieux avant-projet de Code bruxellois et d'égalité, de la non-discrimination et de la diversité. Si la nécessité d'une codification apparaissait de plus en plus clairement afin d'apporter cohérence et synergie entre les nombreux textes bruxellois concernés, l'opérationnalisation d'un tel projet d'envergure était un véritable défi. L'avant-projet enregistre de nombreuses avancées que nous saluons. Il contient également une série de points d'attention pour lesquels nous proposons des recommandations.

Unia salue les avancées contenues dans le code, comme la reconnaissance de la discrimination intersectionnelle et la discrimination par association ou supposition. Unia se félicite également des nombreuses mises à niveau en termes de définitions et de notions.

**Les recommandations sont notamment liées aux distinctions autorisées et à leur justification, aux aménagements raisonnables, les dispositifs de protection, la recherche et poursuite des discriminations, la synergie entre Cocom, Cocof et Région dans la promotion de la diversité, le quota pour les personnes en situation de handicap dans les administrations communales, les subsides aux administrations locales, etc.**

### 2.4 Avis relatif à l'avant-projet de Décret et Ordonnance conjoints portant le Code Bruxellois de la Gouvernance et de la Donnée (07/09/2023)

Dans cet avis, Unia souligne l'importance d'une approche fondée sur les droits humains et d'une attention adéquate à la non-discrimination dans l'ensemble du projet de Code. L'interopérabilité avec la législation en matière de non-discrimination est essentielle à cet égard, tout comme la formation et l'expertise en matière de non-discrimination.

**Unia recommande d'accorder l'attention nécessaire à l'impact social et collectif d'une politique centrée sur les données. Unia préconise également de renforcer les exigences de transparence lors de l'utilisation d'algorithmes. Enfin, Unia recommande de fournir une architecture de gouvernance performante, impliquant l'Autorité de protection des données, d'autres régulateurs pertinents et les parties prenantes.**

### 2.5 Avis relatif à l'avant-projet d'ordonnance modifiant l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise (06/09/2023)

Dans cet avis, Unia souligne l'importance de bien articuler la réforme de l'ordonnance de 2008 avec le processus de codification alors en cours et qui concerne aussi cette ordonnance. Unia se félicite de l'élargissement des critères de discrimination, de l'obligation de procédures de signalement, de la définition de l'inclusion et de la diversité. Unia salue également la réorientation des subsides diversité et leur conditionnement à l'existence d'un plan diversité validé positivement, plutôt qu'un octroi en fonction de l'embauche de demandeurs d'emploi issus de quartiers au taux de chômage supérieur à la moyenne régionale.

**Unia recommande également de clarifier le rôle de Bruxelles Fonction Publique dans l'évaluation et le suivi des plans diversité, défendant la mise en place d'un jury composé de plusieurs institutions. Enfin, Unia recommande que le Comité régional de la diversité puisse continuer à émettre des propositions afin de définir des objectifs prioritaires pour la promotion de la diversité dans la fonction publique régionale bruxelloise.**

## 2.6 Recommandations pour des mesures de mobilité plus inclusives (07/09/2023)

Par cette recommandation, Unia souhaite attirer l'attention sur l'impact des différentes initiatives de mobilité sur les droits et la vie quotidienne de certains groupes vulnérables ou vulnérabilisés en raison de ces mesures. Nous commençons par situer les mesures de mobilité dans une perspective de droit international, tant du point de vue du droit à un environnement sain que de celui de l'interdiction de la discrimination et des dispositions de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Nous procédons ensuite à une analyse à la lumière de la législation antidiscrimination régionale et des possibilités judiciaires.

Se fondant sur un lien indéniable entre les différentes mesures de mobilité et leurs aléas (par exemple, l'inaccessibilité des transports pour les PMR), Unia formule une série de recommandations à l'attention des responsables politiques. Celles-ci **visent à éviter que certaines catégories plus vulnérables de la population ne soient confrontées à des conséquences insoutenables pour elles à la suite de l'adoption de certaines mesures de mobilité. Nos recommandations visent une transition juste, en ayant toujours à l'esprit que personne ne doit être laissé de côté.**

Parmi les recommandations :

1. **Harmoniser** les mesures de mobilité durable (telles que les Zones de basses émissions la taxe kilométrique) entre les différentes régions par le biais de la Conférence interministérielle de la Mobilité.
2. **Dispenser** du paiement de la taxe kilométrique toutes les personnes en situation de handicap titulaires de la carte spéciale de stationnement et leur accorder des dérogations pour accéder aux LEZ.
3. **Accorder** les exemptions, dérogations et autorisations d'entrée **de manière aussi automatisée que possible**, afin d'éviter les procédures administratives et le non-recours aux droits. Par exemple, un registre central des droits de stationnement et d'accès pourrait être une source d'inspiration.
4. **Harmoniser les mesures de soutien** actuellement nombreuses et dispersées dans le cadre du transfert modal (transfert vers des alternatives à la voiture personnelle).
5. Souligner l'importance du **développement de transports publics de qualité**, fiables, accessibles, financièrement abordables et attractifs comme l'un des principaux moyens de transport durable.

6. **Encourager les employeurs**, qui emploient des travailleurs ayant des horaires irréguliers ou qui ont besoin de leur véhicule personnel pour se déplacer dans le cadre du travail, soient tenus d'élaborer des plans de mobilité, d'organiser des formes de transport collectif et de soutenir les travailleurs dans la recherche d'alternatives moins polluantes à la voiture personnelle.
7. **Prendre en compte la situation des aidants proches et des professionnels des soins** dans l'adoption de mesures de mobilité durable et accorder une autorisation d'entrée temporaire aux patients d'un hôpital situé dans une LEZ qui bénéficient d'une intervention majorée ou ont le statut de malade chronique.
8. **Dialogue avec les groupes vulnérables** dans l'élaboration de mesures de mobilité durable.

## 2.7 Recommandations sur le statut de la fonction publique régionale et des institutions publiques régionales (31/10/2023)

Sur demande de Talent.brussels, Unia a formulé des recommandations relatives à une réforme du statut de la Fonction publique bruxelloise et des Institutions publiques bruxelloises. L'analyse et le traitement de ces recommandations par Talent est encore en cours.

Ces recommandations se déclinent selon les axes suivants :

1. **Rendre les procédures** de sélection et de promotion **plus inclusives**.
2. **Renforcer la politique, la déontologie et les obligations de formation** en matière de non-discrimination, d'antiracisme et de neutralité.
3. **Développer l'action positive** dans le statut et la rendre obligatoire par le biais des priorités de la politique de diversité régionale.
4. **Intégrer le droit à l'aménagement raisonnable** pour les personnes handicapées **dans le statut**.
5. **Mettre en place des procédures de signalement** adaptées pour les fonctionnaires et les citoyens souhaitant signaler des cas de discrimination et de racisme.
6. **Renforcer le droit disciplinaire** dans la lutte contre la discrimination et le racisme, en complément du droit pénal.
7. **Impliquer Unia dans les procédures disciplinaires**, renforcer les droits des victimes et renforcer les agents chargés de ces procédures.

## 2.8 Avis relatif à l'avant-projet d'ordonnance modifiant l'ordonnance du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise (11/10/2023)

Dans cet avis, Unia salue la réforme du subside destiné à la promotion de la diversité dans la fonction publique locale vers le soutien à des postes de managers diversité dans les communes.

**Unia recommande néanmoins de veiller à une pleine synergie avec le processus de codification alors en cours. En outre, Unia met en avant plusieurs éléments qui méritent précision : périmètre d'actions des managers diversité, approbation et validation des plans et enfin coordination et soutien aux managers diversité.**



## 3 Actions de collaboration, prévention et sensibilisation

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 par leur ampleur et leur structuration. Unia mène aussi de nombreuses actions de formations et des activités ponctuelles de sensibilisation.

### 3.1 Participations structurelles

#### Activités dans le cadre de la Convention Actiris-Unia

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 Convention-cadre de partenariat 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. Elle a été mise à jour et renforcée en 2024, actant notamment notre participation au jury examinant les projets de plan diversité du secteur privé bruxellois.

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.

#### Autres participations structurelles :

- Comité régional pour l'égalité des chances
- Comité régional de coordination de la politique de la diversité
- Conseil bruxellois des personnes handicapées
- Commission régionale de Mobilité - section Personnes à Mobilité réduite
- Plateforme de concertation equal.brussels-Unia-IEFH
- Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme

### 3.2 Activités et accompagnements ponctuels

- Comité d'accompagnement de la réforme de l'ordonnance diversité de la fonction publique régionale
- Participation au jury d'equal.brussels évaluant les demandes de subsides structurels.
- Appui à l'opérationnalisation du Plan régional de lutte contre le racisme (actions concernées : décolonisation du patrimoine, pôle de compétence antidiscriminations de Brusafe, journées de commémoration, réforme du statut de la fonction publique régionale, etc.)
- Elaboration de notre mémorandum pour les élections 2024 et dialogue avec les partis politiques et partenaires sociaux bruxellois
- Comités de suivi des programmes FEDER et FSE+
- Intervention lors du Colloque du 28/11/2023 au Parlement Bruxellois sur les enjeux de l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap.

- Création de focus groups avec différentes associations de la société civile bruxelloise dans le cadre de l'étude sur l'autodéfinition de l'origine (dans le cadre du projet Improving Equality Data Collection in Belgium IEDCB II)
- Réflexion commune entre equal.brussels et Unia concernant le projet « Resources for inclusion » d'equal.brussels, sur base du modèle de l'Equality Data Hub d'Unia.

**L'ensemble de nos interventions et formations sont reprises sous forme de tableau en annexe 1, page 21 du présent document. Ces interventions et formations en territoire bruxellois ont touché 2574 participants (+ 98 % par rapport à 2022) et représenté 396,5 heures (- 40 %).**

## 4 Unia & la Cocof

### 4.1 Réforme du Protocole Cocof-Unia

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.

Ce protocole de collaboration a fait l'objet d'une réforme en 2023. Il était au fil des années devenue en effet obsolète sur plusieurs points (termes, certaines dispositions). Il est également prévu un rapportage devant le Parlement francophone bruxellois et plus seulement devant le comité d'accompagnement.

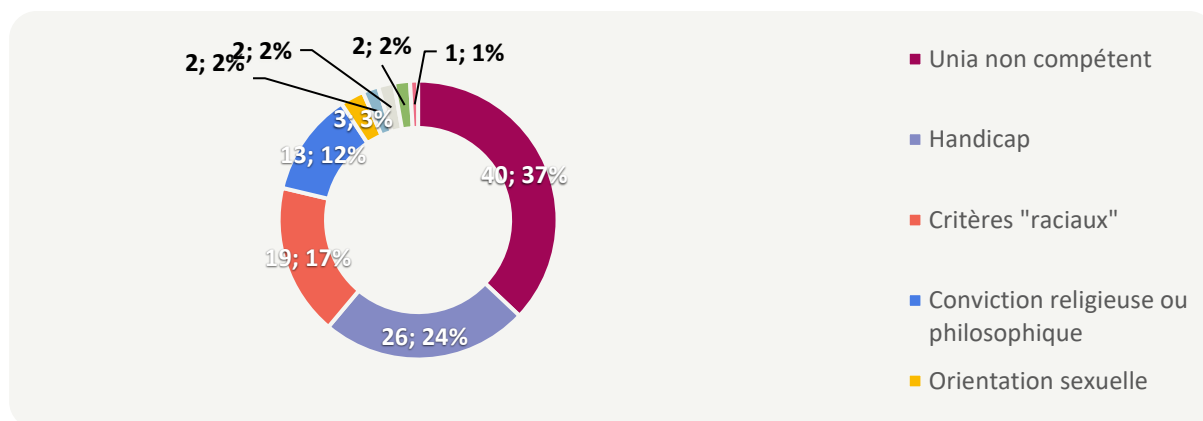
### 4.2 Traitement de signalements et de dossiers

	Signalements reçus	Dont dossiers ouverts
<b>Total en 2023</b>	6702	1704
<b>Total dont localisable dans la RBC</b>	1333	434
<b>Total lié aux compétences de la COCOF</b>	82	32

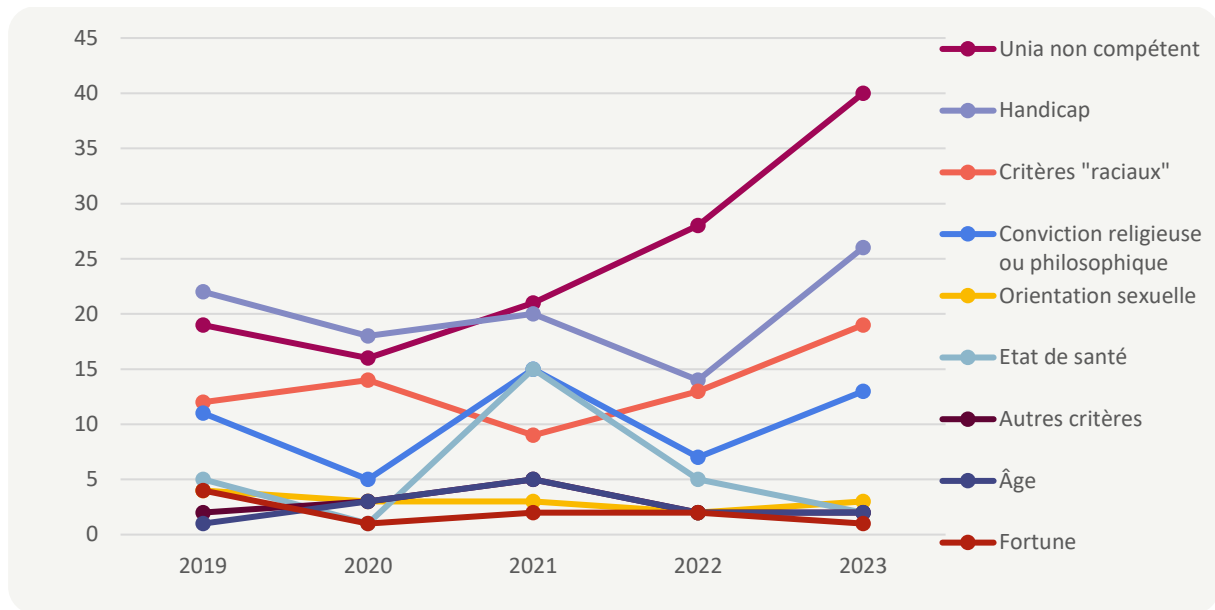
En 2023, **32 dossiers** liés aux compétences de la Cocof ont été ouverts, après réception **de 82 signalements**.

#### 4.2.1 Signalements

##### Signalements par critère



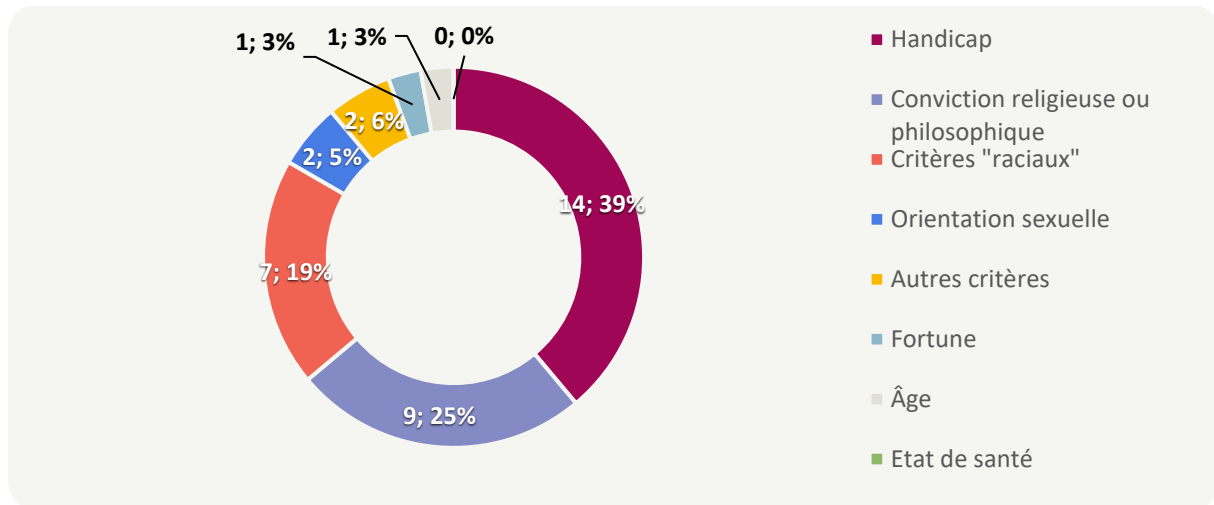
## Evolution des signalements Cocof 2019-2023



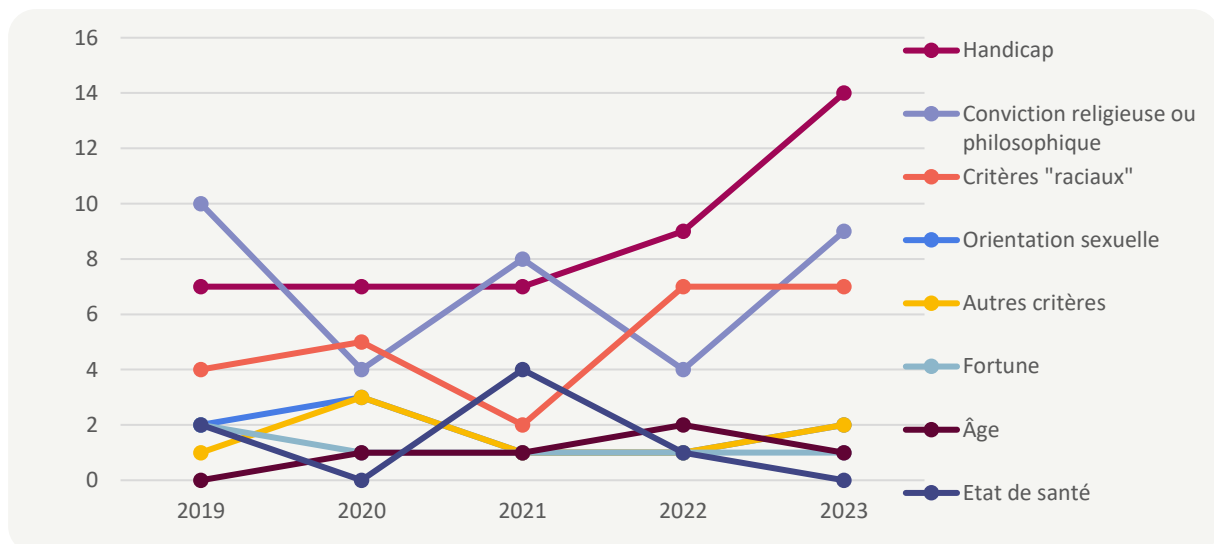
Critère	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Unia non compétent</b>	19	16	21	28	40
<b>Handicap</b>	22	18	20	14	26
<b>Critères "raciaux"</b>	12	14	9	13	19
<b>Conviction religieuse ou philosophique</b>	11	5	15	7	13
<b>Orientation sexuelle</b>	4	3	3	2	3
<b>Etat de santé</b>	5	1	15	5	2
<b>Autres critères</b>	2	3	5	2	2
<b>Âge</b>	1	3	5	2	2
<b>Fortune</b>	4	1	2	2	1
	<b>80</b>	<b>64</b>	<b>95</b>	<b>75</b>	<b>108</b>

## 4.2.2 Dossiers

### Dossiers Cocof 2023 par critère



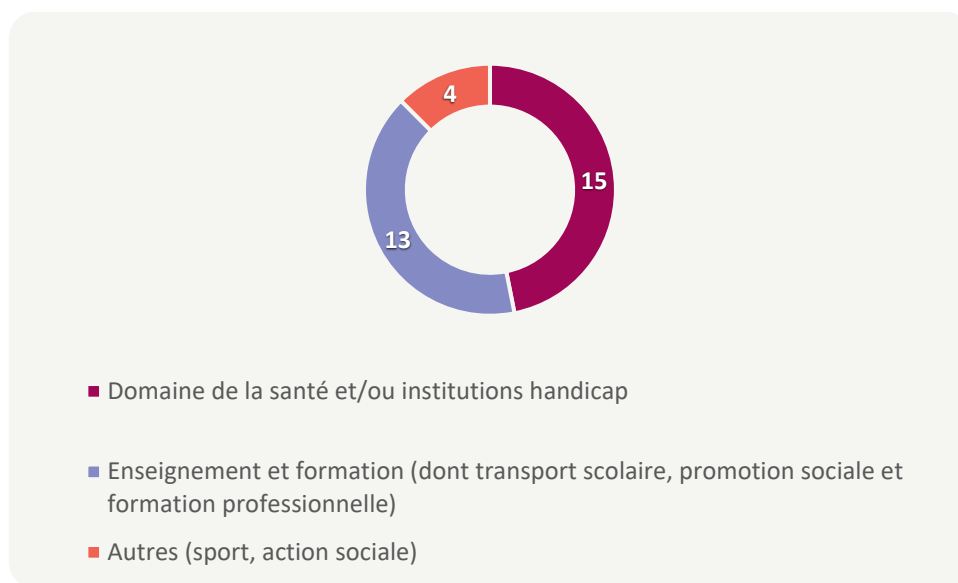
### Dossiers par critère – évolution 2019 - 2023



Critère	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Handicap</b>	1	7	7	7	7	9	14
<b>Conviction religieuse ou philosophique</b>	6	6	10	4	8	4	9
<b>Critères "raciaux"</b>	4	6	4	5	2	7	7
<b>Orientation sexuelle</b>	1	1	2	3	1	1	2
<b>Autres critères</b>	1		1	3	1	1	2
<b>Fortune</b>			2	1	1	1	1
<b>Âge</b>				1	1	2	1
<b>Etat de santé</b>			2		4	1	
	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>36</b>

Note : un dossier peut comporter plusieurs critères.

## Dossiers 2023 par grands domaines



Domaine	2022	2023
<b>Domaine de la santé et/ou institutions handicap</b>	6	15
<b>Enseignement et formation (dont transport scolaire, promotion sociale et formation professionnelle)</b>	13	13
<b>Autres (sport, action sociale)</b>	7	4

### 4.3 Accompagnements, formations, interventions et études pour la Cocof

Nous listons ci-dessous des activités notables entreprises en 2023 et relatives à la Cocof. Il faut souligner qu'au-delà de ces activités, de nombreux avis et recommandations mentionnées en partie 3 ont également été adressés au Collège de la Cocof.

- Commission d'accompagnement du plan diversité de la Cocof
- Participation au Conseil consultatif bruxellois francophone de l'aide aux personnes et de la santé section Personnes handicapées
- Participation au Groupe de coordination Handistreaming
- Étude exploratoire : La prise en compte de l'impact du racisme sur la santé mentale et physique des personnes par les prestataires de santé
- Formation d'1 journée intitulée « Management inclusif en ETA » organisée avec la FEBRAP (Fédération bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté) - à l'attention des moniteurs, des assistants sociaux ou services RH
- Session de sensibilisation auprès d'Info-Sourds, thème « handicap et discrimination en emploi »

## 5 Annexe relative aux formations et interventions 2023

Cette annexe reprend les formations et interventions sur le territoire bruxellois en 2023, totalisant **2574 participants et 396,5 heures**. Ne sont pas reprises les formations et interventions auprès d'institutions et d'administrations dépendantes d'un autre niveau de pouvoir (État fédéral, FWB...) ou d'ONG européennes.

<b>Institutions académiques</b>			
		Participants : 210	Heures : 51
Sensibilisation au cadre légal ADAR	Haute Ecole Galilée - Institut des Hautes Études des Communications Sociales	80	2
Certificat DID – recrutement neutre, gestion des conflits	UCL et ULB	25	20
Gérer la diversité dans mon équipe	La Cambre	45	24
Intervention au cours “Law & Religion”	FUSL	30	2
Redynamiser la lutte contre la discrimination	FUSL	25	2
Participation au focus group vêtements de travail RandstadGroup	Artesis Plantijn Hogeschool	5	1
<b>Entreprises privées ou semi-publiques et partenaires sociaux</b>			
		Participants : 765	Heures : 46.5
Réagir à la discrimination comme personne de confiance	Cohezio	49	3
Update ADAR pour les personnes de confiance	Cohezio	40	4
Actions positives Diversité, Inclusion et Transition Sociale : Leviers de la Qualité de l'Emploi	Bruxeo	40	4
La législation ADAR, avec focus sur le handicap et l'état de santé	CSC-ACV	27	10
Inégalités et discrimination à l'embauche et en emploi en Belgique et à Bruxelles	CGSLB-ACLVB	15	2.5
Actions positives pour plus de diversité - Comment les intégrer dans votre entreprise ?	FEB-VBO	300	3
Workshop sur le recrutement neutre	FEB-VBO	15	1
Présentation d'eDiv	FEB-VBO	40	1

Le monitoring socio-économique 2022 et au-delà	Brupartners	6	2
Panel sur l'attraction, le recrutement et la conservation de talents diversifiés	Febelfin	135	1
Inclusion et diversité religieuse et philosophique	DMAB	35	2
Stéréotypes, préjugés et discrimination	Younity- HR & Pensions Specialists	23	2
Les actions positives	Unisoc	40	3
<b>Pouvoirs publics</b>			
		Participants : 541	Heures : 232
Intervention lors de la conférence de lancement du Master plan régional pour la sortie du sans-abrisme	Bruss'Help	120	1
Gérer la diversité dans mon équipe	Actiris	28	32
Table ronde entre Actiris, partenaires sociaux, Unia et l'IEFH	Actiris	30	3
Réagir aux discriminations en tant que personne de confiance	Actiris	21	16
Présentation du mémorandum aux partenaires sociaux	Actiris	16	1
Colloque handicap - Enseignement inclusif et aménagements raisonnables	COCOF	50	1
Formation pour les membres des commissions diversité (institutions publiques régionales)	Talent.brussels	24	23
Neutralité dans la fonction publique	Bruxelles Fiscalité	30	2
Module introductif : Discriminations et égalité des chances	Equal.brussels	25	22
Penser les discriminations et inégalités sur base de l'origine sociale	Cabinet du Ministre de l'Emploi Bernard Clerfayt	9	2.5
Penser les discriminations et inégalités sur base de l'origine sociale	Cabinet de la Secrétaire d'Etat à l'égalité des chances Nawal Ben Hamou	2	2



Rencontre avec les aspirants policiers	ERIP	4	2.5
Formation sur la COL13/2013	Zone de Police Bruxelles Ouest	52	40
Formation réseau Diversité	Zone de Police Bruxelles Nord	22	16
Formation sur la COL13/2013	Zone de Police Uccle/W-B/Auderghem	12	8
Gérer la diversité dans mon équipe	Administration communale de Schaerbeek	51	56
L'inclusion en milieux extra-scolaire des enfants en situation de handicap	Commune de Saint-Josse-ten-Noode	35	2
<b>Associations et organisations de la société civile</b>			
		Participants : 1058	Heures : 67
Salon Habitoools : comment récolter des preuves de discrimination dans le domaine du logement	RBDH - Rassemblement bruxellois pour le droit à l'habitat ASBL	50	3
Faire face aux demandes discriminatoires de clients	Centrum Algemeen Welzijnswerk Brussel	61	24
Management inclusif en entreprise	Fédération bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté – FEBRAP	14	8
Fracture numérique	Lire et Ecrire	20	2
Non-discrimination et droits aux aménagements raisonnables	Info-Sourds	8	2.5
Les discriminations frappant les familles monoparentales dans l'accès au logement en RBC	Maison des parents solos	100	3
Les discriminations à l'embauche	DéFI Jeunes	30	1.5
Discours et actes de haine	DéFI	20	2
Conférence LGBTQIA+	Jeunes MR	35	2
Évènement Résilience & Diversité	Mme la députée Gladys Kazadi (Les Engagés)	100	2
Brussels Play 4 Diversity	Ras-El-Hanout	70	4
Intervention Prix "Stop Racism in Sport"	Stop Racism in Sport	50	2
Discriminations à l'encontre des personnes afrodescendantes	Soliris.Brussels	45	2
L'humanimalisme	Syndicat des Immenses	25	2

L'humainisme est essentiel	Syndicat des Immenses	120	1
Discrimination et stigmatisation des personnes vivant avec le VIH dans le milieu médical	Plateforme Prévention Sida	20	2
Contre la haine en ligne	Vis-à-Vis	20	2
Non-discrimination et droit aux aménagements raisonnables	Conseil Bruxellois des Personnes en situation de handicap	130	0.5
Débat : quelle présidence pour une capitale cosmopolite ?	Lundi cosmopolite	40	1
La haine en ligne : comment réagir ?	Union Royale Belge des Sociétés de Football - Association	100	0.5

**Nombre total de participants : 2574**

**Nombre total d'heures : 396.5**

## 6 Annexe méthodologique

### 6.1 Les critères

Qu'est-ce que les critères protégés ? Ce sont les critères protégés par la législation antidiscrimination (lois fédérales, décrets et ordonnances...).

Conformément à l'article 3 de l'accord de coopération, les missions légales d'Unia se rapportent à tous ces critères protégés (ainsi qu'aux droits des personnes handicapées tel que prévus par la Convention des Nations Unies du 13 décembre 2006), à l'exception du genre et des critères apparentés (qui relèvent de la compétence de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et, pour les matières flamandes, du Vlaams Mensenrechteninstituut) et de la langue (critère pour lequel aucun organisme public compétent n'a encore été désigné).

Ces critères dits 'protégés' sont la nationalité, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, la prétendue race, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, la fortune, l'état de santé, la conviction religieuse ou philosophique, la naissance, la caractéristique physique ou génétique, la conviction politique, la conviction syndicale, l'état civil, l'origine, l'origine ou la condition sociale et la composition de ménage.

Les critères de discrimination 'couleur de peau', 'ascendance', 'nationalité et origine nationale ou ethnique' et 'prétendue rac' sont repris dans ce rapport sous le terme générique de critères 'raciaux'.

Autres critères ? Dans nos graphiques, nous regroupons dans la catégorie 'autres critères' les critères protégés qui relèvent de la compétence d'Unia, mais qui sont moins souvent évoqués.

Il s'agit de :

- L'état civil
- Une caractéristique physique
- La naissance
- Une caractéristique génétique
- La conviction politique
- La conviction syndicale

Nous utilisons dans ce rapport chiffres les dénominations des critères qui figurent dans la législation fédérale antidiscrimination la plus récente. On trouvera de plus amples informations et les descriptions exactes des différents critères de discrimination sur le site web d'Unia : <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination>

### 6.2 Domaines

Qu'entendons-nous par 'domaines sociétaux' ou domaines ?

Nous pouvons subdiviser nos signalements en un certain nombre de grands domaines sociétaux. La plupart de ces domaines, tels que l'emploi et l'enseignement, sont clairs en eux-mêmes. Le terme général de 'biens

et services' englobe entre autres le logement, les soins de santé, les transports, les banques, les assurances et l'horeca.

Le domaine des activités diverses concerne notamment les activités socioculturelles et sportives. Le domaine 'vie en société' fait référence, entre autres, à tout ce qui se passe dans l'espace public, aux querelles de voisinage, etc.

## 6.3 Interprétation des chiffres

Unia fait chaque année rapport du nombre de signalements et de dossiers. Ces chiffres et statistiques ne concernent que les signalements reçus par Unia et les dossiers ouverts/clôturés. Les données reflètent donc les faits qui sont signalés à Unia ou qui lui parviennent exceptionnellement par d'autres canaux (par exemple, les médias).

Les chiffres nous fournissent de précieuses informations pour identifier la discrimination et mieux comprendre certains problèmes et phénomènes, mais ils ne constituent pas une description pure et simple de la réalité. En effet, plusieurs facteurs peuvent influencer ces chiffres, tels que la propension de certains publics à signaler des faits, la notoriété d'Unia, des événements importants dans la société, la couverture médiatique, des changements dans la manière dont les signalements sont enregistrés par Unia ou nos propres campagnes de communication et de sensibilisation.

En principe, les données ne disent donc rien du 'volume de discrimination' ou du degré de discrimination dans la société. Pour déterminer cela, Unia recourt à des études scientifiques notamment au moyen des 'baromètres de la diversité'.

C'est pourquoi nous nous limitons à des statistiques descriptives des tendances les plus marquantes dans nos chiffres et nous les interprétons avec prudence.

## 6.4 Remarques méthodologiques importantes

### 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 tel que prévu par la Convention des Nations Unies du 13 décembre 2006.

### 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 document 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.

### 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<sup>4</sup>. 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 document peuvent parfois différer des chiffres publiés précédemment.

### Interprétation et limitations des chiffres Cocof

Les domaines dans lesquels la Cocof est compétente (tels que décrits ici : <https://ccf.brussels/qui-sommes-nous/competences/>) sont difficiles à traduire dans la manière dont nous enregistrons les domaines dans nos signalements et dossiers.

Chez Unia, toutes les signalements et dossiers sont enregistrés par domaine social. Dans la mesure du possible, nous enregistrons également le lieu des événements décrits dans les signalements/dossiers. Nous pouvons donc donner 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 de la Cocof. Pour certaines compétences, cela est clair : par exemple, le transport scolaire, la promotion sociale et la formation professionnelle sont explicitement enregistrés auprès d'Unia en tant que domaine.

Pour d'autres compétences, il est plus difficile d'isoler les signalements et les dossiers. Il s'agit par exemple des dossiers du domaine de l'enseignement (la Cocof n'est compétente que pour des instituts spécifiques). Elle implique aussi parfois des compétences politiques, pertinentes pour différents domaines de la société (par exemple : La politique du troisième âge peut se traduire dans toute une série de domaines).

En outre, dans certains cas, nous pouvons comptabiliser les signalements et les dossiers pour lesquels nous avons spécifiquement indiqué que le signalement ou le dossier se rapporte aux compétences de la Cocof (Comme par exemple dans le domaine de l'enseignement, lorsque nous sommes sûrs qu'il s'agit d'une institution relevant de la compétence de la Cocof).

---

<sup>4</sup> Dans le cas présent, en septembre 2024.

Compte tenu de ces limites dans l'enregistrement de nos signalements et dossiers, nous devons souligner que ces chiffres ne forment pas une traduction complète de tous les signalements et dossiers ayant exclusivement trait aux compétences de la Cocof. Nous ne pouvons pas exclure la possibilité que certains signalements et dossiers soient inclus alors qu'ils ne relèvent pas de la compétence de la Cocof, ou vice versa.

Les chiffres pour la Cocof doivent donc être interprétés avec une certaine réserve.

## 7 Contact Unia

Thomas van Zwol, service Politique et Monitoring, chargé du suivi de la région bruxelloise.

[thomas.vanzwol@unia.be](mailto:thomas.vanzwol@unia.be)

