

## Code bruxellois de l'égalité : lexique

Date : 23/04/2025

Destinataires :

Contact : [emilie.frankinet@bruxeo.be](mailto:emilie.frankinet@bruxeo.be)

Réf. :

### 1. Action positive

---

Des **actions positives** peuvent être mises en place dans le respect du cadre réglementaire suivant :

- Il existe une inégalité manifeste
- La disparition de cette inégalité est désignée comme un objectif à promouvoir
- La mesure d'action positive est de nature temporaire et de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint
- La mesure d'action positive ne restreint pas inutilement les droits d'autrui

Le fait de proposer des biens ou **des services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe particulier** (par exemple : une formation professionnelle réservée aux femmes) ne constitue pas une discrimination si elle est **objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires**.

### 2. Aménagement raisonnable

---

L'employeur ne peut pas refuser sans justification une demande d'aménagement raisonnable émanant d'une personne en situation de handicap ou – c'est une nouveauté – d'une personne ayant **un statut d'aidant proche**. Si l'aménagement ne peut être mis en place, la personne doit être **informée des motifs du refus** et se voir, le cas échéant, proposer une **alternative équivalente**.

*Exemples* : faire installer un signal lumineux à la place d'un signal sonore, faire poser un plan incliné, modifier la hauteur d'un lavabo, agrandir les espaces sanitaires, obtenir un casque anti-bruit, aménager ses horaires...

### 3. Critères protégés

---

Depuis ses origines, les politiques diversité et inclusion reposent sur une base matricielle : la définition d'une liste de critères dit « protégés ». Ces critères désignent des particularités des individus, particularités aux noms desquelles il est interdit de les discriminer, par exemple en leur refusant un service, un emploi ou un logement, ou encore en leur faisant subir une forme de harcèlement. La liste des critères protégés a évolué avec le temps, et est légèrement différente d'un cadre légal à l'autre (fédéral, régional, etc.). La grande majorité des critères protégés se retrouve toutefois dans l'ensemble des cadres légaux des différents niveaux de pouvoir belges. Quelques nouveaux critères protégés ont été introduits par le Code, dont la

plupart sont des précisions/développements du critère "genre" (par exemple, la monoparentalité, qui est une spécificité du cadre légal bruxellois). Ainsi :

- le sexe, critère auquel sont assimilés la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, la transition médicale ou sociale, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles, la paternité, la comaternité, la copaternité, la coparentalité ;
- la prétendue race ; la couleur de peau ; l'ascendance ; la nationalité ; l'origine nationale ou ethnique (ces critères dits « raciaux » bénéficient d'une protection supérieure) ;
- l'origine et la condition sociales ;
- les responsabilités familiales, en ce compris la monoparentalité ;
- l'âge ;
- le statut de séjour ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'état civil ;
- la naissance ;
- la fortune ;
- la conviction religieuse ou philosophique ;
- la conviction politique ;
- la conviction syndicale ;
- la langue ;
- l'état de santé passé, actuel ou futur ;
- un handicap ;
- une caractéristique physique ou génétique.

#### **4. Discrimination directe :**

---

La discrimination directe, en revanche, fondée sur un ou plusieurs critères protégés, ne peut être justifiée sur base des dispositions du Code. Elle tombe sous le coup de la loi.

*Exemple* : une personne écartée d'une promotion en raison de son âge pourra déposer un signalement chez Unia. Son employeur pourra peut-être se voir infliger une sanction s'il ne peut apporter une justification légitime à sa décision.

#### **5. Discrimination indirecte**

---

Si l'employeur ne peut justifier une situation de distinction, celle-ci pourrait être qualifiée de « **discrimination indirecte** ».

*Exemple* : une politique d'accès à la formation qui ne bénéficierait qu'aux travailleurs à temps plein désavantagerait indirectement les femmes, qui sont les plus nombreuses à travailler à temps partiel.

#### **6. Discrimination intersectionnelle**

---

Le Code de l'égalité reconnaît également la **discrimination intersectionnelle**. Elle est fondée simultanément sur plusieurs critères protégés, réels ou supposés, attribués en propre ou par association, **qui interagissent et deviennent indissociables**.

*Exemple* : imaginons une femme d'origine congolaise qui se voit refuser un emploi. Si elle estime avoir été victime d'une discrimination, elle peut déposer un signalement chez Unia et/ou à l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes. Si la discrimination est reconnue comme telle, elle pourra être jugée comme intersectionnelle s'il peut être démontré qu'un homme d'origine congolaise aurait été traité de façon plus favorable, et qu'il en aurait été de même pour une femme sans origine congolaise.

## 7. Distinction directe

---

La distinction directe est la situation qui se produit lorsque, sur base d'un ou plusieurs critères protégés, réels ou supposés, octroyés et en propre ou attribués par association, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

## 8. Distinction indirecte

---

La distinction indirecte est la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par un ou plusieurs critères protégés, réels ou supposés, octroyés en propre ou par association.

La distinction indirecte implique que l'employeur peut justifier sa décision sur base du Code. En cas de distinction indirecte fondée sur une situation de handicap, il faut démontrer qu'aucun **aménagement raisonnable** ne peut être mis en place.

*Exemple* : une petite ASBL installée dans des locaux étroits sur 4 étages sans ascenseur devra démontrer que la transformation de son espace professionnel n'est pas un aménagement « raisonnable », considérant ses ressources.

## 9. Exigence professionnelle essentielle et déterminante

---

En fonction des critères en jeu, l'employeur devra justifier d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante autorisée en vertu du Code, ou d'une justification retenant à des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, pour autant que les moyens de réaliser ces objectifs sont appropriés et nécessaires. Les distinctions directes sont également possibles dans le cadre **d'actions positives**.

*Exemple* : en tant qu'employeur, vous êtes en droit d'exercer une distinction directe, par exemple en ne retenant pas la candidature d'une personne dont la situation de handicap ne lui permet pas de remplir les fonctions demandées.

## 10. Harcèlement discriminatoire

---

Comportement non désiré qui est lié à un ou plusieurs critères protégés, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

## 11. Harcèlement sexuel

---

Comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et,

en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

## 12. Inclusion

---

Adaptation de l'environnement sociétal dans lequel tous les obstacles sont levés afin que tous les membres de la société puissent participer pleinement et de façon autonome et égale aux prises de décision et aux activités politiques, sociales, culturelles et économiques de la société, quelles que soient leurs particularités, en particulier au regard des critères protégés.

## 13. Injonction à discriminer

---

Tout comportement consistant à enjoindre quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou d'un de leurs membres.

## 14. Lieux ouverts au public

---

Les chiens d'assistance ont accès à tous les lieux ouverts au public. Par « lieux ouverts au public » au sens du Code, il faut entendre **tous les bâtiments ou parties de bâtiments, lieux et espaces, publics ou privés, destinés à un usage public** ainsi que le transport en commun urbain et vicinal, **en ce compris les services réguliers spécialisés**, les services de taxi et les services de location de voitures avec chauffeur.

Par dérogation, l'accès aux lieux ouverts au public peut être refusé :

- En vertu d'une disposition législative ou réglementaire contraire
- Lorsqu'il s'agit de l'accès aux locaux ou aux parties de locaux destinés à des soins intensifs et à des interventions médicales invasives
- Lorsqu'il s'agit de l'accès aux quartiers opératoires, salles de réveil, salles d'accouchement, services d'oncohématologie, unités d'hémodialyse et services des grands brûlés.

## 15. Manager (de la) diversité

---

Personne en charge de la rédaction, de la mise en œuvre et du suivi d'un plan diversité public. Ce titre est parfois utilisé pour faire référence à la personne responsable d'un plan diversité privé.

## 16. Plan diversité privé

---

En ce qui concerne le **privé**, les politiques diversité se déploient sur base **volontaire**. Les détails concernant ce domaine du marché de l'emploi apparaissent sous le titre 7 – Subsidies et label pour les entreprises, organisations et institutions du secteur marchand et non marchand développant une politique de diversité. L'outil principal des politiques diversité et inclusion dans le secteur est le **plan diversité** piloté et éventuellement co-financé par Actiris. Depuis 2020, les outils diversité sont au nombre de trois :

- Plan thématique
- Mini-plan
- Plan global

Le Plan se déploie dans 4 domaines d'intervention :

- Sélection et recrutement
- Gestion du personnel
- Communication interne
- Positionnement externe

L'organisation doit nommer un ou une **responsable du plan**, et mettre sur pied un groupe de travail représentatif de la structure (niveaux hiérarchiques, fonctions...) nommé « **structure porteuse** ». Actiris co-finance éventuellement certaines actions, **pour un montant maximal de 10 000 €** (dans le cas d'un plan global). Les actions constituant le plan global s'étalent sur une durée de **2 ans** au-delà de laquelle le plan est évalué et le label diversité éventuellement obtenu.

Des **groupes-cibles prioritaires** ont été fixés :

- les travailleurs et travailleuses de nationalité étrangère ou d'origine étrangère
- les personnes handicapées
- les jeunes
- les travailleurs et travailleuses expérimenté·e·s
- les personnes d'un sexe déterminé qui sont sous-représentées par rapport à l'autre sexe dans un segment spécifique du marché du travail ou dans une fonction spécifique de l'organisation
- les personnes infra-scolarisées

## 17. Plan diversité public

---

Dispositif de mesures destinées à favoriser dans la fonction publique la représentation de l'ensemble des composantes de la population, leur inclusion, et à lutter contre la discrimination dans l'emploi dans les instances régionales, les instances de la Commission communautaire française, les instances de la Commission communautaire commune, et les administrations locales.

Chaque instance bruxelloise est tenue d'élaborer un plan diversité public. Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni déterminent, chacun pour les instances relevant de son champ de compétences, le contenu général du plan diversité, ainsi que les modalités de diagnostic, d'approbation, de suivi et d'évaluation de ce plan.

## 18. Signalement

---

Tout travailleur/ toute travailleuse s'estimant victime d'une discrimination sur base de l'un ou de plusieurs de ces critères peut déposer un signalement auprès de **l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) pour l'ensemble des critères assimilés au sexe**. En ce qui concerne les autres critères (à l'exclusion du critère de la langue, pour lequel il n'existe pas d'organisme responsable), **c'est Unia qui est l'organisme responsable**.

En cas de signalement, la loi prévoit également la **protection contre les représailles** de la part de l'employeur.

Si l'employeur est reconnu coupable d'un fait de discrimination, la victime, Unia ou le groupement d'intérêt qui agit en son nom peut réclamer une **indemnisation** de son préjudice.

Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, Unia ou l'un des groupements d'intérêt invoque devant la juridiction ou le service compétent des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, **il incombe au défendeur de prouver que celle-ci n'a pas eu lieu.**

Le Code a introduit une **rehausse des indemnités forfaitaires**, et précise le fonctionnement des indemnités en cas de discrimination intersectionnelle.

## 19. Tests de discrimination

---

En ce qui concerne l'emploi, les tests de discrimination trouvent leur base légale dans l'**ordonnance du 30 avril 2009** relative à la **surveillance des réglementations en matière d'emploi** qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale, et à l'**instauration d'amendes administratives** applicables en cas d'infraction à ces réglementations. Cette ordonnance définit les conditions selon lesquelles les inspecteurs du travail dans l'exercice de leur mission peuvent, par exemple, pénétrer dans les espaces professionnels, collecter des informations ou procéder à des auditions.

Le Code précise qu'Actiris est tenu de :

- Transmettre régulièrement aux fonctionnaires désignés par le Gouvernement pour contrôler l'application du présent Code dans le domaine de l'emploi, l'ensemble des plaintes ou signalements reçus par son service d'inclusion de la part des demandeurs d'emploi discriminés à l'embauche **qui présentent une présomption suffisante de discrimination**, et ce moyennant l'accord explicite de la victime.
- Transmettre aux mêmes fonctionnaires, dans un délai de 10 jours maximum après la demande, des cv anonymisés permettant la mise en œuvre des tests de discrimination.

L'inspection régionale de l'emploi du Service public régional de Bruxelles peut **recueillir, conserver, traiter ou communiquer les données à caractère personnel des employeurs** de la personne qui s'estime victime d'un acte de discrimination et des autres personnes, dans la mesure conforme à l'ordonnance du 30 avril 2009 et du Code.

Sans préjudice d'autres dispositions légales ou réglementaires prévoyant un délai de conservation plus long, **les données à caractère personnel ne sont pas conservées plus longtemps que nécessaire** au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées, avec une durée maximale de conservation **ne pouvant excéder un an** après la cessation définitive des procédures et recours juridictionnels, administratifs et extrajudiciaires découlant des constatations faites par l'Inspection régionale de l'Emploi.