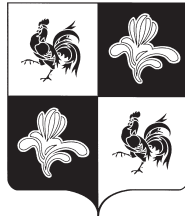


Parlement francophone bruxellois
(Assemblée de la Commission communautaire française)



16 février 2024

SESSION ORDINAIRE 2023-2024

PROJET DE DÉCRET ET ORDONNANCE CONJOINTS

**de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire commune
et de la Commission communautaire française
portant le Code bruxellois de l'égalité,
de la non-discrimination et de la promotion de la diversité**

SOMMAIRE

1. Exposé des motifs	3
2. Commentaire des articles.....	6
3. Projet de décret et ordonnance conjoints.....	33
4. Annexe 1 : Avis du Conseil d'État n° 74.490/VR du 15 décembre 2023	89
5. Annexe 2 : Avant-projet de décret et ordonnance conjoints.....	109
6. Annexe 3 : Avis du Conseil d'État 74.908/4 du 10 janvier 2024.....	165
7. Annexe 4 : Test égalité des chances.....	170
8. Annexe 5 : Avis de l'Autorité de protection des données n° 108/2023 du 29 juin 2023.....	186
9. Annexe 6 : Avis du Bureau de Brulocalis (association ville et communes de Bruxelles) du 19 juin 2023.....	200
10. Annexe 7 : Avis du Conseil de gestion de la santé et de l'aide aux personnes d'Iriscare n° 187 du 28 novembre 2023.....	211
11. Annexe 8 : Avis du Conseil consultatif du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale du 2 juin 2023.....	219
12. Annexe 9 : Avis d'Unia (Centre interfédéral pour l'égalité des chances) n° 331 du 21 juin 2023.....	221
13. Annexe 10 : Avis de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes n° 2023-A/004	243
14. Annexe 11 : Avis du Conseil bruxellois de l'Égalité entre les femmes et les hommes n° A-2023-01-CEFH du 20 juin 2023	252
15. Annexe 12 : Avis du Conseil bruxellois des Personnes en situation de Handicap n° A-2023-005-CPH-FR du 15 juin 2023.....	261
16. Annexe 13 : Avis du Bureau du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé du 19 juin 2023 ..	274
17. Annexe 14 : Tableau de correspondance des dispositions de textes à codifier.....	275
18. Annexe 15 : Rapport d'évaluation juridique n° 21/2234	291

EXPOSÉ DES MOTIFS

I. Contexte

La Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune, prévoit de mener « un travail de codification législative afin de rassembler, coordonner et renforcer les dispositifs existants de lutte, de monitoring et de prévention dans un Code bruxellois de lutte contre les discriminations » au sein d'une ordonnance « conjointe à l'ensemble des institutions bruxelloises ». ⁽¹⁾

La codification des dispositions bruxelloises de lutte contre la discrimination sous une ordonnance-cadre constitue par ailleurs une recommandation formulée par Unia dès 2017, ainsi que mutatis mutandis concernant le niveau fédéral, de la commission fédérale d'évaluation des lois antidiscriminations de 2007 ⁽²⁾ (« Certes, une telle codification demanderait un travail légistique important et ne permettrait pas de résoudre l'ensemble des causes de la complexité de la législation actuelle en matière de discrimination », « L'accès du public à cette législation en serait facilité », « Cet effort de codification des lois anti-discrimination permettrait en outre de mieux mettre en évidence les dispositions communes à tous les critères protégés et secteurs visés, d'une part, et, d'autre part, les dispositions spécifiques s'appliquant à certains critères ou certains domaines », « Enfin, face à un texte unique, le législateur serait d'autant plus incité à préserver la cohérence de cet ensemble législatif en cas de modifications futures », « Naturellement, ce travail de codification ne pourrait en aucun cas conduire à une diminution du niveau actuel de protection contre la discrimination ».), et par les instances d'avis bruxelloises (conseil bruxellois à l'égalité entre les femmes et les hommes et Brupartners notamment).

Le droit européen de l'anti-discrimination comporte plusieurs directives dont notamment celles portant sur l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race et d'origine (2000/43/CE), la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (2000/78/CE), l'égalité de traitement entre femmes et hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail

(2002/73/CE et 2006/54/CE), ainsi que l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans l'accès aux biens et aux services (2004/113/CE). Les directives précitées sont à l'origine des principales ordonnances bruxelloises visant à lutter contre les discriminations.

Ainsi, depuis 2008 et suivant les transferts successifs de compétences vers les Régions et Communautés, le législateur bruxellois a adopté plusieurs ordonnances de lutte contre les discriminations dans les matières qui relèvent de sa compétence dont notamment le logement, l'emploi privé, l'emploi public régional, communautaire, bi-communautaire et local, les biens et services, la formation professionnelle.

Le caractère épars des différents textes bruxellois de lutte contre la discrimination porte atteinte à leur compréhension et à la lisibilité de la législation mais surtout fait obstacle à l'efficacité et l'effectivité des protections y consacrées.

D'ailleurs, la section de législation du Conseil d'État a eu l'occasion de suggérer qu'« *une telle législation générale permettrait en effet au législateur régional de veiller à la cohérence d'ensemble des dispositifs régionaux de lutte contre les discriminations appelés à s'appliquer dans la Région de Bruxelles-Capitale et d'assurer ainsi au mieux la conformité de ces dispositifs aux principes d'égalité et de non-discrimination consacrés par les articles 10 et 11 de la Constitution.* » ⁽³⁾.

La coordination des textes éparpillés de lutte contre les discriminations dans un corpus juridique unique assurera un renforcement de la protection des droits fondamentaux pour toutes et tous.

II. Méthodologie

Les étapes suivantes ont été réalisées :

- Inventaire des législations à codifier
- Création d'un prototype de structure pour le Code
- Évaluation juridique des législations à codifier
- Rédaction du texte du Code.

(1) Déclaration de politique générale, p. 44.

(2) https://equal.belgium.be/sites/default/files/Commission%20Evaluation%20Lois%20Antidiscrimination%20-%20Rapport_2022.08.18.pdf, pages 81 et suivantes.

(3) Section de législation du Conseil d'État, avis 64.098/4 du 24 septembre 2018, p. 5.

En vue de réaliser cette mission, il a été travaillé à :

- La rédaction d’une table de concordance
- La rédaction de l’avant-projet de code article par article à la lumière du rapport d’évaluation et des apports de fond des ministres et administrations concernés
- Intégrer les remarques du comité d’accompagnement sur ledit rapport d’évaluation
- Rédiger un projet de Code en ce compris le commentaire des articles.

III. Lignes directrices et structure

Les lignes directrices de ces travaux ont été :

- Exhaustivité
- Praticabilité
- Cohérence
- Respect du droit européen et du droit international.

La structure proposée pour le Code est divisée en sept parties :

1. Dispositions générales (en ce compris les définitions des concepts juridiques utiles en la matière)
2. Droit à la non-discrimination
3. Acteurs et instruments de l’intégration de l’égalité des chances dans les politiques bruxelloises et de promotion de la diversité dans la fonction publique bruxelloise
4. Compétences en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de l’égalité de traitement
5. Monitoring du Code
6. Dispositions modificatives
7. Dispositions finales

Les questions tranchées par le Code qui constituent les modifications essentielles ont été les suivantes :

Les législations sont concernées :

- La législation relative à la non-discrimination

- La législation relative à l’intégration de l’égalité des chances dans les compétences régionales

- La législation relative à la diversité dans la fonction publique et dans l’emploi

Issues de trois législateurs :

- Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale
- Le Parlement francophone bruxellois
- L’Assemblée réunie de la commission communautaire commune

Comment ces législations sont articulées au sein du Code ?

1. Structure des législations à codifier :

- Selon leurs similarités
- Selon leurs différences, à maintenir ou à harmoniser

2. Structure des législations similaires :

- Harmoniser le champ des législations proposant des bonnes pratiques
- Contourner les éventuels défauts et les corriger

3. Création d’une structure praticable et cohérente :

- Définitions et champ d’application transversaux
- Outils juridiques harmonisés (exemple : critères protégés, représailles, tests de discrimination)
- Organes et instruments relatifs à l’égalité des chances rationalisés et actualisés

4. Interdictions :

- Discriminations par association et imputées : ajouts et précisions
- Discriminations multiples et intersectionnelles : ajouts

5. Analyses d’impact sur l’égalité des chances :

- Nouvelle dénomination des tests d’égalité des chances
- Cadre juridique harmonisé et recentrage sur les projets essentiels

- Champ d’application étendu aux Collèges de la Commission communautaire française et de la Commission communautaire commune

6. Indemnités :

- Dissuasives (évaluation fédérale, droit européen et droit comparé)
- Modulables (discriminations systémiques ou fondées sur plusieurs critères)

7. Accessibilité :

- Conforme aux normes européennes et internationales
- Visibilité par la centralisation

8. Données personnelles :

- Nécessaires
- Données et personnes identifiées
- Responsable déterminé
- Délai de conservation défini

9. Actions positives :

- Cohérentes et praticables
- Articulées
- Conformes au droit européen

10. Égalité des chances :

- Simplification du paysage institutionnel et des outils
- Articulation harmonieuse et plus lisible des outils existants

11. Organismes de promotion de l’égalité :

- Compétences d’Unia sur la base de l’accord de coopération du 12 juin 2013
- Conformité au droit européen

COMMENTAIRE DES ARTICLES

PARTIE 1^{RE} DISPOSITIONS GÉNÉRALES

TITRE 1^{ER} *Dispositions introductives*

Article 1^{er}

Cet article n'appelle pas de commentaire.

Article 2

Cette disposition énumère les objectifs poursuivis par le texte proposé. Ce dernier contribue à atteindre ces objectifs, tout comme les textes législatifs poursuivant les mêmes objectifs aux autres niveaux de pouvoirs, fédéral ou communautaires.

Le texte proposé remplace et coordonne l'ensemble des textes législatifs de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire française et de la Commission communautaire commune, repris au tableau de concordance. Ces textes concernent l'égalité des chances, la non-discrimination et la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité, et l'inclusion.

Le texte proposé augmente ainsi la visibilité et la lisibilité de ces dispositions fragmentées selon les compétences de chaque entité concernée. Il vise à ce que les dispositions juridiques soient facilement accessibles, correctement articulées et praticables.

Si le texte proposé opère une codification à droit constant, il prend toutefois en compte les exigences européennes et internationales les plus récentes, ainsi que les développements jurisprudentiels de la Cour constitutionnelle et du Conseil d'État. Compte tenu de la complexité de ces questions juridiques, elles ont fait l'objet d'un rapport d'évaluation juridique réalisé par un prestataire externe (ci-après : le « rapport d'évaluation juridique »).

Concernant le vocabulaire employé dans le cadre du texte proposé, conformément à la nomenclature des décrets et ordonnances d'origine, les dispositions qui visent à créer une société égalitaire et inclusive dans les politiques publiques bruxelloises se réfèrent à l'égalité des chances dans le texte en projet. Ainsi, l'intégration de l'égalité des chances dans toutes les matières de compétence bruxelloise est assurée par tous les acteurs bruxellois dans le développement

de leur stratégie d'action, dans l'élaboration des politiques publiques, leur mise en œuvre et leur évaluation.

La « promotion de la diversité » sera quant à elle utilisée pour ce qui concerne la fonction publique régionale et locale, pour viser la création d'un environnement de travail favorisant des conditions d'accès, d'emploi et de travail permettant la participation de toute personne quelles que soient ses caractéristiques à la fonction publique.

La promotion de la diversité dans l'emploi privé est également intégrée au présent Code et vise la création d'un environnement de travail favorisant des conditions d'accès, d'emploi et de travail permettant la participation de toute personne quelles que soient ses caractéristiques au marché de l'emploi privé.

Article 3

L'article 3 énumère les directives européennes transposées par le texte proposé dans la mesure des compétences respectives de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire française et de la Commission communautaire commune.

Article 4

Cette disposition attire l'attention sur le fait que l'usage des termes juridiques masculins, repris dans leur usage juridique technique, doit être compris en un sens épïcène.

Une attention accrue a été portée à la rédaction afin d'éviter, à chaque fois que cela était possible, l'usage d'un langage qui ne serait pas neutre du point de vue du genre, tout en assurant la clarté du texte et la sécurité juridique et notamment la cohérence avec les textes de référence.

TITRE 2 *Définitions*

Article 5

Cette disposition rassemble les concepts juridiques essentiels du texte proposé, en donnant leur définition. La majorité des définitions provient directement des textes législatifs codifiés.

Certaines définitions sont harmonisées lorsque plusieurs définitions du même concept juridique coexistent dans les textes législatifs codifiés ou lorsque la législation fédérale a connu des évolutions à propos d'un concept juridique donné. D'autres définitions sont ajoutées pour les besoins de la cohérence interne de la codification. Enfin, certaines définitions sont ajoutées pour tenir compte des évolutions du droit européen et international.

1. Définitions harmonisées

Les définitions de « plan diversité public » et de « groupements d'intérêt » sont harmonisées.

Pour rappel, et comme cela est expliqué au point 68 du Rapport d'évaluation, les plans diversité sont des instruments programmatiques. Ils décrivent et articulent différentes mesures d'inclusion, de diversité, et de lutte contre les discriminations. Il est possible qu'y soient inclus, le cas échéant parmi d'autres types de mesures, des actions positives ou un protocole d'examen des demandes d'aménagement raisonnable. Ils se distinguent toutefois, juridiquement, de ces instruments spécifiques visant soit à résorber des inégalités manifestes (action positive), soit à aménager une situation concrète pour permettre à une personne en situation de handicap d'y être incluse sur une base d'égalité avec les autres personnes.

Une notion de « plan diversité public » est introduite sur la base des différentes définitions qui existaient, jusqu'à présent, pour la Région, la Commission communautaire française, la Commission communautaire commune et les administrations locales.

La définition de groupements d'intérêt renvoie désormais, en sa première branche, à l'article 17, alinéa 2, 1° à 3°, du Code judiciaire, pour veiller à une articulation harmonieuse avec le Code judiciaire. La même évolution est constatée au niveau fédéral, notamment à l'article 32 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, à l'article 35 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et à l'article 30 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

2. Définitions ajoutées pour les besoins de la cohérence interne de la codification

Pour les besoins de la cohérence interne de la codification, le concept d'« instances bruxelloises » a été créé. Ce concept regroupe les instances régionales et communautaires afin de permettre la création d'un cadre harmonisé pour l'intégration de

l'égalité des chances dans les politiques publiques (Partie 3, Titre 1, du Code en projet) et pour l'accessibilité des instances bruxelloises et de l'administration locale (Partie 3, Titre 5). Dans ce dernier cas, les organismes du secteur public bruxellois ont dû être ajoutés, conformément à la directive 2016/2102 du 26 octobre 2016 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public.

Cependant, le cadre harmonisé pour l'intégration de l'égalité des chances dans les politiques publiques ne s'appliquera pas dans son ensemble à toutes les instances bruxelloises. Seules les obligations de mainstreaming de l'égalité des chances, de gender-mainstreaming et de handistreaming, les analyses d'impact sur l'égalité des chances, les statistiques de l'égalité des chances et le genderbudgeting s'appliqueront indifféremment au Gouvernement, au Collège et au Collège réuni, ainsi qu'à leurs membres. À l'inverse, l'administration equal.brussels et le Comité régional pour l'égalité des chances demeurent une direction et une plateforme purement régionales. De même, les plans d'action imposés au Gouvernement par la Partie 3, Titre 1, du Code en projet couvrent un champ d'application plus large que les plans d'action imposés au Collège et au Collège réuni. Les plans d'action élaborés par le Collège et le Collège réuni ne couvrent que les critères protégés du sexe et du handicap.

Dans le même temps, les définitions des « instances régionales », des « instances de la Commission communautaire française », et des « instances de la Commission communautaire commune » sont maintenues pour les besoins d'identifier précisément les acteurs de la promotion de la diversité au sein de ces différentes instances et leurs responsabilités respectives (Partie 3, Titre 4, du Code en projet). La définition de ces catégories d'instances a été précisée et étoffée à la suite des avis de la section de législation du Conseil d'État et du Conseil de gestion de la santé et de l'aide aux personnes (Iriscare).

La promotion de la diversité peut ainsi faire l'objet d'une politique harmonisée qui tient toutefois compte des spécificités de chaque entité fédérée, ainsi que des spécificités de l'administration locale.

3. Définitions ajoutées pour tenir compte des évolutions de droit fédéral, européen et international

La liste des critères protégés évolue sur la base de l'évolution du droit fédéral et européen résumée aux paragraphes 29 à 51 du rapport d'évaluation juridique. Après consultation du terrain, il a été décidé que le poids ne devait pas être inclus comme critère protégé

spécifique, étant entendu que, selon les situations définies par la jurisprudence, le poids est considéré soit comme une caractéristique physique, soit comme un handicap, cette dernière situation donnant lieu à un droit d'obtenir des aménagements raisonnables. En outre, les critères assimilés au sexe ont été définis à la lumière de la loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Le critère de « caractéristique sexuelle » protège expressément les personnes intersexes. Le critère du « changement de sexe » est remplacé par la « transition médicale ou sociale », voulue plus englobante et proche du vécu des personnes concernées. Il est, en particulier, tenu compte du fait que la chirurgie n'est qu'une des formes parmi d'autres que peut prendre le processus très personnel par lequel passe une personne transgenre. Cette évolution est également en cours au niveau fédéral, où le commentaire des articles de la loi du 6 décembre 2022 visant à rendre la justice plus humaine, plus rapide et plus ferme *libis* indique que « le monde médical et LGBTQI+ ne parle plus de changement de sexe, mais de chirurgie d'affirmation du sexe ou du genre, ou de transition médicale ou sociale, pour indiquer que l'apparence d'une personne est modifiée pour correspondre à son identité de genre » (*Doc. parl.*, Ch. repr., 2021-2022, 2824/001, p. 19). De surcroît, l'origine et la condition sociales visent notamment l'origine et la situation des personnes vivant dans des conditions socio-économiques précaires, des personnes analphabètes ou illettrées, des personnes sans-abri, des demandeurs et demandeuses d'emploi, des personnes qui ont un passé judiciaire ou qui sortent de la prostitution, ainsi que les gens du voyage.

Enfin, les responsabilités familiales ont vocation à viser, comme au niveau fédéral, la situation qui se produit lorsque des personnes ont des responsabilités à l'égard des enfants à charge ou d'enfants domiciliées avec elles, ou ont des proches qui ont besoin d'une forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

Les responsabilités familiales ne comprennent donc pas seulement les obligations de soins que les parents ont envers les enfants et les congés qu'ils peuvent prendre dans le cadre de ces obligations de soins. Elles comprennent également toute forme de soins ou de soutien aux membres de la famille qui ont besoin d'une assistance sociale, familiale ou émotionnelle. Une personne peut prendre un congé à cette fin et doit être protégée de tout traitement défavorable en raison de ces soins ou de cette aide. Il s'agit notamment des congés et des régimes qui existent en droit belge pour le secteur public, les indépendants et les travailleurs du secteur privé respectivement, tels que le congé de naissance, le congé d'adoption, le congé

parental, le congé d'aidant, le congé pour raison impérieuse et les formules souples de travail.

En ce qui concerne les types de discrimination visées par le Code en projet, la discrimination intersectionnelle est ajoutée et définie, sur la base des constats repris aux points 57 à 64 du rapport d'évaluation juridique. Elle est définie comme la discrimination directe ou indirecte, le harcèlement discriminatoire ou sexuel, ou l'injonction de discriminer fondé simultanément sur plusieurs critères protégés, réels ou supposés, attribués en propre ou par association, qui interagissent et deviennent indissociables. La discrimination intersectionnelle se distingue des discriminations additives (un même comportement constitue deux discriminations distinctes, fondées sur des critères distincts) ou des discriminations successives (plusieurs discriminations s'accumulent dans le temps, fondées sur un ou plusieurs critères), en ce que dans ces deux derniers cas, deux discriminations autonomes existent. Elles donnent alors lieu à des constats autonomes de discrimination. À l'inverse, la discrimination intersectionnelle constitue une seule discrimination, qui présente la spécificité d'être fondée simultanément sur plusieurs critères protégés.

En outre, les discriminations par association (une personne est discriminée sur la base d'un critère protégé auquel correspond ou qui est imputé à une personne avec laquelle elle est associée) et les discriminations fondées sur un critère imputé ou perçu (une personne est discriminée sur la base d'une caractéristique qui lui est, à tort, attribuée et dont elle n'est, en réalité, pas porteuse) sont désormais explicitement visées par les définitions des types de discriminations, afin de faire coïncider le Code en projet avec les évolutions jurisprudentielles européennes (point 56 du rapport d'évaluation juridique).

PARTIE 2

DROIT À LA NON-DISCRIMINATION

TITRE 1^{ER}

Champ d'application

Article 6

Cette disposition reprend et coordonne les champs d'application des textes repris au tableau de concordance relatifs au droit à la non-discrimination. Les compétences visées sont celles de la Région, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française.

La codification vise à améliorer la lisibilité de ce champ d'application, sans toutefois l'étendre par rapport au droit en vigueur. Cet objectif justifie le renvoi aux règles répartitrices des compétences, parmi

lesquelles sont visés en particulier les articles 4 à 6 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles. Le vocabulaire utilisé reprend celui de ces dispositions de la loi spéciale, sous la réserve de précisions visant à souligner l'importance du droit à la non-discrimination relativement à certaines problématiques spécifiques. Il a cependant été choisi de ne pas multiplier les exemples directement dans le texte de la disposition. L'accès, la participation, et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public revêt ainsi une acception large, couvrant le contrôle des films, en vue de l'accès des mineurs aux salles de spectacle cinématographique. De même, la compétence en matière d'emploi recouvre toutes les activités de placement des travailleurs et d'insertion socio-professionnelle.

TITRE 2

Interdiction des discriminations

CHAPITRE 1^{ER}

Comportements interdits

Article 7

Cette disposition énumère l'ensemble des comportements interdits par le présent Titre.

Conformément aux évolutions du droit européen et international ayant justifié d'inclure une définition de la discrimination intersectionnelle, cette dernière forme de discrimination est ajoutée à la liste des comportements interdits. Il convient de remarquer que toutes les formes de discrimination peuvent revêtir une forme intersectionnelle lorsqu'elles sont fondées de manière simultanée et indissociable sur plusieurs critères protégés. Toutefois, dans la mesure où la discrimination intersectionnelle constitue une discrimination unique et de nature particulière et spécifique, par opposition aux discriminations multiples additives et successives, il convient de l'ajouter à la liste des comportements interdits. Les carences de la législation belge à cet égard ont été pointées par diverses instances internationales.

En 2014 déjà, le Comité des droits des personnes handicapées des Nations-Unies se dit préoccupé, dans son premier rapport sur la Belgique, « par la situation des personnes handicapées étrangères vivant en Belgique et qui vivent des situations de discrimination » (CRPD, Observations finales concernant le rapport initial de la Belgique, 28 octobre 2014, CRPD/C/BEL/CO/1, § 11). Il recommande par ailleurs à la Belgique « d'adopter des mesures effectives et spécifiques propres à prévenir les formes de discrimination croisée à l'égard des femmes et des filles handicapées » (§ 14).

De même, dans ses observations finales du 26 mars 2020 concernant le cinquième rapport périodique de la Belgique, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations-Unies se dit ainsi « préoccupé par le manque de reconnaissance des situations d'intersectionnalité des femmes dans les segments les plus marginalisés de la population » (CESC, Observations finales concernant le cinquième rapport périodique de la Belgique, 26 mars 2020, E/C.12/BEL/CO/5, § 26).

Dans des constatations adoptées le 12 octobre 2021, sur procédure contentieuse dans l'affaire Lorne Joseph Walters c. Belgique, à l'encontre de la Belgique (et dans un contexte bruxellois), le même Comité a notamment recommandé à la Belgique de « revoir la législation actuelle qui permet au bailleur de résilier sans motif afin d'introduire des flexibilités et des mesures spéciales pour éviter des impacts disproportionnés sur le droit à un logement suffisant des groupes défavorisés, tels que les personnes âgées en situation socio-économique défavorable » (CESC, 12 octobre 2021, Lorne Joseph Walters c. Belgique, E/C.12/70/D/61/2018, § 16, a)). Ce constat signifie que les critères de l'âge et de la condition économique se combinent pour produire des discriminations spécifiques dans le domaine du logement.

De même, le Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (GREVIO) a constaté dans son rapport du 26 juin 2020 sur la Belgique pointes les vulnérabilités particulières des femmes en situation de handicap ou migrante notamment et affirme qu'elles sont « susceptibles de souffrir d'obstacles renforcés, et/ou spécifiques, face aux violences couvertes par la convention et dans l'accès aux services, compte tenu de leur situation, au croisement de plusieurs facteurs de discriminations » (§ 18).

À défaut de reconnaissance expresse par la législation, et à défaut de régime particulier pour encadrer ce type de discrimination, la jurisprudence belge est partagée quant au traitement à apporter aux problématiques intersectionnelles. Certains juges constatent l'absence de régime légal et refusent de reconnaître l'existence juridique des discriminations intersectionnelles qui lui sont rapportées (Trib. Trav. Bruxelles, 3 mai 2021, 19/1755/A, inédit, § 90), ou continuent de traiter chaque pan de la problématique comme un critère à part, conduisant à une double reconnaissance et à une double indemnisation (Trib. Trav. Bruxelles, 3 mai 2021, 19/1755/A, inédit, § 94). À l'inverse, dans le cadre du présent Code, la discrimination intersectionnelle fait l'objet d'un cadre juridique spécifique, reconnaissant l'interaction des critères protégés sur le plan de la justification des distinctions de traitement, et permettant au juge de prendre en compte la multiplicité des critères protégés pour fixer, au sein

d'une fourchette de dédommagements forfaitaires, un dommage forfaitaire pour une discrimination intersectionnelle, analysée comme une discrimination unique d'un type spécifique.

CHAPITRE 2

Distinctions autorisées

SECTION 1^{RE}

Règles générales de justification des distinctions

SOUS-SECTION 1^{RE}

Distinctions directes justifiées

Article 8

Cette disposition reprend des textes codifiés les règles générales de justification des distinctions directes.

Des régimes de justification « fermés » sont prévus :

- Pour les distinctions directes fondées sur la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique (§ 2);
- Pour les distinctions directes fondées sur le sexe (§ 3);
- Pour les distinctions directes fondées, dans le domaine de l'emploi et des relations de travail, sur les critères de l'orientation sexuelle, de l'âge, du handicap, ou de la conviction religieuse ou philosophique (§ 4). Ce dernier régime spécifique a été introduit à la suite de la remarque de la section de législation du Conseil d'État relative à la transposition de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Le cas de la multiplicité des critères protégés est envisagé pour régler la justification des distinctions directes intersectionnelles. Dans ce cas, la personne concernée par la distinction directe bénéficie de la protection la plus forte. Par exemple, si une femme fait l'objet d'une distinction fondée à la fois sur son sexe et sa couleur de peau, c'est le régime de justification relatif à la couleur de peau qui s'appliquera. Sauf si la distinction directe constitue une action positive ou une exigence professionnelle essentielle et déterminante, telle que définie à la section 2 du présent chapitre, elle constituera une discrimination directe.

Article 9

Cette disposition est reprise de certains textes codifiés, tels que l'article 6, § 2, du décret de la Commission communautaire française du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnel ou l'article 199, § 3, du Code du Logement.

SOUS-SECTION 2

Distinctions indirectes justifiées

Article 10

Cette disposition reprend des textes codifiés les règles générales de justification des distinctions indirectes. Le cas spécifique de la distinction indirecte fondée sur la situation de handicap fait l'objet d'une règle particulière supplémentaire, imposant de mettre en place un aménagement raisonnable. À la suite de l'avis consultatif d'Unia, il est précisé que les personnes en situation de handicap peuvent naturellement se prévaloir aussi de la protection visée au 1° si la distinction indirecte subie n'est pas liée à la demande d'un aménagement raisonnable.

Par ailleurs, dans le cas d'une distinction indirecte fondée sur plusieurs critères en ce compris sur le handicap, le régime spécifique de la distinction indirecte fondée sur le handicap devra systématiquement être pris en compte. Le cas échéant, l'aménagement raisonnable devra, lorsque cela est pertinent et possible, être adapté aux autres critères protégés impliqués par la distinction indirecte concernée. Par exemple, une politique d'aménagements raisonnables en faveur des parents en situation de handicap devra aussi tenir compte du statut socio-économique des membres de la famille qui ne sont pas en situation de handicap, pour trouver une solution praticable pour une famille donnée (voy. Unia, « Transport scolaire pour une élève dont la mère est en situation de handicap », 16 décembre 2019, disponible en ligne au lien suivant : <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/solutions-negociees/transport-scolaire-pour-une-eleve-dont-la-mere-est-en-situation-de-handicap>). Le même raisonnement s'applique aux familles monoparentales dont un des membres se trouve en situation de handicap, ou encore aux personnes en situation de handicap devant, en outre, assumer une responsabilité familiale.

SOUS-SECTION 3
*Aménagements raisonnables
pour les personnes en situation de handicap*

Article 11

Cette disposition codifie les règles existantes en matière d'aménagements raisonnables. Les réactions possibles du destinataire d'une demande d'aménagement lié au handicap d'une personne sont explicitées dans le § 1^{er}. Le destinataire peut soit mettre en place l'aménagement demandé, soit renvoyer vers la personne en mesure de réponse à cette demande, soit justifier pourquoi l'aménagement demandé est déraisonnable, le cas échéant en proposant une alternative équivalente. Lorsqu'une telle alternative existe, le destinataire de la demande d'aménagement sera tenu de la mettre en place. Certains destinataires, visés au § 3, seront tenus de proposer, et donc le cas échéant de créer, une telle alternative équivalente.

Pour l'interprétation des objectifs d'un aménagement raisonnable et de son caractère raisonnable, il est renvoyé aux critères et aux indicateurs du Protocole relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme (M.B., 20 septembre 2007). Quant aux critères, il convient en particulier d'avoir égard au fait que l'aménagement doit :

- Être efficace afin de permettre à la personne en situation de handicap de participer effectivement à une activité;
- Permettre une participation égale de la personne en situation de handicap à l'activité;
- Permettre une participation autonome de la personne en situation de handicap à l'activité;
- Assurer la sécurité de la personne en situation de handicap.

Quant au caractère raisonnable de l'aménagement, celui est évalué notamment à la lumière des indicateurs suivants :

- L'impact financier de l'aménagement, compte tenu d'éventuelles interventions financières de soutien et de la capacité financière de celui est qui obligé de réaliser l'aménagement;
- L'impact organisationnel de l'aménagement;

- La fréquence et la durée prévues de l'utilisation de l'aménagement par la personne en situation de handicap;
- L'impact de l'aménagement sur la qualité de vie d'un ou des utilisateurs effectifs ou potentiels en situation de handicap;
- L'impact de l'aménagement sur l'environnement et sur d'autres utilisateurs;
- L'absence d'alternatives équivalentes;
- La négligence de normes évidentes ou légalement obligatoires.

Enfin, comme cela a déjà été précisé à propos des discriminations indirectes, l'aménagement raisonnable devra, lorsque cela est pertinent et possible, être adapté aux autres critères protégés impliqués par la distinction indirecte concernée. Par exemple, une politique d'aménagements raisonnables en faveur des parents en situation de handicap devra aussi tenir compte du statut socio-économique des membres de la famille qui ne sont pas en situation de handicap, pour trouver une solution praticable pour une famille donnée (voy. Unia, « Transport scolaire pour une élève dont la mère est en situation de handicap », 16 décembre 2019, disponible en ligne au lien suivant : <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/solutions-negociees/transport-scolaire-pour-une-eleve-dont-la-mere-est-en-situation-de-handicap>). Le même raisonnement s'applique aux familles monoparentales dont un des membres se trouve en situation de handicap, ou encore aux personnes en situation de handicap devant, en outre, assumer une responsabilité familiale.

Conformément à une remarque formulée par la section de législation du Conseil d'État, il a été précisé à l'article 11 qu'un aidant proche d'une personne en situation de handicap peut également demander un aménagement raisonnable lié à ce handicap. On pense par exemple aux aménagements raisonnables permettant de soutenir la situation de parents dont un enfant se trouve en situation de handicap.

SECTION 2
*Exigences essentielles et déterminantes
dans le domaine de l'emploi,
de la fonction publique bruxelloise,
et de la formation professionnelle*

Article 13

Cette disposition reprend, sans les modifier, les dispositions des textes codifiés relatives aux exigences essentielles et déterminantes dans le domaine de

l'emploi, de la fonction publique bruxelloise, et de la formation professionnelle. Ces dispositions dérivent elles-mêmes du droit de l'Union européenne.

SECTION 3

Biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe déterminé

Article 15

Cette disposition reprend le texte de l'article 11, § 3, alinéa 1^{er}, de l'ordonnance du 5 octobre 2017 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement, ainsi que de l'article 195/1 du Code du Logement, inséré par l'article 5 de l'ordonnance du 9 juin 2022 modifiant le Code bruxellois du Logement en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et de lutte contre la discrimination.

Comme cela est déjà le cas à l'article 195/1 du Code du Logement, l'obligation de listing qui était précédemment imposée par l'article 11, § 3, alinéa 2, de l'ordonnance précitée du 5 octobre 2017 au Gouvernement est supprimée. Aucune mesure d'exécution n'a été prise jusqu'à ce jour. Désormais, il appartiendra, le cas échéant, au juge de déterminer si une distinction directe consistant en la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est conforme à la présente disposition. Ce faisant, le présent projet se rallie à l'avis de la Commission d'évaluation des trois lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination, selon laquelle : « En l'absence d'arrêté royal, la question de savoir si la fourniture d'un bien ou service donné peut être réservée aux hommes ou aux femmes est laissée à l'appréciation du juge, au cas par cas. Cette situation, cependant, n'est pas forcément problématique : on peut penser que les juges sont en mesure d'apprécier la portée de cette clause de justification, de la même manière qu'ils apprécient, par exemple, l'existence d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante dans le cadre de la loi anti-racisme ou de la loi antidiscrimination. Si cette solution était jugée satisfaisante par le législateur, il serait néanmoins plus cohérent de modifier la loi pour supprimer l'exigence d'un arrêté royal » (COMMISSION D'ÉVALUATION DES LOIS FÉDÉRALES TENDANT À LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION, Combattre la discrimination, les discours de haine et les crimes de haine : une responsabilité partagée, Rapport final, 2022, p. 90).

SECTION 4

Actions positives

Article 16

Cette disposition codifie les règles en vigueur qui encadrent les actions positives. Le rapport d'évaluation juridique constate toutefois en son § 66 des difficultés pratiques de mise en œuvre des actions positives en l'absence d'un cadre réglementaire clair. Un tel cadre devra être adopté par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni.

Le § 3 de cette disposition prévoit que, tant que le cadre réglementaire n'est pas adopté, la mise en place d'actions positives reste autorisée moyennant le respect des quatre conditions existantes, dégagées par le Cour constitutionnelle. L'auteur de l'action positive veillera toutefois à motiver expressément le recours à une action positive au regard des quatre conditions applicables. Cette motivation est susceptible de revêtir plusieurs formes de publicité via les canaux accessibles aux personnes susceptibles d'être concernées par l'action positive : rapport publié sur un site internet, motivation directe dans le cadre d'un processus de recrutement des instances de la Région, de la Commission communautaire commune ou de la Commission communautaire française, etc. L'objectif est que la mise en place de l'action positive fasse l'objet d'une motivation *a priori* et non *a posteriori* et d'en assurer une certaine publicité à l'égard des personnes susceptibles d'être concernées.

SECTION 5

Clause de sauvegarde

Article 17

Cette disposition est reprise des textes codifiés et n'appelle pas de commentaire.

TITRE 3

Dispositifs généraux de protection

CHAPITRE 1^{ER}

Clauses contractuelles interdites

Article 18

Cette disposition est reprise des textes codifiés. Le § 3, spécifique aux compétences régionales en matière d'emploi et de formation professionnelle, provient de l'article 20, § 1^{er}, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi. À cet égard, il convient d'observer que le dispositif spécifique de protection contre les discriminations dans le

domaine de la formation professionnelle, tel que mis en place par le décret de la Commission communautaire française du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle, est repris au Titre 4, Chapitre 2, de la présente partie du Code.

CHAPITRE 2

Protection contre les représailles

Article 19

Cette disposition coordonne et met à jour les dispositions codifiées relatives à la protection contre les représailles, sur la base des constats opérés aux §§ 70 à 75 du rapport d'évaluation juridique. L'objectif est d'instaurer une protection unifiée et conforme au droit de l'Union européenne dans le cadre des matières faisant l'objet de la présente partie du Code. Il est également tenu compte des modifications apportées, au niveau fédéral, par la loi adoptée le 16 février 2023 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables.

En particulier, l'arrêt Hakelbracht rendu le 20 juin 2019 par la Cour de justice de l'Union européenne impose d'étendre le champ d'application personnel de la protection contre les représailles à toutes les personnes qui, de manière formelle ou informelle, ont pris la défense de la personne protégée ou témoigné en sa faveur. C'est pourquoi la protection bénéficie désormais non seulement à la personne qui a déposé une plainte, mais aussi à toutes les personnes qui interviennent comme conseil, défendeur, témoin ou soutien de la victime ou de la personne à l'origine de la plainte ou du signalement, ainsi qu'aux personnes qui interviennent comme lanceurs d'alerte.

La notion de « plainte » est définie à l'article suivant.

Enfin, en cas de mesure préjudiciable prise en violation de la présente disposition, un mécanisme d'indemnisation est prévu, sur le modèle des indemnités prévues en cas de discrimination. Il faut cependant préciser que ces deux mécanismes d'indemnisation sont distincts l'un de l'autre et peuvent intervenir indépendamment l'un de l'autre ou se cumuler. Par exemple, si une personne introduit une plainte relative à une discrimination et fait, à la suite de cette plainte, l'objet d'une mesure préjudiciable

contraire à la présente disposition, elle aura droit à l'indemnisation en raison de la mesure préjudiciable, indépendamment de l'issue de sa plainte. En outre, si sa plainte aboutit, le constat de discrimination donnera lieu à une indemnisation propre, cumulable avec l'indemnisation due en conséquence de la mesure préjudiciable.

Article 20

Cette disposition modalise le système d'indemnisation dans le cas où la mesure préjudiciable est adoptée par une instance régionale, de la Commission communautaire commune ou de la Commission communautaire française ou une administration locale employant la personne concernée. Dans ce cas, l'instance bruxelloise ou l'administration locale concernée pourra réintégrer la personne concernée à certaines conditions. Ce n'est que si la personne n'est pas réintégrée que l'indemnité sera due en raison de la mesure préjudiciable. L'indemnité est ici égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

Article 21

Cette disposition reprend, sous une forme ouverte, la définition de la plainte donnée par les textes codifiés. Les exigences purement formelles de la définition ont toutefois été supprimées (date, signature, envoi par pli recommandé), dans la mesure où elles ne sont pas conformes à la jurisprudence européenne. Dans l'arrêt Hakelbracht du 20 juin 2019, la Cour de justice de l'Union européenne a en effet jugé que « les exigences prévues à l'article 22, paragraphe 9, de la loi genre sont justifiées en ce qu'elles instaurent un simple régime probatoire équilibré concernant l'existence et la datation des témoignages, il importe de constater que cette disposition, prise dans son ensemble, n'énonce pas de simples règles procédurales ou probatoires, mais tend, en tout cas également, à cerner la catégorie de travailleurs protégés contre les mesures de rétorsion d'une manière plus restrictive que ce qui est prévu à l'article 24 de la directive 2006/54, en excluant, notamment, les travailleurs ayant soutenu, de manière informelle, la personne ayant fait l'objet d'une discrimination » (§ 36). Ces enseignements sont transposables à la définition de la plainte retenue par la présente disposition. C'est la conclusion que tire également la loi du 16 février 2023 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du

10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables, dont le commentaire de l'article 3 énonce que « les différents types de plaintes de la version précédente de cet article sont conservés, mais dépourvus de toute exigence formelle » (*Doc. parl.*, Ch. repr., 2022-2023, 3021/001, p. 20).

CHAPITRE 3 Indemnisation des victimes

SECTION 1^{RE} *Régime général*

Article 22

Cette disposition reprend le dispositif général d'indemnisation prévu par la majorité des textes codifiés, exception faite des régimes spécifiques visés aux deux sections suivantes.

La nécessité de distinguer trois régimes distincts est démontrée par les considérations suivantes. Premièrement, dans la fonction publique bruxelloise, le régime spécifique d'indemnisation se justifie au regard du fait que la rémunération mensuelle brute est un point de départ objectif spécifiquement pertinent dans ce domaine. Du reste, un régime spécifique d'indemnisation préexistait au Code et est codifié à droit constant. Deuxièmement, dans le domaine du logement, il a été décidé d'adopter un régime spécifique d'indemnisation plus strict que le régime générique, compte tenu de l'ampleur du phénomène discriminatoire en Région de Bruxelles-Capitale en ce qui concerne le logement. Il peut à cet égard être renvoyé au Rapport régional bruxellois d'Unia 2022, qui constate que le logement est l'un des domaines où l'on enregistre le plus de plaintes pour discrimination en Région de Bruxelles-Capitale. Ce régime spécifique d'indemnisation a été suggéré dans un rapport d'experts commandité par la Région de Bruxelles-Capitale, mentionné dans le commentaire de l'article 24 du présent Code. Le régime spécifique au logement est, du reste, aligné sur celui applicable à la fonction publique bruxelloise, en ce sens que le montant objectif de référence (le loyer) est multiplié par six pour obtenir l'indemnité forfaitaire.

Cette disposition adapte en outre les montants des indemnités civiles forfaitaires et met à jour la liste des facteurs permettant au juge de moduler ces indemnités.

L'exigence de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives découle du droit de l'Union européenne (article 15 de la directive 2000/43/CE; article 17

de la directive 2000/78/CE; article 25 de la directive 2006/54/CE; article 13 de la directive 2019/1158). Il existe un consensus quant au fait que les indemnités civiles forfaitaires actuellement applicables ne produisent plus l'effet dissuasif recherché (rapport d'évaluation juridique, §§ 79-80). Leur faible montant tend au contraire à dissuader les victimes de faire les démarches nécessaires pour obtenir justice. C'est pourquoi ces montants sont augmentés. Une comparaison avec d'autres États européens montre que les indemnités octroyées dans ces pays varient, en moyenne, entre 2.000 et 6.000 euros par mois, avec des montants parfois supérieurs encore. Ainsi, un rapport réalisé par Equinet (réseau européen des organismes de promotion de l'égalité, dont Unia et l'Institut font partie en Royaume-Uni) en 2015, intitulé *The sanctions regime in discrimination cases and its effects* établit qu'en République Tchèque, une discrimination sur la base ethnique est dédommagée d'un montant d'environ 2.000 €. Au Royaume-Uni, une indemnité d'environ 6.000 £ est octroyée dans les cas « les moins sérieux ». En Royaume-Uni, le dédommagement d'une discrimination systémique peut se chiffrer à 10.000 €. Une étude moins récente (2011), réalisée par la société MILIEU pour la Commission européenne, intitulée *Comparative Study on access to justice in gender equality and anti-discrimination law*, opère des constats analogues, en les ventilant par critère protégé. Selon cette étude, les indemnités accordées en 2011 variaient entre 1.140 et 7.140 € en Lettonie, entre 1.500 € et 7.500 € en Suède, voire entre 3.650 € et 18.681 € au Royaume-Uni. La fourchette proposée par la présente disposition (2.000-6.000 €) tire un enseignement de ces études.

Pour fixer le curseur au sein de la fourchette, le juge aura égard à 4 types de critères.

- 1° Le fait que l'auteur de la discrimination ne peut démontrer que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination. Les conséquences de la discrimination sont alors plus graves, du point de vue matériel, dans le chef de la victime.
- 2° Dans le cas d'une discrimination intersectionnelle, la multiplicité des critères protégés sur lesquels se fonde la discrimination. Ce facteur de modulation vise le cas des discriminations intersectionnelles (une seule discrimination est alors fondée sur plusieurs critères protégés), qui « active » plusieurs facteurs de vulnérabilité sociale de la victime, et aggrave donc systématiquement son préjudice moral. Dans le cas des discriminations multiples additives et successives, ce facteur n'interviendra pas. En effet, le juge constatera alors deux discriminations distinctes, et appliquera donc deux fois la fourchette des indemnités, conformément à la jurisprudence existante (voy. not. : Trib. Trav. Liège,

11 août 2017, RG. 16/294/A, inédit; Trib. Trav. Anvers, 29 septembre 2020, 19/3232/A, disponible sur le site internet de Unia; Trib. Trav. Bruxelles, 3 mai 2021, 19/1755/A, disponible sur le site internet de Unia).

3° Un contexte de discrimination systémique démontré par le demandeur, c'est-à-dire une situation dans laquelle un ensemble de comportements, règles et pratiques, formels ou informels, ancrés dans une organisation, interagissent et se combinent pour produire un effet global d'exclusion et de désavantage à l'encontre des personnes caractérisées par un ou plusieurs critères protégés. L'effet systémique est ici considéré comme aggravant l'effet de la discrimination pour les victimes d'une discrimination pouvant s'analyser comme systémique.

4° D'autres circonstances démontrant la gravité particulière du préjudice moral subi. La porte est ici ouverte pour les situations particulières. On pense par exemple à des cas où la victime pourrait démontrer que, dans un contexte particulier, une récidive de la part de l'auteur d'une discrimination ou une situation de vulnérabilité de la victime qui n'est pas due à une situation d'intersectionnalité ont aggravé le dommage subi.

À cet égard, il convient de rappeler que le choix reste ouvert à la victime d'opter soit pour la fourchette forfaitaire et modulable établie par la présente disposition, soit pour l'indemnisation du dommage réellement subi, en application des règles classiques de la responsabilité civile. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice subi.

Ainsi, contrairement à ce que suggère la section de législation du Conseil d'État, l'utilisation de facteurs de modulation ne risque pas de perturber le fonctionnement efficient des procédures « comme en référé » car ces facteurs ont vocation à être appliqués de manière forfaitaire également, c'est-à-dire à fixer un curseur à l'intérieur d'une fourchette forfaitaire. Le principe de l'indemnisation forfaitaire subsiste, de même que son objectif d'écarter la charge de la preuve du préjudice réel dans le chef de la victime. Concrètement, le juge déplacera le curseur en fonction du nombre de facteurs aggravants réunis, et pas en fonction de l'impact réel de ceux-ci sur la victime. L'empiètement sur la compétence fédérale demeure donc marginal. Dans la mesure où les deux autres conditions du recours aux pouvoirs implicites sont réunies, le recours à ceux-ci est par conséquent fondé.

Enfin, il est prévu que les montants minimum et maximum de l'indemnité forfaitaire sont indexés chaque année au 1^{er} janvier, compte tenu de l'indice des prix à la consommation du mois de novembre,

en application de la formule d'indexation suivante : le nouveau montant est égal au montant de base, multiplié par le nouvel indice et divisé par l'indice de départ. L'indice de départ est celui du mois de novembre 2023.

SECTION 2

Régime spécifique à la fonction bruxelloise

Article 23

Les deux premiers paragraphes de cette disposition coordonnent le régime spécifique d'indemnisation actuellement prévu par l'article 15 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise et l'article 19 de l'ordonnance-cadre 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.

Le § 3 constitue une nouveauté. Il vise à faire évoluer la protection offerte aux victimes de discriminations dans la fonction publique bruxelloise en parallèle avec l'évolution introduite dans la loi genre par l'article 12 de la loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

SECTION 3

Régime spécifique au logement

Article 24

Cette disposition introduit un régime d'indemnisation spécifique au domaine du logement, calqué sur le régime spécifique à la fonction publique bruxelloise. L'indemnisation forfaitaire du préjudice moral est désormais fixée à un montant correspondant à 6 mois du loyer du bien concerné. Cette évolution fait écho à une suggestion formulée par les experts mandatés par le Gouvernement bruxellois pour évaluer la législation bruxelloise du logement (N. BERNARD, V. VAN DER PLANCKE, V. LETELLIER, et V. ALONSO, Évaluation de la législation bruxelloise du logement en vue de la concrétisation du droit au logement, Rapport final, 30 juin 2021, p. 201). Dans le rapport d'évaluation juridique ayant précédé la rédaction du présent Code, il est avancé que cette solution présente l'avantage de faire correspondre l'indemnité forfaitaire à la réalité économique bruxelloise, et d'ainsi mieux rencontrer les exigences européennes d'effectivité, de proportionnalité et de dissuasion de la sanction.

Le § 3 précise que lorsqu'aucun loyer ne peut servir de référence pour établir l'indemnité forfaitaire, il y a lieu de se référer au loyer de référence repris dans la grille indicative des loyers visée dans le Code bruxellois du Logement.

CHAPITRE 4 Affichage de la décision

Article 25

Cette disposition formalise la possibilité pour le juge de fond d'ordonner l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige.

Dans les textes codifiés, cette possibilité n'était prévue que dans le cadre de l'action en cessation (Titre 5, chapitre 2, ci-après). Il découle cependant d'un arrêt de la Cour de cassation du 10 décembre 2020 (C.18.0309.F) que cette possibilité est également ouverte au juge de fond, lorsqu'elle participe à la réparation du dommage (voy. aussi : COMMISSION D'ÉVALUATION DES LOIS FÉDÉRALES TENDANT À LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION, Rapport final – Combattre la discrimination, les discours de haine et les crimes de haine : une responsabilité partagée, 2022, p. 138). Dans le cadre du texte proposé, il est utile de formaliser cette possibilité, tout en précisant qu'elle vient s'ajouter – et non pas remplacer – au régime d'indemnisation des victimes prévu au chapitre précédent.

À la suite de l'avis de l'Autorité de protection des données, es cas d'affichage et de publication ont été encadrés de manière à garantir la proportionnalité du traitement des données personnelles de l'auteur de la discrimination par rapport à la finalité poursuivie, qui est systématiquement précisée.

Le but des modifications apportées vise donc uniquement à formaliser dans la législation bruxelloise : (i) les évolutions constatées dans le droit fédéral de la non-discrimination; (ii) les exigences découlant du droit de la protection des données, telles que rappelées par l'Autorité de protection des données dans son avis. Les conditions du recours aux pouvoirs implicites, telles qu'abordées par le Conseil d'État dans son avis, sont donc respectées.

TITRE 4 Dispositifs spécifiques de protection

CHAPITRE 1^{ER} Mise en œuvre de l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi, ainsi que la fonction publique bruxelloise

Article 26

Cette disposition reprend l'article 8, § 1^{er}, alinéa 2, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, l'article 7, § 1^{er}, alinéa 2, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, et l'article 12, § 3, de l'ordonnance-cadre 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. Ces dispositions mettent en place un dispositif spécifique de protection contre les discriminations dans le domaine de l'emploi, ainsi que la fonction publique locale et régionale.

Article 27

Cette disposition provient de l'article 12, § 4, de l'ordonnance-cadre 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. Dans le texte proposé, cette disposition est étendue à la fonction publique bruxelloise. Cette disposition est par ailleurs mise à jour dans l'optique de transposer les articles 10 et 13 de la directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, vis-à-vis du personnel de l'administration locale et des instances régionales, dans le cadre des compétences régionales entrant dans le champ d'application de la présente Partie du Code. Dans un souci d'harmonisation, le texte proposé tire son inspiration de l'article 19/1 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, inséré par l'article 11 de la loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Afin d'assurer une sanction effective, proportionnée et dissuasive, conformément à l'article 13 de la directive 2019/1158 précitée, le régime de sanction en cas de violation des §§ 1^{er} à 3 de cette disposition est aligné sur le régime spécifique de dommages et intérêts forfaitaires applicable aux discriminations

commises dans la fonction publique bruxelloise. La possibilité reste ouverte pour la victime de choisir de revendiquer le dommage réellement subi, auquel cas le régime classique de la responsabilité civile s'applique.

CHAPITRE 2 Mise en œuvre de l'égalité de traitement dans la formation professionnelle

Article 28

Cette disposition reprend le champ d'application du régime spécifique de protection contre les discriminations dans la formation professionnelle, tel que défini par l'article 10 du décret de la Commission communautaire française du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle.

Article 29

Cette disposition reprend le régime spécifique de protection contre les discriminations dans la formation professionnelle actuellement prévu par l'article 11 du décret de la Commission communautaire française du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle. Une précision est ajoutée pour rappeler que cette disposition s'applique sans préjudice de la possibilité de mettre en place une action positive autorisée en vertu de l'article 16 du présent Code. Par exemple, dans le respect des conditions énumérées par cette disposition, il est ainsi concevable d'organiser une formation professionnelle sous la forme d'une action positive au bénéfice d'un groupe-cible donné, dont il est démontré qu'il souffre d'une inégalité manifeste, si ladite formation professionnelle vise à faire disparaître cette inégalité manifeste, est de nature temporaire et ne restreint pas inutilement les droits d'autrui.

Article 30

Cette disposition reprend l'article 7 du décret de la Commission communautaire française du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle. Elle prévoit une obligation d'aménagements raisonnables spécifique à charge des personnes visées à l'article 28.

En réponse à l'interrogation de la section de législation du Conseil d'État relative à l'articulation de cette disposition avec l'obligation générale de mettre en place des aménagements raisonnables, il est précisé que cette disposition vise à anticiper la mise en œuvre de ladite obligation générale dans le domaine

de la formation professionnelle, sans préjudice de demandes spécifiques qui seraient formulées par une personne en situation de handicap ou un aidant proche d'une personne en situation de handicap, sur la base de l'article 11 du présent Code.

CHAPITRE 3 Mise en œuvre de l'égalité de traitement dans le domaine du logement

Article 31

Cette disposition reprend l'article 200*bis* du Code bruxellois du Logement. Elle n'appelle pas d'autre commentaire.

Article 32

Cette disposition reprend l'article 200*ter* du Code bruxellois du Logement. Elle n'appelle pas d'autre commentaire.

Article 33

Cette disposition reprend l'article 200*quater* du Code bruxellois du Logement. Elle n'appelle pas d'autre commentaire.

TITRE 5 Recherche et poursuite des discriminations

CHAPITRE 1^{ER} Tests de discrimination

SECTION 1^{RE} Emploi

Article 34

Cette disposition reprend l'article 22, § 3, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, en ce qui concerne les tests de discrimination réalisés par les inspecteurs régionaux de l'emploi. Les modalités pratiques de réalisation de ces tests de discrimination sont fixées 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. Les §§ 2 à 4 déterminent par ailleurs un cadre conforme au RGPD pour le traitement et la conservation des données recueillies par l'inspection régionale de l'emploi lors de la réalisation des tests de discrimination.

Article 35

Une disposition nouvelle est introduite pour consacrer le droit de la personne qui s'estime victime et qui a déposé plainte pour discrimination auprès de l'inspection régionale de l'emploi du Service public régional de Bruxelles ou d'Actiris d'être informée du suivi de sa plainte. L'obligation introduite est une obligation d'information active, qui ne suppose pas que la victime relance l'inspection régionale de l'emploi ou Actiris pour recevoir les informations quant au suivi de sa plainte. Elle complète ainsi utilement l'obligation de publicité passive mise en place par les décret et ordonnance conjoints du 16 mai 2019 relatifs à la publicité de l'administration dans les institutions bruxelloises. Il n'y a pas non plus d'obligation de se constituer personne lésée ou partie civile au sens des articles 5*bis* ou 4 du Code d'instruction criminelle pour bénéficier du suivi actif de sa plainte. La position d'information de la personne qui s'estime victime est ainsi renforcée.

SECTION 2
Logement

Articles 36 à 40

Les dispositions composant la présente section reprennent les articles 214*bis* à 214*octies* du Code du Logement, tels que récemment modifiés par l'ordonnance du 9 juin 2022 modifiant le Code bruxellois du Logement en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et de lutte contre la discrimination, à l'exception des dispositions relatives aux amendes administratives. Ces dernières se retrouvent au Titre 7, Chapitre 2, du présent Code.

Les tests de discrimination réglés par cette section sont ceux qui sont réalisés par l'inspection régionale du logement. Les tests réalisés par la victime elle-même ou au soutien de celle-ci ne sont pas considérés, à proprement parler, comme un moyen de recherche et de poursuite des discriminations, mais comme un moyen de preuve. C'est pourquoi ils sont réglés au Titre 6 du présent Code.

Le § 2 de l'article 36 précise que les demandes formulées dans le cadre d'un test de discrimination peuvent être réalisées par voie postale, électronique ou téléphonique. L'utilité juridique de l'insertion de cette précision a été constatée au § 86 du rapport d'évaluation juridique.

En réaction à la remarque formulée par la section de législation du Conseil d'État, il est précisé à l'article 37, § 1^{er}, que le ou les critères protégés sur lesquels la discrimination constatée est fondée sont mentionnés dans le constat de discrimination. Cette

information permettra de préciser si la discrimination directe ou indirecte constatée revêt un caractère intersectionnel.

CHAPITRE 2
Actions en cessation

Article 41

Cette disposition reproduit les règles en vigueur relatives aux actions en cessation. Deux ajouts sont par ailleurs opérés.

Le premier ajout permet au président du tribunal saisi d'une action en cessation de formuler des injonctions positives propres à empêcher la répétition de la ou des discriminations constatées. Cet ajout prend acte de la recommandation n° 34 de la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination dans son rapport de 2022. Il est étendu à tous les cas où le président du tribunal constate la nécessité de telles injonctions. Il va de soi qu'un contexte de discriminations systémiques est un exemple de situation où une telle nécessité serait démontrée.

Le deuxième ajout concerne la possibilité offerte à Unia ou au groupement d'intérêt qui agit au nom de la personne qui s'estime victime de demander pour elle l'indemnisation forfaitaire visée aux articles 22 à 24. Cet ajout vise à renforcer la protection juridictionnelle offerte aux personnes dans le cadre de la lutte régionale contre la discrimination.

Enfin, à la suite de l'avis de l'Autorité de protection des données, le troisième paragraphe a été précisé. Les cas d'affichage et de publication ont été encadrés de manière à garantir la proportionnalité du traitement des données personnelles de l'auteur de la discrimination par rapport à la finalité poursuivie, qui est systématiquement précisée.

En ce qui concerne le recours aux pouvoirs implicites pour mettre en œuvre cet avis de l'Autorité de protection des données en droit bruxellois, il est renvoyé au commentaire de l'article 25 du présent Code.

CHAPITRE 3
Astreintes

Article 42

Cette disposition reproduit les règles en vigueur relatives aux astreintes. Elle n'appelle pas d'autre commentaire.

CHAPITRE 4 Représentation en justice

Article 43

Cette disposition n'appelle pas de commentaire.

Article 44

Cette disposition énumère les pouvoirs des groupements d'intérêts, définis à l'article 5, 23°, du Code. À ce propos, il convient de préciser qu'en tant qu'organisme de promotion de l'égalité des chances, Unia possède d'office les pouvoirs d'un groupement d'intérêt. Il en irait de même des autres organismes de promotion de l'égalité des chances que le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni désigneraient en application de l'article 175, § 2.

TITRE 6

Modes et charge de la preuve dans le cadre d'une procédure civile ou administrative

Article 45

Cette disposition est reprise de l'article 210 du Code du Logement et s'applique à toutes les procédures juridictionnelles ou administratives auxquelles donne lieu l'application du présent Code.

En ce qui concerne l'exclusion des procédures pénales, il est précisé en réaction à la remarque formulée par la section de législation du Conseil d'État que cette exclusion englobe les procédures administratives pouvant mener à l'infliction d'une sanction administrative revêtant un caractère pénal au sens de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme.

Article 46

Cette disposition coordonne les dispositions contenues dans les textes codifiés relatives aux modes et à la charge de la preuve.

La liste des modes de preuve, qui demeure indicative, est mise à jour au regard de l'évolution du droit de l'Union européenne.

Le premier mode de preuve ajouté est la déclaration publique selon laquelle une personne déclare anticipativement qu'elle traitera plus défavorablement un groupe de personnes, sur la base d'un ou plusieurs critères protégés, dans un contexte donné. Ce mode de preuve est accepté comme permettant de présumer l'existence d'une discrimination par l'arrêt

Feryn de la Cour de justice de l'Union européenne du 10 juillet 2008. Dans cette affaire, le directeur d'une entreprise spécialisée dans la vente et l'installation de portes avait fait des déclarations publiques selon lesquelles, en substance, son entreprise cherchait à recruter des installateurs, mais qu'elle ne pouvait embaucher des « allochtones » en raison des réticences de la clientèle à leur donner accès, le temps des travaux, à leur domicile privé. La Cour de justice a jugé que, dans un tel contexte, « il incombe dès lors à cet employeur d'apporter la preuve qu'il n'a pas violé le principe de l'égalité de traitement, ce qu'il peut notamment faire en démontrant que la pratique réelle d'embauche de l'entreprise ne correspond pas à ces déclarations » (§ 32).

Le deuxième ajout concerne les tests de discrimination réalisés, non pas par des services d'inspection régionaux, dans les domaines de l'emploi et du logement, mais par la victime elle-même ou par toute personne agissant à la demande de la victime pour compléter le test de discrimination, ou par Unia, l'Institut ou les groupements d'intérêt. Cette forme de test de discrimination est organisée par l'article suivant du Code. S'il est réalisé conformément à cette disposition, les résultats d'un tel test constituent un fait permettant de présumer l'existence d'une discrimination.

Le troisième ajout concerne le refus illégitime de communiquer un document, visé à l'article 882 du Code judiciaire. Cet ajout fait suite à une jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne selon laquelle « il ne saurait être exclu qu'un refus de tout accès à l'information de la part d'une partie défenderesse peut constituer l'un des éléments à prendre en compte dans le cadre de l'établissement des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte » (C.J.U.E., 19 avril 2012, Galina Meister, C-415/10, § 47; 3 octobre 2019, Minoo Schuch-Ghannadan, C-274/18, § 55). Le renvoi à l'article 882 du Code judiciaire permet de formaliser le fait que lorsqu'un refus illégitime est constaté par le juge dans le cadre d'une action visant à constater l'existence d'une discrimination sur la base du présent Code, il peut être pris en compte au titre de présomption de preuve de cette discrimination, en plus de donner lieu à des dommages et intérêts en application de l'article 882 du Code judiciaire.

Enfin, un nouveau paragraphe 3 est ajouté à cette disposition, faisant suite aux points 89 à 93 du rapport d'évaluation juridique au sujet des preuves statistiques. Afin d'encourager le recours effectif à un tel mode de preuve, il est prévu que le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni peuvent conjointement, sur avis d'Unia et de l'Institut, définir des critères de qualité de référence pour les statistiques visées au § 2, 8° et 9°. Tant que ces critères n'ont pas été adoptés, l'appréciation de la validité et de la pertinence des

statistiques produites revient au juge ou à l'autorité administrative compétente.

Article 47

Cette disposition concerne la possibilité, pour une victime de discrimination, ou les personnes, organismes et groupements agissant en soutien d'une victime, de réaliser un test de discrimination. Contrairement aux tests de discrimination réalisés par les services d'inspection régionale dans le cadre du Titre 5, Chapitre 1^{er}, de la présente Partie du Code, ces tests peuvent être réalisés dans toutes les matières couvertes par le champ d'application de la présente Partie du Code.

Pour être recevable comme élément de preuve, l'alinéa 3 de cette disposition précise qu'un test de discrimination réalisé par la victime ou en soutien de celle-ci ne peut pas revêtir de caractère provoquant, et que les actions menées pour le réaliser ainsi que ses résultats doivent être consignés dans un rapport.

TITRE 7

Dispositions pénales et amendes administratives

CHAPITRE 1^{ER}

Dispositions pénales

Articles 48 à 53

Ces dispositions reprennent le volet pénal des textes codifiés. Il s'agit d'une coordination à droit constant, à une exception près. La commission intentionnelle d'une discrimination visée par les dispositions de la présente Partie est, en soi, érigée en infraction pénale (article 48, § 1^{er}, 1°).

Par ailleurs, il est rappelé que l'incitation à la haine a ceci de spécifique qu'elle requiert le constat d'un dol spécial. Cela signifie, selon la Cour constitutionnelle, que « les propos doivent dès lors avoir une portée méprisante ou haineuse, ce qui exclut de l'interdiction les propos scientifiques et artistiques, et ils doivent exprimer l'infériorité fondamentale d'un groupe » (C.C., 12 février 2009, 17/2009, B.74.5).

Enfin, à l'article 48, § 2, il est prévu que l'amende est multipliée par le nombre de victimes de l'infraction. Un plafond de 20.000 € est introduit conformément à la remarque formulée par le Conseil d'État. Le montant plafonné est le même que celui qui est d'application pour les amendes administratives (cf. article 54, § 1^{er}, alinéa 2, ci-dessous). Dans le cas où, comme dans l'affaire Feryn (CJUE, 18 juillet 2008, C-54/07), aucune victime n'est identifiée, l'amende prévue au paragraphe 1^{er} est infligée.

CHAPITRE 2

Sanctions administratives et disciplinaires

Articles 54 et 55

Ces dispositions reprennent les articles 214^{ter} et 214^{quater} du Code du Logement, l'article 19/1 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, et l'article 25 de l'ordonnance-cadre 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, en ce qui concerne les sanctions administratives.

Article 54

Les remarques formulées par la section de législation du Conseil d'État au sujet de cette disposition ont été appliquées. D'une part, la possibilité est systématiquement donnée au procureur du Roi de poursuivre une infraction. D'autre part, le principe *una via* est consacré : une infraction fera l'objet soit d'une procédure pénale, soit d'une procédure administrative. En ce qui concerne le domaine spécifique de l'emploi, le renvoi est toutefois maintenu à l'ordonnance du 9 juillet 2015 portant des règles harmonisées relatives aux amendes administratives prévues par les législations en matière d'emploi et d'économie.

Au paragraphe 4, parmi les facteurs permettant de faire varier le montant de l'amende administrative, le caractère systémique de la discrimination est ajouté. Cet ajout s'inscrit dans la logique qui a présidé à l'ajout à l'article 22 du caractère systémique de la discrimination comme facteur de modulation de l'indemnité forfaitaire.

Article 55

Le premier paragraphe de cette disposition prévoit que sont exemptés de peine, les agents du service compétent pour réaliser des tests de discrimination, ainsi que les acteurs et les associations œuvrant à l'insertion par le logement que ces agents mandatent, qui commettent, en application des articles 36 et 37, des infractions absolument nécessaires à l'exercice et à la finalité de leurs missions. Dans le domaine de l'emploi, cette exemption est prévue par l'article 4/3, § 2, de 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.

Le second paragraphe de cette disposition instaure une exemption pour les victimes, ainsi que toute per-

sonne agissant à la demande de la victime en soutien de celle-ci, Unia, l'Institut, ou les groupements d'intérêt qui font usage d'une identité d'emprunt dans le cadre d'un test réalisé en application de l'article 47. Cette disposition est reprise de l'article 214^{quater}, § 2, du Code du Logement et élargie à toutes les matières couvertes par le champ d'application de la présente Partie du Code. Cette exemption ne vaut que pour l'usage d'une identité d'emprunt dans le cadre d'un test de discrimination, par opposition à toute autre infraction commise dans ce cadre.

Pour répondre à la question posée par la section de législation du Conseil d'État, il est précisé que la notion de peine doit ici être comprise comme englobant non seulement les peines pénales, mais aussi, si elles existent, les amendes administratives ou, le cas échéant, les sanctions disciplinaires.

Articles 57 et 58

Ces dispositions reprennent l'article 16 du décret de la Commission communautaire française du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle.

PARTIE 3

ACTEURS ET INSTRUMENTS DE L'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES BRUXELLOISES ET DE LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE BRUXELLOISE

TITRE 1^{ER}

Intégration de l'égalité des chances dans les politiques publiques bruxelloises

CHAPITRE 1^{ER}

Acteurs bruxellois dédiés

SECTION 1^{RE}

equal.brussels

Article 58

Cette disposition officialise le rôle de la direction en charge de la politique d'égalité des chances pour la Région. Les gouvernements successifs ont porté un intérêt croissant aux questions d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations, sous l'impulsion de l'Union européenne notamment. Ces questions ne sont pas des compétences matérielles circonscrites dans un champ d'action précis. De ce fait, la compétence égalité des chances est de la responsabilité de toutes les instances régionales, qui mettent en œuvre les principes fondamentaux qui sous-tendent leur compétence. Il n'en demeure pas moins que le

développement d'instruments et leur coordination et le suivi de leur mise en œuvre doivent être centralisés. C'est ainsi qu'*equal.brussels* s'est vu confier de nombreuses missions au fil des ordonnances et des décisions politiques (plans d'action régionaux, *gendermainstreaming*, *genderbudgeting*, *handistreaming*, analyses d'impact sur l'égalité des chances, etc.). Ces instruments d'intégration de l'égalité des chances dans les politiques publiques sont rassemblés dans le présent Titre, sans modification, et il est opportun de situer l'organe qui a la charge de leur suivi et de leur coordination et de formaliser ces missions (transversales) pour leur bonne exécution.

Par ailleurs, cette direction existe déjà et le texte prévoit qu'elle demeure au sein du Service public régional de Bruxelles, sans aucun coût associé à cette inscription législative.

SECTION 2

Comité régional pour l'égalité des chances

Articles 59 à 62

La présente section reprend l'article 4 de l'ordonnance du 4 octobre 2018 tendant à l'introduction du test d'égalité des chances, ainsi que de l'article 2 de l'arrêté du Gouvernement de la Région du 22 novembre 2018 portant exécution de cette ordonnance.

Les missions du Comité régional pour l'égalité des chances sont précisées selon les retours du terrain reçus par le Gouvernement après deux années d'existence, sans toutefois être étendues. Il va de soi qu'au titre de son rôle de plateforme d'échanges transversale sur l'état de l'égalité des chances et des politiques régionales en la matière, le Comité régional pour l'égalité des chances intègre dans ses travaux les dimensions spécifiques du genre et du handicap.

Outre l'administration à laquelle elle appartient, *equal.brussels* désigne un représentant propre au sein du groupe opérationnel. Par ailleurs, une liste d'observateurs qui sont invités au groupe opérationnel est insérée pour assurer une meilleure coordination de l'exécution des instruments d'intégration de l'égalité des chances à Bruxelles.

SECTION 3

Groupes de coordination et référents communautaires

Articles 63 et 64

Les groupes de coordination et référents communautaires ainsi que leurs missions sont maintenus, pour la Commission communautaire française et la

Commission communautaire commune uniquement, dans leur forme actuelle. Subsistent ainsi un groupe de coordination pour la Commission communautaire française pour la mise en œuvre de la politique de gendermainstreaming, un groupe de coordination pour la Commission communautaire commune pour la mise en œuvre de la politique de gendermainstreaming, un groupe de coordination pour la Commission communautaire française pour la mise en œuvre de la politique de handistreaming, un groupe de coordination pour la Commission communautaire commune pour la mise en œuvre de la politique de handistreaming.

Il en va de même pour les personnes chargées de l'accompagnement et du soutien, au sein de la Commission communautaire française et de la Commission communautaire commune, des processus de gendermainstreaming et de handistreaming, qui demeurent inchangées.

CHAPITRE 2

Intégration des dimensions de l'égalité des chances dans les politiques bruxelloises

Article 65

Cette disposition établit, à charge du Gouvernement, du Collège et du Collège réuni une obligation générale, c'est-à-dire couvrant l'ensemble des critères protégés, de mainstreaming de l'égalité des chances.

Les §§ 2 et 3 de cette disposition opèrent une liaison entre l'obligation générale de mainstreaming de l'égalité des chances et les processus de gendermainstreaming et de handistreaming qui, bien qu'intégrés au sein du mainstreaming de l'égalité des chances, sont spécifiques et articulés autour d'un critère protégé spécifique. Ces dispositions découlent en outre des obligations internationales prises par la Belgique au sein des Nations unies. Le gendermainstreaming et le handistreaming font, en outre, l'objet de processus de mise en œuvre et de suivi spécifiques.

CHAPITRE 3

Plans d'action d'intégration de l'égalité des chances

SECTION 1^{RE}

Obligations du Gouvernement

Article 67

Cette disposition coordonne et simplifie l'article 2, § 1^{er}, et l'article 5 de l'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région, et l'article 3 de

l'ordonnance du 8 décembre 2016 portant sur l'intégration de la dimension de handicap dans les lignes politiques de la Région. La notion de plans d'action est généralisée pour mettre l'accent sur le caractère concret des mesures qui doivent y être décrites. Les critères protégés visés par ces plans d'action sont le sexe et le genre, y compris les violences fondées sur le genre, l'origine et la situation sociales, l'orientation sexuelle et l'identité et l'expression de genre, l'origine ethnique ou culturelle les critères dits raciaux, ainsi que le handicap.

En fonction des circonstances, la possibilité est ouverte d'établir plusieurs plans d'action sur une seule législature. Cela permet d'insister sur le fait que cette disposition établit un cadre minimal basé sur les critères de l'analyse d'impact (voy. ci-après, Chapitre 4). Des plans d'action sectoriels et/ou transversaux peuvent être adoptés sur d'autres critères tels que l'âge, les caractéristiques physiques, ou tout autre critère protégé pertinent.

En outre, les plans d'action ici visés concourent à la réalisation de l'égalité des chances dans la société bruxelloise, et ne doivent à ce titre pas être confondus avec les plans diversité publics, encadrés par le Titre 4 de la présente Partie. Les mesures établies dans les plans d'action et les plans diversité sont de natures différentes. Les plans diversité se concentrent sur les mesures destinées à favoriser dans la fonction publique la représentation de l'ensemble des composantes de la population. Les plans d'action comprennent des mesures visant à réaliser l'égalité des chances dans la société bruxelloise, à l'exception des mesures de diversité mises en place dans les instances bruxelloises.

Enfin, il est précisé que le Gouvernement peut fixer un cadre procédural organisant les étapes de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des plans d'action par le ou la ministre qui a en charge l'égalité des chances

SECTION 2

Obligations du Collège et du Collège réuni

Article 68

Cette disposition coordonne les obligations du Collège et du Collège réuni en ce qui concerne les plans d'action. Ces obligations sont articulées autour des critères protégés du sexe et du genre, ainsi que du handicap. Les principes sont, pour le reste, identiques aux plans d'action régionaux.

CHAPITRE 4

Analyses d'impact sur l'égalité des chances*Articles 69 et 70*

Ces dispositions reprennent, en élargissant son champ d'application au Collège et au Collège réuni, les articles 2 et 3 de l'ordonnance du 4 octobre 2018 tendant à l'introduction du test d'égalité des chances.

La dénomination de « test d'égalité des chances » est modifiée en « analyse d'impact sur l'égalité des chances » afin, d'une part, d'insister sur la finalité de cet instrument de politique publique et, d'autre part, d'éviter que cet instrument soit confondu avec les « tests de discrimination ».

La notion de « documents de planification stratégique » vise tout plan ou programme, inscrit dans le cadre de l'exécution d'une politique publique, qui définit des actions qui répondent à des objectifs stratégiques et opérationnels et qui a d'une durée de plus d'un an.

En outre, en vue de maximiser l'effectivité de cet instrument, il est précisé que l'analyse d'impact est effectuée au plus tard au moment de la rédaction du projet concerné.

Enfin, au § 4, un nouvel aliéna 1^{er} est inséré. Certains projets n'ont pas d'impact sur les personnes physiques. Il s'agit par exemple de contrats de maintenance pour les panneaux photovoltaïques d'un bâtiment ou encore d'achat de couverts pour une cafétéria. Il existe déjà une exception sur cette base pour les projets législatifs ou réglementaires. Cette exception est étendue aux instruments de toute nature.

CHAPITRE 5

Statistiques de l'égalité des chances*Article 71*

Cette disposition coordonne, à droit constant, l'ensemble des dispositions des textes législatifs repris au tableau de concordance qui établissent, dans le chef des instances bruxelloises, des obligations de générer des statistiques relatives à l'égalité des chances. En l'état actuel du droit en vigueur, ces statistiques sont limitées aux critères protégés du genre et du handicap.

Article 72

Cette disposition vise à donner une base légale pour que view.brussels, l'Observatoire de l'emploi et de la Formation d'Actiris, puisse accéder à certaines

données de la BCSS en vue d'élaborer et de mettre à jour régulièrement des rapports portant sur les discriminations en emploi liées à l'origine pour les demandeurs d'emploi inscrits chez Actiris.

CHAPITRE 6

Genderbudgeting*Article 73*

Cette disposition coordonne, à droit constant, l'ensemble des dispositions des textes législatifs repris au tableau de concordance relatives au Genderbudgeting.

La seule modification est de prévoir qu'à l'avenir, la méthode de genderbudgeting devra évoluer au moyen d'arrêtés conjoints du Gouvernement, du Collège et du Collège réuni. Un tel instrument conjoint augmentera la lisibilité de ce dispositif essentiel de politique publique.

TITRE 2

*Organes consultatifs*CHAPITRE 1^{ER}**Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes***Articles 74 à 85*

Ce chapitre reprend en substance les dispositions de l'arrêté du Gouvernement du 19 juillet 2012 instituant un Conseil consultatif égalité des chances pour les femmes et les hommes pour la Région de Bruxelles-Capitale.

Ces dispositions sont intégrées directement dans le Code afin de conférer un fondement ordonnanciel solide au Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cela permet de répondre définitivement aux réticences formulées par la section de législation du Conseil d'État dans son avis 51.270 du 15 mai 2012 à propos du projet de l'arrêté précité du 19 juillet 2012.

La dénomination du Conseil est clarifiée et unifiée avec le contenu des dispositions codifiées. Il devient le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les dispositions du présent chapitre sont cependant réorganisées à des fins d'harmonisation et de stimulation des synergies entre le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes et le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap. Les synergies stimulées visent à inciter les

deux Conseils bruxellois à intégrer une dimension intersectionnelle à leurs travaux. Dans cette optique, un représentant du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap siège désormais au sein du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, et inversement.

En outre, la compétence consultative du Conseil bruxellois des femmes et des hommes est étendue à l'ensemble des matières qui peuvent avoir une incidence sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'exercice des compétences de la Région, ainsi que les matières qui peuvent avoir une incidence sur l'égalité entre les femmes et les hommes à la fois dans le cadre de l'exercice des compétences de la Région et de l'exercice des compétences de la Commission communautaire française et/ou de la Commission communautaire commune. La dimension bruxelloise du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes est ainsi mise en avant. La Commission communautaire française et la Commission communautaire commune demeurent toutefois compétentes pour organiser des instances consultatives pour les matières n'ayant d'incidences que l'égalité entre les femmes et les hommes que dans le cadre de leurs compétences propres.

Enfin, à l'article 76, § 2, la notion de « notes d'orientation qui définissent les axes fondamentaux des politiques du Gouvernement, du Collège et du Collège réuni », inclut a minima la déclaration de politique régionale.

CHAPITRE 2

Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap

Articles 86 à 97

Ce chapitre reprend en substance l'article 6 de l'ordonnance du 8 décembre 2016 portant sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région, ainsi que les dispositions de l'arrêté du 23 novembre 2017 relatif à la création du conseil des personnes handicapées. Des adaptations sont opérées poursuivant les mêmes objectifs que celles opérées dans l'organisation du Conseil bruxellois de l'égalité des femmes et des hommes. Il est, en outre, précisé que les frais de déplacement des membres du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap peuvent être pris en charge, compte tenu de la problématique que peut constituer la mobilité pour les personnes susceptibles d'intégrer ce Conseil.

Pour le surplus, la dénomination du Conseil est adaptée pour tenir compte du vocabulaire utilisé par le Code pour désigner les personnes en situation de

handicap. Ce vocabulaire est cohérent avec le libellé du nouvel article 22^{ter} de la Constitution.

En outre, en ce qui concerne la Commission communautaire française, il convient de préciser que, sur les questions relatives au handicap relevant sa compétence, elle reçoit aussi des avis de la section « Personnes handicapées » du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé, en vertu de l'article 5, § 4, du décret du 5 juin 1997 portant création du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé.

En ce qui concerne la Commission communautaire commune, il faut de même observer qu'elle reçoit aussi des avis du Conseil consultatif de la Commission communautaire commune de la santé et de l'aide aux personnes, créé par l'ordonnance du 17 juillet 1991 portant création du Conseil consultatif de la santé et de l'aide aux personnes de la Commission communautaire commune, telle que coordonnée par l'arrêté du 19 février 2009.

Enfin, quant à l'Institut, qui souhaiterait pouvoir participer aux travaux du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap notamment sur les thématiques intersectionnelles, il est précisé qu'en vertu de l'article 89, § 3, ses membres peuvent être invités par le Conseil en tant qu'experts spécialisés dans un sujet spécifique, qui serait ici la thématique du genre et de l'intersection du genre avec le handicap. Une telle initiative devrait être encouragée au regard de l'intégration de la discrimination intersectionnelle le travail du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap.

CHAPITRE 3

Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale

Articles 98 à 109

Ce chapitre reprend les articles 4 à 14 de l'ordonnance du 30 juin 2023 portant sur la création d'un conseil consultatif bruxellois pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale.

CHAPITRE 4

Conseils consultatifs communaux des aînés

Articles 110 à 127

Ces dispositions reprennent, à droit constant, les dispositions de l'ordonnance du 27 juillet 2017 relative aux conseils consultatifs communaux des aînés. Il est simplement ajouté une précision à l'article 116 concernant l'appel à candidatures, qui lorsqu'aucun

règlement d'ordre intérieur ne fixe de critères objectifs pour l'appel aux candidatures, se fait sur la base de critères objectifs définis non pas dans le règlement d'ordre intérieur, mais directement dans l'appel à candidatures réalisé par le collège des bourgmestres et échevins.

TITRE 3

Règles de représentativité

CHAPITRE 1^{ER}

Représentativité au niveau bruxellois

SECTION 1^{RE}

Commission d'accès aux documents administratifs

Article 128

Cette disposition extrait et reproduit une règle spécifique relative à la composition de la Commission d'accès aux documents administratifs figurant à l'article 26 du décret et ordonnance conjoints du 16 mai 2019 relatifs à la publicité de l'administration dans les institutions bruxelloises.

SECTION 2

Collège de l'environnement

Article 129

Cette disposition extrait et reproduit une règle spécifique relative à la composition du Collège de l'environnement, introduite par l'article 2 de l'ordonnance du 23 juin 2016 portant introduction d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au Collège d'environnement dans l'article 79 de l'ordonnance du 5 juin 1997 relative aux permis d'environnement.

SECTION 3

Organes consultatifs

Articles 130 et 131

Ces dispositions reprennent le principe instauré par l'ordonnance du 27 avril 1995 portant introduction d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs, en mettant en œuvre les enseignements de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne relative aux actions positives.

En ce qui concerne la proportionnalité des actions positives, la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne n'admet une priorité à l'embauche que « si, dans chaque cas individuel, elle garantit aux candidats masculins ayant une qualifi-

cation égale à celle des candidats féminins que les candidatures font l'objet d'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats et écarte la priorité accordée aux candidats féminins, lorsqu'un ou plusieurs de ces critères font pencher la balance en faveur du candidat masculin » (C.J.C.E., Hellmut Marschall c. Land Nordrhein-Westfalen, 11 novembre 1997, C-409/95, § 33; et, dans le même sens : J.C.E., Georg Badeck e.a., 28 mars 2000, C-158/97, § 22).

Pour être conforme au droit européen, une action positive établie en faveur des femmes doit donc toujours être assortie :

- D'une part, d'une obligation de comparaison des titres et mérites : la priorité à la candidate féminine ne peut être octroyée qu'après qu'une comparaison des titres et mérites aura montré qu'elle est du même niveau que le ou les candidats masculins; et,
- D'autre part, d'une clause d'ouverture : une dérogation doit pouvoir être accordée, dans certaines circonstances, tenant par exemple à l'impossibilité de trouver une candidate féminine pour le poste, pour désigner malgré tout un candidat masculin.

CHAPITRE 2

Représentativité au niveau local

Article 132

Cette disposition reprend l'article 120bis, alinéas 3 à 8 de la Nouvelle loi communale, dans sa version applicable à la Région de Bruxelles-Capitale.

Articles 133 et 134

Ces dispositions reprennent certaines règles spécifiques de composition d'organes locaux, contenues aux articles 8, 36 et 95 de l'ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale. Pour ce qui est des termes techniques contenus dans ces dispositions, il est renvoyé aux définitions contenues dans l'ordonnance précitée du 5 juillet 2018.

Article 135

Cette disposition coordonne les règles spécifiques de composition du conseil de l'action sociale, du bureau permanent du conseil de l'action sociale et des comités spéciaux, contenues aux articles 11, § 1^{er}, et 27, § 6, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale, dans sa version

applicable dans la Région de Bruxelles-Capitale. Il est renvoyé à ces articles pour l'imbrication des dispositions en projet dans la procédure générale de composition des instances concernées.

Articles 136 à 138

Ces dispositions reprennent et coordonnent les textes de l'ordonnance du 2 février 2017 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux, d'une part, et de l'ordonnance du 21 mars 2018 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des CPAS, d'autre part.

Afin de renforcer la cohérence interne du Code tout en contribuant à la pleine inclusion des personnes en situation de handicap dans la société, conformément à l'article 22ter de la Constitution, la notion d'« administrations des pouvoirs locaux » a été remplacée par « administrations locales », telles que définies à l'article 5, 2°, du présent Code.

CHAPITRE 3 **Représentativité des nominations** **effectuées par le Gouvernement et le Collège** **au sein des organes de gestion** **d'une personne morale**

Article 139

Cette disposition reprend l'article 3 de l'ordonnance du 13 février 2014 visant à garantir au sein des organes de gestion des personnes morales, une présence équilibrée de femmes et d'hommes parmi les membres nommés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. Ce texte est assorti d'une obligation de comparaison des titres et mérites et d'une clause d'ouverture, pour la faire évoluer en conformité avec la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne relative aux actions positives en faveur des femmes qui prennent la forme d'une priorité dans le cadre d'une nomination.

Article 140

Cette disposition reprend le texte de l'article 13 du décret du 24 avril 2014 relatif à la gouvernance et à la transparence dans l'exécution des mandats publics. Le texte du § 3 est assorti d'une obligation de comparaison des titres et mérites et d'une clause d'ouverture, pour la faire évoluer en conformité avec la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne relative aux actions positives en faveur des femmes qui prennent la forme d'une priorité dans le cadre d'une nomination.

TITRE 4 ***Promotion de la diversité*** ***au sein des instances bruxelloises*** ***et des administrations locales***

CHAPITRE 1^{ER} **Instances bruxelloises**

Article 141

Cette disposition nouvelle poursuit un double objectif.

Premièrement, il s'agit de tenir compte de la nécessité de promouvoir non seulement la diversité – qui est un fait, et dont la désignation comme objectif pourrait se traduire par des actions se limitant à la représentativité – mais également l'inclusion au sein de la fonction publique bruxelloise. Cet objectif implique de mener des actions visant à la création d'un environnement de travail inclusif dans lequel tous les membres du personnel sont traités de manière équitable, respectés, valorisés, acceptés et encouragés à participer pleinement aux activités de l'institution tout au long de leur carrière par une politique attentive notamment à la qualité de vie au travail.

Deuxièmement, cette disposition entend intégrer la lutte contre la discrimination à l'égard des membres du personnel dans le cadre général.

Articles 142 et 143

Ces dispositions reprennent et coordonnent les articles 5 et 6 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, les articles 6 et 7 du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, et les articles 27 et 28 de l'ordonnance du 30 juin 2022 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans les institutions, centres et services du Collège réuni de la Commission communautaire commune.

La coordination est effectuée à droit constant, à l'exception des évolutions suivantes :

La première évolution prévoit un encadrement harmonisé par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni, au-delà du contenu général du plan d'action diversité public, des modalités de diagnostic, d'approbation, de suivi et d'évaluation. La deuxième évolution supprime le mécanisme de subside fondé sur l'engagement de demandeurs d'emploi issus des quartiers dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne régionale au sein des

instances régionales. Selon l'audit des instruments de la politique de diversité dans la fonction publique régionale bruxelloise, ce mécanisme ex-post permet, *a posteriori*, un apport financier pour les organismes qui constatent, après engagement, être composés de personnes issues de certains quartiers bruxellois. Il est surtout favorable pour les organismes ayant un grand nombre d'agents et qui, par conséquent, engagent de manière conséquente chaque année. Ces budgets se retrouvent dans le budget global des organismes et ne sont pas utilisés pour mener des actions de diversité.

La modification a pour but de réorienter ce budget vers des actions concrètes visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination.

La troisième évolution vise à ce que talent.brussels soit informé des offres d'emploi en tant que recruteur de la Région.

La quatrième évolution vise à imposer aux instances régionales de transmettre à l'Observatoire de l'Emploi public régional les données permettant la mise en œuvre du présent chapitre en ce qui concerne ces instances. Le but de cet ajout est d'assurer le suivi de la politique de diversité régionale en intégrant l'instrument de suivi dans le dispositif légal. Le texte actuel ne favorise pas son utilisation. L'instrument de suivi doit permettre un encodage et un suivi harmonisé de différents indicateurs de façon transversale.

La cinquième évolution étend au Collège et au Collège réuni la faculté de définir des objectifs prioritaires liés à la promotion de la diversité, actuellement prévue à l'article 2, § 3, alinéa 3, de l'arrêté du 3 mars 2011 portant exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise. Ces objectifs prioritaires seront ensuite transcrits de manière concrète dans les outils des instances bruxelloises, selon des modalités définies par les exécutifs concernés.

Article 145

Cette nouvelle disposition vise à ce que les membres du personnel soient parfaitement informés sur les procédures prévues lorsqu'ils suspectent une discrimination.

CHAPITRE 2 Administrations locales

Articles 146 à 151

Ces dispositions reprennent le chapitre IV de l'ordonnance-cadre 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. Le régime des plans diversité publics des administrations locales et du subside pour la diversité octroyé aux communes fait l'objet de plusieurs évolutions.

Article 146

Cette disposition consacre trois évolutions importantes.

Premièrement, au paragraphe 1^{er}, la durée des plans diversité publics est allongée à trois ans pour permettre aux administrations locales de mettre en œuvre le nouveau régime des plans diversité publics de manière à la fois fluide, concertée et sérieuse. Ce nouveau régime implique, en effet, plusieurs étapes procédurales, dont une obligation renforcée d'évaluation, ainsi qu'un suivi par les communes de la politique diversité des administrations locales qui dépendent d'elles. La durée allongée des plans diversité publics des administrations locales permettra également de rationaliser le travail du comité d'évaluation visé à l'article 149.

Deuxièmement, au paragraphe 2, le champ d'application personnel de l'obligation de désigner un membre du personnel comme « manager de la diversité » et de créer une commission d'accompagnement diversité est resserré sur les communes. L'objectif de cette modification est de faire correspondre les destinataires de l'obligation aux destinataires du subside visé au paragraphe 3.

Cependant, chaque commune fera en sorte que son manager de la diversité, en collaboration avec la commission d'accompagnement diversité, mette ses compétences à la disposition des administrations locales qui dépendent d'elle. En effet, il demeure primordial que le secteur public, via ses administrations locales, serve de modèle en matière de politique de diversité. Dès lors, il reste pertinent de maintenir l'obligation d'avoir un plan de diversité en cours de validité pour toutes les administrations locales.

De la sorte, le subside, qui servira désormais exclusivement à financer les missions du manager de la diversité (voy. ci-dessous, en ce qui concerne les paragraphes 3 et 4), bénéficiera par ricochet à l'ensemble des administrations locales.

En ce qui concerne la remarque qu’a formulée la section de législation du Conseil d’État dans son avis n° 74.908/4 du 10 janvier 2024 quant au rattachement possible des intercommunales à plusieurs communes dans ce cadre, il est précisé ce qui suit. Les communes, en vertu de leur autonomie, pourront s’accorder sur le rattachement de chaque intercommunale à une commune en particulier dans le cadre de la politique de diversité. Cette répartition peut s’effectuer, par exemple, en s’inspirant du modèle existant pour la répartition entre régions des intercommunales interrégionales, à savoir l’accord de coopération du 13 février 2014 entre la Région flamande, la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux intercommunales interrégionales.

Troisièmement, en ce qui concerne les conditions du subside diversité actuellement octroyé aux administrations locales, les rapports annuels d’Actiris au Parlement ainsi qu’une enquête réalisée par l’administration Bruxelles Pouvoirs Locaux auprès des services des ressources humaines des communes bruxelloises ont démontré que le critère actuel d’attribution du subside, à savoir l’engagement de demandeurs d’emploi issus des quartiers bruxellois dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne régionale, ne produit pas les effets escomptés en termes de promotion de la diversité.

C’est pourquoi un lien direct de conditionnalité est désormais établi entre l’élaboration et la mise en œuvre d’un plan diversité public, d’une part, et l’octroi du subside, d’autre part.

L’affectation du subside est revue dans le même sens. Le manque d’orientation légale claire quant à l’affectation du subside est une préoccupation que les communes bruxelloises ont relayée lors de l’enquête de Bruxelles Pouvoirs Locaux précitée. Selon les conclusions de cette enquête, les subsides actuellement perçus ne sont pas spécifiquement affectés à la politique de diversité des communes, ce à quoi les paragraphes 3 et 4 de la présente disposition entendent remédier.

Enfin, en ce qui concerne la clé de répartition du subside, celle-ci sera arrêtée à la lumière du nombre d’habitants des communes. Répartir les moyens en matière de diversité en fonction du nombre d’habitants permet d’assurer un minimum de moyens en matière de diversité en proportion du nombre d’habitants, peu importe l’ambition actuelle de la commune dans laquelle ils habitent. Ceci assure l’égalité des habitants bruxellois face aux politiques diversités mises en œuvre au niveau local. De plus, les communes peu ambitieuses actuellement se verront incitées à déployer plus de moyens vu la nouvelle formule de répartition du subside.

Cette disposition n’appelle pas de commentaire.

Article 149

La condition d’être sous plan diversité public est nécessaire pour assurer l’effectivité du subside octroyé aux communes. Il est cependant primordial que ce plan soit ensuite mis en œuvre. Le subside octroyé doit, en effet, servir des actions concrètes.

Si la mission du comité d’évaluation est ainsi recentrée sur les plans diversité publics des communes, ces dernières demeurent libres, en vertu de leur autonomie, de mettre en place un processus d’évaluation des plans diversité publics des administrations locales qui dépendent d’elles. Ce renvoi à l’autonomie communale permettra à chaque commune de tenir compte, pour articuler son propre cadre d’évaluation, de son tissu local.

Article 150

La présente disposition prévoit l’inéligibilité au subside, pendant au moins un an, de la commune qui reçoit une évaluation négative. Pour redevenir éligible l’année suivante, la commune devenue inéligible devra présenter au comité d’évaluation un plan d’actions correctrices de nature à pallier les insuffisances constatées par le même comité d’évaluation dans son évaluation négative. Ce n’est que lorsque ce plan d’actions correctrices aura été approuvé par le comité d’évaluation que la commune redeviendra éligible.

TITRE 5

Accessibilité des sites internet et des applications mobiles des instances bruxelloises, des administrations locales et des organismes du secteur public bruxellois

Articles 152 à 157

Ce Titre reprend et coordonne les dispositions de l’ordonnance du 4 octobre 2018 relative à l’accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes publics régionaux et des communes, d’une part, et du décret de la Commission communautaire française du 9 mai 2019 relatif à l’accessibilité des sites internet, et des applications mobiles des institutions publiques des institutions publiques de la Commission communautaire française, d’autre part.

En vue de transposer de manière complète la Directive 2016/2102 du 26 octobre 2016 relative à l’accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, le champ

d'application du présent Titre est étendu à l'ensemble des instances bruxelloises et des administrations locales concernées par le Code.

Article 153

Conformément à la remarque formulée par la section de législation du Conseil d'État, le champ d'application du présent Titre a été étendu, en application de la directive 2016/2102 du 26 octobre 2016 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public, à l'ensemble des organismes du secteur public bruxellois. La définition de cette notion, que l'on trouve au paragraphe 2 de la présente disposition, est calquée sur celle donnée à l'article 2, § 1^{er}, 4°, de la directive 2014/24 du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics, auquel renvoie l'article 3, 1°, de la directive 2016/2102 précitée.

TITRE 6

Accessibilité des lieux ouverts au public aux chiens d'assistance

Articles 158 à 160

Le présent Titre reprend les articles 3, 4 et 6, de l'ordonnance du 18 décembre 2008 relative à l'accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public, en ce qu'ils concernent l'accès aux lieux ouverts au public par les chiens d'assistance. La définition de « lieux ouverts au public », qui figurait à l'article 2, 3°, de l'ordonnance est reprise à l'article 5, 33°, du présent Code.

L'article 7, alinéa 1^{er}, de l'ordonnance est repris à l'article 173 du présent Code.

L'article 7, alinéa 2, de l'ordonnance est repris à l'article 181 du présent Code.

L'ordonnance du 18 décembre 2008 relative à l'accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public ne traitera donc plus que de l'agrément des familles, associations et instructeurs, ainsi que des dispositions relatives à la reconnaissance des chiens d'assistance.

Dans l'avis 218 relatif au projet de réforme du chapitre du Code wallon de l'Action sociale et de la santé sur l'accès des chiens d'assistance aux établissements et installations destinées au public, du 25 septembre 2008, Unia a estimé qu'une personne en situation de handicap doit pouvoir accéder aux lieux ouverts au public sans devoir payer une indemnité complémentaire pour son chien d'assistance, l'exercice de ce droit ne pouvant souffrir d'aucune excep-

tion. Si un service spécifique est proposé, ne concernant donc pas le droit d'accès, il pourra être rémunéré selon les principes de droit commun.

L'article 328 du Code wallon de l'action sociale et de la santé a ainsi été remplacé par le décret wallon du 15 juillet 2021 relatif à l'accessibilité aux personnes accompagnées de chiens d'assistance aux lieux publics et modifiant le Code wallon de l'Action sociale et de la Santé. Cet article ne contient donc plus cette précision.

L'article 158 a ainsi été mis à jour à la lumière de ce qui précède.

L'article 159 a par ailleurs été mis à jour à la lumière de l'article 329 du Code wallon de l'action sociale et de la santé, tel que modifié par le décret wallon du 15 juillet 2021 relatif à l'accessibilité aux personnes accompagnées de chiens d'assistance aux lieux publics et modifiant le Code wallon de l'Action sociale et de la Santé.

En réponse à l'avis du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap du 15 juin 2023, il est rappelé que la loi du 5 mars 1952 relative aux décimes additionnels sur les amendes pénales est applicable aux amendes prononcées en application de l'article 160.

TITRE 7

Subsides et label pour les entreprises, organisations et institutions du secteur marchand et non marchand développant une politique de diversité

Articles 161 à 163

Ces dispositions reprennent, à droit constant, les articles 28 et 28/1 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi. Elles n'appellent pas de commentaires spécifiques.

TITRE 8

Subsides pour les projets favorisant l'égalité des chances

Articles 164 à 171

Ce Titre reprend, à droit constant, le contenu de l'ordonnance du 23 décembre 2022 relative au subventionnement des projets favorisant l'égalité des chances en Région de Bruxelles-Capitale.

PARTIE 4
DES COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE
LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET
DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

TITRE 1^{ER}
*Autorités régionales chargées
de la surveillance et du contrôle*

Article 172

Le § 1^{er} de cette disposition reprend l'article 16 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, et l'article 17, § 1^{er}, de l'ordonnance-cadre 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. La possibilité de désignation, par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni, de fonctionnaires chargés du contrôle de l'application du présent Code et de ses mesures d'exécution est étendue à l'ensemble du champ d'application du Code.

En ce qui concerne les §§ 2 et 3, ils reproduisent les §§ 2 et 3 de l'article 17 de l'ordonnance-cadre 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. Conformément à l'objectif d'harmonisation par le haut poursuivi par le présent Code, le champ d'application des obligations instituées par ces paragraphes est étendu à l'ensemble des instances bruxelloises, en sus des administrations locales auxquelles ces obligations s'appliquent déjà.

Article 173

Cette disposition reprend l'article 7, alinéa 1^{er}, de l'ordonnance du 18 décembre 2008 relative à l'accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public.

TITRE 2
Organismes de promotion de l'égalité de traitement

Article 174

Cette disposition coordonne l'ensemble des dispositions contenues dans les textes législatifs repris au tableau de concordance désignant un ou plusieurs organismes de promotion de l'égalité de traitement. Cette désignation est imposée par plusieurs directives européennes (article 13 de la directive 2000/43 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique; article 12 de la directive 2004/113 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement

entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services de la fourniture de biens et services; article 20 de la directive 2006/54 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte); article 11 de la directive 2010/41 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante; article 15 de la directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants).

La désignation d'Unia comme organisme de promotion de l'égalité de traitement en Région de Bruxelles-Capitale est faite directement dans le Code en projet. En ce qui concerne le ou les organismes dont la mission consiste à promouvoir l'égalité de traitement sur la base du critère du sexe et des critères qui y sont assimilés en vertu de l'article 5, 12°, ils seront désignés par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni désignent, chacun pour ce qui le concerne.

Il convient pour le surplus de remarquer que, même en l'absence d'une désignation comme organisme de promotion de l'égalité de traitement, une personne morale peut agir, dans le respect de certaines conditions, comme groupement d'intérêt conformément à l'article 44 du présent Code.

En ce qui concerne les discriminations intersectionnelles faisant interagir un critère protégé pour lequel Unia est compétent, et un autre critère protégé pour lequel Unia n'est pas compétent, il est confirmé qu'Unia est compétent pour ce type de discriminations intersectionnelles.

TITRE 3
Conciliation

Article 175

La présente disposition reprend et coordonne l'article 26 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, l'article 30 de l'ordonnance-cadre 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 et l'article 26 de l'ordonnance du 30 juin 2022 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans les institutions, centres et services relevant de la compétence de la Commission communautaire commune ainsi que dans les Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune.

Un tel recours à la médiation est envisagé par les directives européennes (voy. notamment l'article 17,

§ 1^{er}, de la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)).

PARTIE 5 MONITORING DU PRÉSENT CODE

Article 177

Ces dispositions reprennent et coordonnent les obligations de monitoring établies par l'ordonnance du 2 février 2017 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux, et l'ordonnance du 21 mars 2018 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations CPAS.

Faisant suite aux retours du terrains récoltés, l'obligation de monitoring passe d'un rythme de 1 à 2 ans, selon les modalités fixées par le Gouvernement et le Collège réuni.

Article 178

Cette disposition reprend et coordonne l'article 4 de l'ordonnance du 27 avril 1995 portant introduction d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs, et l'article 3, § 4, de l'ordonnance du 13 février 2014 visant à garantir, au sein des organes de gestion des personnes morales, une présence équilibrée de femmes et d'hommes parmi les membres nommés par le Gouvernement.

Les obligations de reporting instaurées par ces deux dispositions sont fusionnées. Comme pour la disposition précédente, le rythme de l'évaluation devient biennuel. Il est également prévu que le Gouvernement précise les modalités d'exécution de la présente disposition.

Article 179

Cette disposition reprend l'article 120bis, alinéa 8, de la Nouvelle loi communale, dans sa version applicable à la Région.

Article 180

Cette disposition reprend l'article 13, § 4, du décret du 24 avril 2014 relatif à la gouvernance et à la transparence dans l'exécution des mandats publics. Comme pour les dispositions précédentes, le rythme de l'évaluation devient biennuel.

Article 181

Cette disposition reprend l'article 7, alinéa 2, de l'ordonnance du 18 décembre 2008 relative à l'accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public. Comme pour les dispositions précédentes, le rythme de l'évaluation devient biennuel.

Article 182

Cette disposition nouvelle impose aux auteurs des rapports réalisés en application de la présente Partie de prendre connaissance et de tenir compte des autres rapports produits en application de la présente Partie. Cette prise en compte mutuelle sera facilitée par le nouveau rythme biennuel des différentes obligations de monitoring imposée par la présente Partie.

Le but est, d'une part, de créer des synergies entre les obligations de reporting, et d'ainsi créer une perspective régionale intégrée de l'égalité des chances et, d'autre part, de permettre aux auteurs des différents rapports prévus d'adopter une perspective intersectionnelle dans les évaluations réalisées, par exemple en tenant compte de la dimension du genre dans l'analyse des actions positives prévues pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap. Enfin, si plusieurs rapports devaient atteindre des conclusions divergentes sur des thématiques semblables, il serait alors enrichissant pour l'application future des règles évaluées que les auteurs de ces rapports tentent d'expliquer ces divergences, notamment au regard des spécificités constatées dans les contextes d'application des règles évaluées.

Article 183

La présente disposition prévoit une évaluation, tous les cinq ans, de l'application et de l'effectivité de la Partie 2 du présent Code par une commission d'experts. Le dispositif tire son inspiration de l'article 52 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. La composition de la commission d'experts est toutefois détaillée directement par le Code. Le secrétariat de la commission d'experts est également désigné.

PARTIE 6
DISPOSITIONS MODIFICATIVES

PARTIE 7
DISPOSITIONS FINALES

Article 202

La présente disposition prévoit un délai de six mois après la date de publication au *Moniteur belge* du Code pour son entrée en application.

En ce qui concerne les arrêtés d'exécution existants des textes codifiés, ils subsisteront dans leur version actuelle dans la mesure où les habilitations législatives existantes sont reproduites dans le présente Code. Le Conseil d'État estime en effet que les arrêtés d'exécution existants qui trouvent un fondement juridique dans un nouvel acte législatif « peuvent être maintenus purement et simplement; il n'est pas nécessaire de les modifier uniquement pour prendre en compte le fait que la législation de base a changé » (CONSEIL D'ÉTAT, Principes de technique législative – Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires, 2008, § 141).

Cependant, à des fins de sécurité et de clarté juridiques, il conviendra que le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni adaptent le texte des arrêtés existants pour remplacer les renvois aux législations codifiées par des renvois au présent Code.

Article 203

Cette disposition énumère les textes législatifs qui seront abrogés à l'entrée en vigueur du présent Code.

Article 204

Cette disposition énumère les dispositions législatives qui seront abrogées à l'entrée en vigueur du présent Code.

Articles 205 et 206

Ces dispositions énumèrent les extraits de dispositions législatives qui seront abrogés à l'entrée en vigueur du présent Code.

Article 207

Cette disposition vise deux textes réglementaires directement repris dans le Code qui seront abrogés à l'entrée en vigueur de ce dernier.

PROJET DE DÉCRET ET ORDONNANCE CONJOINTS

de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française portant le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité

PARTIE 1^{RE}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

TITRE 1^{ER}

Dispositions introductives

Article 1^{er}

Le présent décret et ordonnance conjoints portant le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité, ci-après dénommé « le Code », règle une matière visée aux articles 39, 135 et 135*bis* de la Constitution, ainsi qu'aux articles 127 et 128 de la Constitution en vertu de l'article 138 de celle-ci.

Article 2

Le présent Code poursuit l'objectif de contribuer à réaliser l'égalité et l'inclusion sur le territoire bruxellois, en luttant contre toutes les formes de discrimination, en assurant l'égalité des chances et de traitement et en promouvant la diversité.

Article 3

Le présent Code vise également à transposer les directives européennes suivantes :

- la Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale;
- la Directive 2000/43/CEE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
- la Directive 2000/78/CEE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
- la Directive 2004/113/CEE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'éga-

lité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services;

- la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte);
- la Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil;
- la Directive (UE) 2016/2102 du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2016 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public;
- la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, dont l'article 11 contient une nouvelle clause anti-discrimination.

Article 4

L'usage du masculin dans le présent Code est épique.

TITRE 2

Définitions

Article 5

Pour l'application du présent Code, on entend par :

- 1° « action positive » : mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à un ou plusieurs critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;

- 2° « administrations locales » :
- a) les communes;
 - b) les intercommunales;
 - c) les régies communales autonomes;
 - d) les ASBL communales;
- 3° « aménagements raisonnables » : mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, et n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue, pour permettre à une personne en situation de handicap d'accéder à un logement et de s'y maintenir, à un emploi, de l'exercer et d'y progresser, ou, de manière plus générale, d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines et activités entrant dans le champ d'application du présent Code;
- 4° « application mobile » : un logiciel d'application conçu et développé par l'administration régionale ou l'administration locale ou pour leur compte, en vue d'être utilisé par le grand public sur des appareils mobiles, tels que des téléphones intelligents (smartphones) et des tablettes; elle ne comprend pas les logiciels qui contrôlent ces appareils (systèmes d'exploitation mobiles), ni le matériel informatique;
- 5° « ASBL » : association sans but lucratif visée par le Code des sociétés et des associations du 23 mars 2019;
- 6° « ASBL communale » : une ASBL qui remplit l'une des conditions suivantes :
- un ou plusieurs de ses organes est composé, pour plus de la moitié, des membres du conseil communal siégeant en cette qualité ou de membres proposés par le conseil communal;
 - la commune ou ses représentants directs ou indirects disposent de la majorité des voix dans un ou plusieurs organes de gestion;
- 7° « biens » : les biens et marchandises au sens des dispositions du Traité sur l'Union européenne et du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne relatives à la libre circulation des biens et des marchandises;
- 8° « Collège » : le Collège de la Commission Communautaire française;
- 9° « Collège réuni » : le Collège réuni de la Commission communautaire commune;
- 10° « consultant en diversité » : membre du personnel d'Actiris ayant pour mission d'accompagner les organisations, tant publiques que privées ou associatives présentes sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, dans l'élaboration, l'implémentation, le suivi et l'évaluation de leur plan diversité;
- 11° « Convention des Nations-Unies » : la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées, faite à New York, le 13 décembre 2006;
- 12° « critères protégés » : 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 co-maternité, la copaternité, la coparentalité; la prétendue race; la couleur de peau; l'ascendance; la nationalité; l'origine nationale ou ethnique; 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;
- 13° « critères protégés dits raciaux » : la prétendue race, la couleur de peau, la nationalité, l'ascendance et l'origine nationale ou ethnique;
- 14° « distinction directe » : la situation qui se produit lorsque sur la base d'un ou plusieurs critères protégés, réels ou supposés, octroyés 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;
- 15° « discrimination directe » : distinction directe, fondée sur un ou plusieurs critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du présent Code;
- 16° « distinction indirecte » : 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 attribués par association;
- 17° « discrimination indirecte » : distinction indirecte fondée sur un ou plusieurs critères protégés, qui

ne peut être justifiée sur la base des dispositions du présent Code;

18° « discrimination intersectionnelle » : discrimination directe ou indirecte, harcèlement discriminatoire ou sexuel, ou injonction de discriminer fondé simultanément sur plusieurs critères protégés, réels ou supposés, attribués en propre ou par association, qui interagissent et deviennent indissociables;

19° « emploi contractuel » : tout emploi qui n'est pas statutaire, tant pour le travail salarié que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;

20° « employeur » : tout employeur dont au moins l'un des sièges d'exploitation est situé sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, pour ce qui concerne ce ou ces sièges d'exploitation uniquement, ainsi que l'administration régionale et l'administration locale;

21° « fondation » : fondation visée par le Code des sociétés et des associations du 23 mars 2019;

22° « Gouvernement » : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;

23° « groupements d'intérêt » :

a) toute institution d'utilité publique et toute personne morale se proposant par ses statuts de défendre les droits humains ou de combattre les discriminations et remplissant les conditions prévues à l'article 17, alinéa 2, 1° à 3°, du Code judiciaire;

b) les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

c) les organisations syndicales représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

d) les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour l'administration pour laquelle la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

e) les organisations représentatives des travailleurs indépendants;

24° « 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;

25° « 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;

26° « incidence pour les personnes en situation de handicap » : impact d'un projet sur les personnes en situation de handicap dans une perspective de protection et de promotion des droits humains des personnes en situation de handicap et compte tenu de l'objectif visant à leur permettre de vivre de façon autonome et de participer pleinement à tous les aspects de la vie sur la base de l'égalité avec les autres;

27° « injonction de discriminer » : tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou d'un de leurs membres;

28° « instances bruxelloises » :

- les instances régionales;
- les instances de la Commission communautaire française;
- les instances de la Commission communautaire commune;

29° « instances de la Commission communautaire française » :

- les services du Collège de la Commission communautaire française;
- les institutions, centres et services agréés par la Commission communautaire française ou soumis au contrôle de celle-ci;
- les organismes d'intérêt public de la Commission communautaire française appartenant à la catégorie A et à la catégorie B, conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle

de certains organismes d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles;

- les institutions de droit public ou d'intérêt public créées par la Commission communautaire française;
- les ASBL créées à l'initiative du Collège;

30° « instances de la Commission communautaire commune »;

- les services du Collège réuni;
- les institutions, centres et services agréés par la Commission communautaire commune ou soumis au contrôle de celle-ci, en ce compris les CPAS et les associations de CPAS;
- les organismes d'intérêt public de la Commission communautaire commune appartenant à la catégorie A et à la catégorie B, conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles;
- les institutions et organismes de droit public ou d'intérêt public créées ou contrôlés par la Commission communautaire commune;
- les ASBL créées à l'initiative du Collège réuni;

31° « instances régionales » :

- l'administration du Gouvernement;
- les institutions d'intérêt public de la Région appartenant à la catégorie A et à la catégorie B conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certaines institutions d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles;
- les institutions pararégionales de droit public ou d'intérêt public et leurs filiales opérationnelles;
- les ASBL créées à l'initiative du Gouvernement;

32° « Institut » : l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, créé par la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes;

33° « lieux ouverts au public » : 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 taxis et les services de location de voitures avec chauffeurs;

34° « média temporel » : un des types de médias suivants : uniquement audio, uniquement vidéo, audio et vidéo ou audio et/ou vidéo avec des composants interactifs;

35° « membre de l'organe de gestion » : personne physique nommée pour siéger au sein de l'organe de gestion à l'exclusion du membre de droit;

36° « norme » : une norme au sens de l'article 2, point 1), du Règlement (UE) n° 1025/2012 du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 relatif à la normalisation européenne, modifiant les directives 89/686/CEE et 93/15/CEE du Conseil ainsi que les directives 94/9/CE, 94/25/CE, 95/16/CE, 97/23/CE, 98/34/CE, 2004/22/CE, 2007/23/CE, 2009/23/CE et 2009/105/CE du Parlement européen et du Conseil et abrogeant la décision 87/95/CEE du Conseil et la décision n° 1673/2006/CE du Parlement européen et du Conseil;

37° « norme européenne » : une norme européenne au sens de l'article 2, point 1) b), du Règlement (UE) n° 1025/2012;

38° « norme harmonisée » : une norme harmonisée au sens de l'article 2, point 1) c), du Règlement (UE) n° 1025/2012;

39° « organes consultatifs » : tous les conseils, commissions, comités, groupes de travail et tout autre organe, quelle que soit sa dénomination, qui ont été créés par une ordonnance, un décret ou par un arrêté du Gouvernement, du Collège ou du Collège réuni, d'un ou plusieurs membres du Gouvernement, du Collège ou du Collège réuni, ou de leurs départements ou services, à l'exception de ceux créés sur la base de dispositions statutaires;

40° « organe de gestion » : le conseil d'administration de la personne morale ou, à défaut, tout autre organe, quelle que soit sa dénomination, qui dispose des pouvoirs normalement attribués à un conseil d'administration et nécessaires à la réalisation de la mission ou de l'objet social de la personne morale à l'exclusion de sa gestion journalière;

41° « opérateurs d'insertion socio-professionnelle » : toutes les personnes morales qui procèdent à l'insertion socio-professionnelle de demandeurs d'emploi inoccupés en vertu de l'article 6, § 1^{er}, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;

42° « organisations intermédiaires » : toutes les organisations publiques ou privées ou toutes les personnes proposant des activités en matière de placement des travailleurs;

43° « organisme de reconnaissance » :

- a) la Direction Générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale;
- b) le Service bruxellois francophone des personnes handicapées de la Commission communautaire française, dénommé « Service PHARE »;
- c) la « Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap »;
- d) l'Agence pour une Vie de Qualité, en abrégé AViQ;
- e) l'Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées (Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung); et
- f) le « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding » (VDAB). Dans ce cas précis, la reconnaissance est limitée aux personnes bénéficiant de « Bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen » (BTOM) octroyées par le VDAB pour les travailleurs en situation de handicap;
- g) l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales institué par l'ordonnance du 23 mars 2017 portant création de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales;
- h) les organismes assureurs bruxellois, visés dans l'ordonnance du 21 décembre 2018 relative aux organismes assureurs bruxellois dans le domaine des soins de santé et de l'aide aux personnes, notamment dans le cadre de l'octroi des aides individuelles pour personnes handicapées;
- i) la personne ou les personnes qui établissent le degré de réduction d'autonomie conformément à l'article 4, alinéa 3, de l'ordonnance du 10 décembre 2020 relative à l'allocation pour l'aide aux personnes âgées;

44° « Parlement » : le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, l'Assemblée réunie de la Commission Communautaire commune et l'As-

semblée de la Commission Communautaire française;

45° « pièces de collections patrimoniales » : des biens privés ou publics présentant un intérêt historique, artistique, archéologique, esthétique, scientifique ou technique, et faisant partie de collections conservées par des institutions culturelles telles que des bibliothèques, des archives et des musées;

46° « 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;

47° « plan de diversité privé » : instrument flexible qui vise à élaborer et à assurer le suivi d'actions qui répondent directement aux réalités d'une entreprise dans la promotion et la gestion de la diversité, de l'inclusion, et de la lutte contre les différentes formes de discrimination;

48° « quartiers du territoire couvert par la Région » : l'ensemble des quartiers statistiques de la Région de Bruxelles-Capitale définis par l'Institut national de Statistiques;

49° « Région » : la Région de Bruxelles-Capitale;

50° « relations de travail » : Les relations d'emploi au sein de la fonction publique des instances bruxelloises et des administrations locales, qui incluent les conditions d'accès, de désignation et de promotion, y compris les critères et les procédures de sélection, les conditions et les épreuves de recrutement et d'avancement, les conditions de travail, y compris les rémunérations dont elles sont assorties et les conditions de licenciement, et ceci :

- indépendamment du régime statutaire ou contractuel de l'engagement;
- tant le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;
- à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;

51° « services » : les services au sens du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne;

52° « travailleur dans l'administration régionale » : membre du personnel qui travaille dans l'administration régionale, qu'il soit dans sa relation de travail sous statut ou sous contrat de travail, de stage ou de bénévolat, rémunéré ou non;

53° « travailleur dans l'administration locale » : membre du personnel qui travaille dans l'administration locale, qu'il soit dans sa relation de travail sous statut ou sous contrat de travail, de stage ou de bénévolat, rémunéré ou non;

54° « Unia » : le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, créé par l'accord de coopération du 12 juin 2013 entre l'autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune au sens de l'article 92*bis* de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980.

PARTIE 2

DROIT À LA NON-DISCRIMINATION

TITRE 1^{ER}

Champ d'application

Article 6

Dans le respect des compétences exercées par la Région, la Commission communautaire commune, et la Commission communautaire française, la présente Partie s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les instances régionales, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française, ainsi que l'administration locale, en ce qui concerne :

- 1° la protection sociale, y compris la politique et les soins de santé;
- 2° les avantages sociaux;
- 3° l'accès et la fourniture des biens et services qui sont à la disposition du public indépendamment de la personne concernée et qui sont offerts en dehors de la sphère de la vie privée et familiale, ainsi qu'aux transactions qui se déroulent dans ce cadre, y compris en matière de logement, d'énergie et de transports en commun urbains et vicinaux;
- 4° l'emploi, tel que délimité par les compétences Emploi de la Région au sens de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;

5° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public;

6° la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;

7° l'aide aux personnes;

8° la promotion sociale;

9° le tourisme;

10° les infrastructures communales, provinciales, intercommunales et privées, concernant l'éducation physique, les sports et la vie en plein air;

11° le transport scolaire et la gestion des bâtiments scolaires;

12° les relations de travail;

13° l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations.

TITRE 2

Interdiction des discriminations

CHAPITRE 1^{ER}

Comportements interdits

Article 7

L'égalité de traitement est garantie.

L'égalité de traitement, au sens du présent Code, implique l'interdiction de toute forme de discrimination.

Au sens du présent Code, constituent des comportements interdits :

1° la discrimination directe;

2° la discrimination indirecte;

3° la discrimination intersectionnelle;

4° le refus d'aménagement raisonnable;

5° le harcèlement discriminatoire;

6° le harcèlement sexuel;

7° l'injonction de discriminer.

CHAPITRE 2 Distinctions autorisées

SECTION 1^{RE} *Règles générales de justification des distinctions*

SOUS-SECTION 1^{RE} *Distinctions directes justifiées*

Article 8

§ 1^{er}. – Toute distinction directe fondée sur un ou plusieurs des critères protégés, à l'exception de la prétendue race, de la couleur de peau, de l'ascendance ou de l'origine nationale ou ethnique, et du sexe, constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

§ 2. – Toute distinction directe fondée, le cas échéant conjointement avec d'autres critères protégés, sur la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, constitue une discrimination directe, sauf dans le cas :

- d'une action positive;
- dans le domaine de l'emploi et des relations de travail, d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante autorisée en vertu du présent Code.

§ 3. – Toute distinction directe fondée, le cas échéant conjointement avec d'autres critères protégés, sur le critère du sexe, constitue une discrimination directe, sauf dans le cas :

- d'une action positive;
- dans le domaine de l'emploi et des relations de travail, d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante autorisée en vertu du présent Code;
- d'une distinction justifiée au regard de la Section 3 du présent Chapitre;
- d'une mesure de protection de la grossesse, de l'accouchement ou de la maternité visée à l'article 9.

§ 4. – Par dérogation au § 1^{er}, dans le domaine de l'emploi et des relations de travail, toute distinction directe fondée, le cas échéant conjointement avec d'autres critères protégés, sur les critères de l'orientation sexuelle, de l'âge, du handicap, ou de la conviction religieuse ou philosophique, constitue une discrimination directe, sauf dans le cas :

- d'une action positive;

- d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante autorisée en vertu du présent Code.

En ce qui concerne le critère de l'âge, d'une justification tenant 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.

Article 9

Les dispositions spéciales relatives à la protection de la grossesse, l'accouchement ou la maternité adoptées en vue de la réalisation de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, ne constituent pas une quelconque forme de discrimination.

SOUS-SECTION 2 *Distinctions indirectes justifiées*

Article 10

Toute distinction indirecte fondée sur un ou plusieurs critères protégés constitue une discrimination indirecte, à moins que :

1° la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but ne soient appropriés et nécessaires;

2° en cas de distinction indirecte fondée sur une situation de handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place en application des articles 11 et 12 du présent Code.

SOUS-SECTION 3 *Aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap*

Article 11

Lorsqu'une personne en situation de handicap demande un aménagement lié à son handicap, ou qu'un aidant proche d'une personne en situation de handicap demande un aménagement lié à ce handicap, celui-ci est mis en place. À défaut, la personne en situation de handicap ou l'aidant proche est soit renvoyé vers la personne en mesure de répondre à cette demande, soit informé des motifs du refus en cas de demande d'aménagement déraisonnable, et se voit, le cas échéant, proposer une alternative équivalente.

Article 12

§ 1^{er}. – Ne constitue pas une discrimination, la distinction sur la base d'un handicap, quand il est démontré que l'on ne peut opérer d'aménagements raisonnables, c'est-à-dire sans supporter une charge disproportionnée.

§ 2. – Une charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes en situation de handicap.

§ 3. – Les instances régionales, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française, les administrations locales, les organisations intermédiaires et les opérateurs d'insertion socio-professionnelle sont tenus, lorsqu'ils refusent un aménagement jugé déraisonnables, de proposer une alternative équivalente à la personne en situation de handicap ou à l'aidant proche concerné.

SECTION 2

*Exigences essentielles et déterminantes
dans le domaine de l'emploi,
de la fonction publique bruxelloise,
et de la formation professionnelle*

Article 13

Une exigence professionnelle est essentielle et déterminante uniquement lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à un critère protégé, est essentielle et déterminante pour l'exercice d'activités professionnelles, en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du cadre dans lequel celles-ci sont exécutées; et
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

Article 14

§ 1^{er}. – La distinction directe fondée sur une ou plusieurs caractéristiques liées à un ou plusieurs des critères protégés ne constitue pas une discrimination directe lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle spécifique concernée ou du contexte dans lequel elle est exécutée, la ou les caractéristiques en cause constituent une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée par rapport à cet objectif.

§ 2. – En ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la formation qui y donne accès, la distinction fondée, en tout ou partie, sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination directe lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle spécifique concernée ou du contexte où elle est exécutée, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée par rapport à cet objectif.

SECTION 3

Biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe déterminé

Article 15

Une distinction directe fondée sur le sexe ne constitue pas une discrimination directe si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

SECTION 4

Actions positives

Article 16

§ 1^{er}. – Une distinction sur la base d'un ou plusieurs critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination directe, indirecte ou intersectionnelle, ni comme une injonction de discriminer, lorsque la distinction constitue une mesure d'action positive adoptée dans le respect du cadre réglementaire fixé conjointement par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni.

§ 2. – Le cadre réglementaire visé au § 1^{er} doit respecter et mettre en œuvre les conditions cumulatives suivantes :

- 1° il existe une inégalité manifeste;
- 2° la disparition de cette inégalité est désignée comme un objectif à promouvoir;
- 3° la mesure d'action positive est de nature temporaire et de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;
- 4° la mesure d'action positive ne restreint pas inutilement les droits d'autrui.

§ 3. – Tant que le cadre réglementaire visé aux §§ 1^{er} et 2 n'est pas adopté, des actions positives peuvent être mises en place dans le respect des

quatre conditions énoncées au § 2. Dans ce cas, l'auteur de l'action positive doit veiller à motiver expressément, au moment de la mise en place de l'action positive, comment celle-ci respecte et met en œuvre chacune des quatre conditions.

SECTION 5

Clause de sauvegarde

Article 17

§ 1^{er}. – Une distinction sur la base de critères protégés ne s'analyse jamais en une quelconque forme de discrimination en vertu du présent Code lorsqu'elle est imposée par ou en vertu d'une loi, d'un décret ou d'une ordonnance.

§ 2. – Le paragraphe 1^{er} ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions établies par ou en vertu d'une loi, d'un décret ou d'une ordonnance à la Constitution, au droit de l'Union européenne et au droit international.

TITRE 3

Dispositifs généraux de protection

CHAPITRE 1^{ER}

Clauses contractuelles interdites

Article 18

§ 1^{er}. – Les dispositions contraires à la présente Partie sont déclarées nulles, comme le sont les clauses contractuelles stipulant qu'une ou plusieurs parties renoncent aux droits garantis par la présente Partie.

§ 2. – Les dispositions visées au § 1^{er} incluent les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale.

§ 3. – En matière d'emploi et de formation professionnelle, les dispositions visées au § 1^{er} incluent également les documents émanant des employeurs, des organisations intermédiaires et des opérateurs d'insertion socio-professionnelle, ainsi que les conventions conclues par celles-ci.

CHAPITRE 2

Protection contre les représailles

Article 19

§ 1^{er}. – Lorsqu'un signalement est fait ou une plainte ou une action est introduite par ou au bénéfice d'une

personne en raison d'une violation de la présente Partie, aucune mesure préjudiciable ne peut être prise à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à ce signalement, cette plainte ou cette action ou à leur contenu.

§ 2. – La protection visée au § 1^{er} s'applique également aux personnes qui interviennent comme conseil, défendeur, témoin ou soutien de la victime ou de la personne à l'origine de la plainte ou du signalement, ainsi qu'aux personnes qui interviennent comme lanceurs d'alerte.

§ 3. – Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte ou du signalement, ou le moment où la personne a eu connaissance du signalement ou de la plainte ou après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, il appartient à celui contre qui la plainte ou le signalement est dirigé de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une personne, dans les douze mois après avoir eu connaissance du signalement ou de la plainte ou après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, prend une mesure préjudiciable à l'égard de la personne concernée par la violation alléguée, il incombe à la personne qui a pris la mesure préjudiciable de démontrer que la mesure préjudiciable n'est pas liée au signalement ou à la plainte, ou à leur contenu.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1^{er}, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est coulée en force de chose jugée.

§ 4. – Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1^{er}, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 22 du présent Code, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

Les dommages et intérêts visés dans le présent paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus au Chapitre 3 du présent Titre.

Article 20

§ 1^{er}. – Par dérogation à l'article 19, § 4, lorsque la mesure préjudiciable est adoptée par une instance régionale, de la Commission communautaire commune ou de la Commission communautaire française ou une administration locale employant la personne concernée, cette personne ou un groupement d'intérêts auquel elle est affiliée peut demander sa réintégration dans le service ou d'exercer ses fonctions aux mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par lettre recommandée dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail ou de toute autre mesure préjudiciable. L'employeur concerné doit prendre position sur cette demande dans un délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne et/ou lui permet d'exercer ses fonctions dans les mêmes conditions de travail qu'auparavant, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement, de la modification des conditions de travail ou de toute autre mesure préjudiciable.

Le présent article ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 2. – À défaut de réintégration ou de reprise des fonctions aux conditions fixées antérieurement, à la suite de la demande visée au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions de l'article 19, § 1^{er}, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 3. – L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêt auquel elle est affiliée ne doive introduire la demande visée au § 1^{er} tendant à sa réintégration dans le service ou à la reprise de ses fonctions, aux conditions fixées antérieurement :

- 1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte;
- 2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions de l'article 19, § 1^{er}, ce qui constitue selon le travailleur un motif de rupture de

la relation de travail sans préavis ou pour y mettre un terme avant son expiration;

- 3° lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente ait estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions de l'article 19, § 1^{er}.

§ 4. – Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire à l'article 19, § 1^{er}, l'employeur est tenu de payer à la victime l'indemnité prévue au § 2.

Article 21

§ 1^{er}. – Pour l'application du présent chapitre, il convient notamment d'entendre par plainte ou signalement ou action en justice :

- une plainte ou un signalement introduits par l'intéressé auprès de l'instance bruxelloise, de l'administration locale ou du service qui l'emploie, d'une organisation, association, institution, d'un opérateur ou organisme contre lequel la plainte est dirigée, le cas échéant de manière conforme aux procédures en vigueur;
- une plainte ou un signalement introduits au bénéfice de la personne concernée auprès de l'instance ou de l'organisation responsable de la violation alléguée par Unia ou l'Institut, ou par un groupement d'intérêts;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par Unia ou l'Institut ou par un groupement d'intérêts ou une action en justice intentée par Unia ou l'Institut ou un groupement d'intérêts avec l'accord de la personne concernée par l'infraction alléguée;
- une plainte ou un signalement introduit par ou au bénéfice de la personne concernée auprès d'Unia, de l'Institut ou d'un groupement d'intérêts;
- un signalement, une déclaration ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargés du contrôle, ou du Service d'inspection régionale du Service public régional de Bruxelles;
- une déclaration faite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction ou une notification faite au procureur du Roi ou à l'auditeur du travail;

- un signalement fait ou une plainte déposée auprès d'un service qui contrôle les actes et le fonctionnement des administrations publiques ou des instances administratives ou qui intervient en vue de parvenir à une résolution extrajudiciaire des litiges.

§ 2. – Lorsqu'une la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement ou introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au § 1^{er} accomplit les actes visés, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au § 1^{er} auprès duquel l'acte est accompli.

Cette preuve écrite transmise par l'organisation, le service ou l'institution visés au § 1^{er} contient l'identité de la personne, les démarches réalisées, la date de la démarche et celle de la demande de la preuve. Ces organisations, services et institutions sont responsables du traitement de ces données au sens de la législation en matière de protection des données. La durée de conservation de cette preuve est la durée applicable pour la conservation du dossier individuel déterminée dans la politique du responsable de traitement en matière de protection des données.

CHAPITRE 3

Indemnisation des victimes

SECTION 1^{RE}

Régime général

Article 22

§ 1^{er}. – En cas de discrimination visée par la présente Partie, la victime, Unia ou le groupement d'intérêt qui agit en son nom peut réclamer une indemnisation de son préjudice, en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle.

L'auteur de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice subi.

§ 2. – L'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée par le juge entre 2.000 euros et 6.000 euros. Les facteurs devant fonder l'appréciation du juge sont les suivants :

1° le fait que l'auteur de la discrimination ne peut démontrer que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination;

2° dans le cas d'une discrimination intersectionnelle, la multiplicité des critères protégés sur lesquels se fonde la discrimination;

3° un contexte de discrimination systémique démontré par le demandeur, c'est-à-dire une situation dans laquelle un ensemble de comportements, règles et pratiques, formels ou informels, ancrés dans une organisation, interagissent et se combinent pour produire un effet global d'exclusion et de désavantage à l'encontre des personnes caractérisées par un ou plusieurs critères protégés;

4° d'autres circonstances démontrant la gravité particulière du préjudice moral subi.

§ 3. – En cas de discriminations multiples, la fourchette forfaitaire visée au § 2 est appliquée séparément à chaque discrimination constatée.

§ 4. – Les montants visés au § 2 sont indexés chaque année au 1^{er} janvier, compte tenu de l'indice des prix à la consommation du mois de novembre, en application de la formule d'indexation suivante : le nouveau montant est égal au montant de base, multiplié par le nouvel indice et divisé par l'indice de départ. L'indice de départ est celui du mois de novembre 2023.

SECTION 2

Régime spécifique à la fonction publique bruxelloise

Article 23

§ 1^{er}. – En cas de discrimination visée par la présente Partie dans le cadre d'une relation de travail, la victime, Unia ou le groupement d'intérêt qui agit en son nom peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle et extracontractuelle.

L'instance de la Région, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française, ou l'administration locale qui, en tant qu'employeur, a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice subi.

§ 2. – Les dommages et intérêts forfaitaires pour préjudices matériels et moraux visés au § 1^{er} correspondent à la rémunération brute de six mois, à moins

que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

Dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération.

Lorsque le préjudice matériel résultant d'une discrimination visée par le présent Code peut toutefois être réparé en appliquant la sanction de nullité telle que prévue à l'article 18, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé conformément à l'article 22.

§ 3. – Les dommages et intérêts forfaitaires prévus aux §§ 1^{er} et 2 peuvent être cumulés avec les indemnités de protection versées à la suite de la rupture d'une relation de travail, sauf disposition contraire imposée par ou en vertu d'une loi.

SECTION 3

Régime spécifique au logement

Article 24

§ 1^{er}. – En cas de discrimination visée par la présente Partie dans le domaine du logement, la victime, Unia ou le groupement d'intérêt qui agit en son nom peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle.

La personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subit.

§ 2. – L'indemnisation forfaitaire du préjudice moral visée au § 1^{er} est fixée à un montant de 6 mois de loyer.

§ 3. – Par dérogation aux §§ 1^{er} et 2, lorsqu'aucun loyer ne peut servir de référence pour établir l'indemnité forfaitaire, il y a lieu de se référer au loyer de référence repris dans la grille indicative des loyers visée dans le Code bruxellois du Logement.

CHAPITRE 4

Affichage de la décision

Article 25

Lorsqu'il constate l'existence d'une discrimination, le tribunal peut prescrire l'affichage d'un résumé qu'il

rédige de sa décision, pendant le délai qu'il détermine, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de ce résumé par la voie de journaux ou de toute autre manière, à l'exception d'une publication sur Internet, le tout aux frais du contrevenant. La décision d'affichage, de publication et/ou de diffusion est motivée au regard de la prévention de discriminations futures. Les modalités d'affichage, de publication et/ou de diffusion sont motivées au regard de la même finalité. Le résumé est entièrement anonymisé en ce qui concerne la victime. L'identité de l'auteur de la discrimination est mentionnée lorsqu'il s'agit d'une personne morale. Si l'auteur est une personne physique majeure, le tribunal peut ordonner de mentionner son identité s'il estime, au regard des circonstances de l'espèce, que cette mention est strictement nécessaire pour prévenir des discriminations futures de la part du même auteur. La décision de mentionner l'identité de l'auteur lorsque celui-ci est une personne physique majeure fait l'objet d'une motivation spécifique de la part du tribunal.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, une publication sur Internet peut être ordonnée lorsque la victime le demande, à l'égard de l'auteur d'une discrimination qui est une personne morale, si la discrimination constatée a pris place dans un contexte de discrimination systémique tel que visé à l'article 22, § 2, 3°. La décision de publier le résumé sur Internet fait l'objet d'une motivation spécifique de la part du juge. Une publication sur Internet peut également être ordonnée si la victime le demande, que l'auteur soit une personne morale ou une personne physique majeure, si la discrimination constatée a eu lieu sur Internet. Dans le cas où l'auteur est une personne physique majeure, son identité ne peut être mentionnée que dans les circonstances visées à l'alinéa 1^{er}, et en tenant compte des conséquences d'une publication sur Internet sur sa vie privée.

TITRE 4

Dispositifs spécifiques de protection

CHAPITRE 1^{ER}

Mise en œuvre de l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi, ainsi que la fonction publique bruxelloise

Article 26

Pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, toute discrimination fondée sur le sexe ou la responsabilité familiale est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé

sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins, indépendants de la responsabilité familiale, et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.

Article 27

§ 1^{er}. – Un travailleur, engagé dans une relation de travail, en congé de maternité, congé de naissance, congé d'adoption ou un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales, a le droit, au terme de ce congé, de retrouver sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables.

§ 2. – Le travailleur a le droit de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence dans le cadre d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales.

§ 3. – Le travailleur a le droit de bénéficier de tous les droits acquis ou en cours d'acquisition durant la prise d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales.

§ 4. – Toute victime d'une infraction aux §§ 1^{er} à 3 peut soit réclamer les dommages et intérêts forfaitaires visés à l'article 23, soit réclamer le dommage qu'elle a réellement subi. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice subi.

CHAPITRE 2

Mise en œuvre de l'égalité de traitement dans la formation professionnelle

Article 28

Le présent chapitre est applicable à toute personne qui s'occupe, à quelque niveau que ce soit, de l'orientation, de la formation, de l'apprentissage, du perfectionnement et du recyclage professionnels, ainsi qu'à tous ceux qui diffusent, en ces domaines, de l'information ou de la publicité, au sein des organismes suivants :

- l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle créé par le décret du 17 mars 1994 de la Commission communautaire française portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle;
- les centres de formation professionnelle agréés par l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle et définis aux articles 6 à 10

de l'arrêté du 12 mai 1987 de l'Exécutif de la Communauté française relatif à la formation professionnelle;

- les organismes d'insertion socioprofessionnelle agréés conformément au décret du 27 avril 1995 de la Commission communautaire française relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle;
- aux centres de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises agréés en Région de Bruxelles-Capitale conformément à l'arrêté du 28 octobre 1991 de l'Exécutif de la Communauté française fixant les conditions d'agrément des Centres de Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises.

Article 29

L'égalité de traitement doit être assurée à toute personne dans les dispositions et les pratiques relatives à l'orientation, à la formation, à l'apprentissage, au perfectionnement et au recyclage professionnels.

L'égalité de traitement doit être également assurée en ce qui concerne l'accès aux examens et les conditions d'obtention et de délivrance de tous les types de diplômes, certificats et titres quelconques.

Sauf dans le cas d'une action positive autorisée conformément à l'article 16, il est notamment interdit :

- 1° De faire référence à un critère protégé dans les conditions ou critères relatifs à l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement et le recyclage professionnels ou d'utiliser, dans ces conditions ou critères, des éléments qui, même sans référence explicite aux critères protégés donnent lieu à une discrimination;
- 2° De présenter, dans l'information ou la publicité, l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement et le recyclage professionnels comme convenant plus particulièrement à des personnes en fonction d'un critère protégé;
- 3° De refuser ou d'entraver l'accès à l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement et le recyclage professionnels pour des motifs explicites ou implicites fondés directement ou indirectement sur un critère protégé;

4° De créer, sur la base d'un critère protégé, des conditions différentes d'obtention ou de délivrance de tous les types de diplômes, certificats et titres quelconques.

Article 30

Afin de garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, il convient de prévoir des aménagements raisonnables. Cela signifie notamment que les personnes, visées à l'article 28, prennent, dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à des mesures de formation, de perfectionnement et de reconversion, à moins que ces mesures imposent une charge disproportionnée. Cette charge ne peut être considérée comme disproportionnée lorsqu'elle est suffisamment compensée par des mesures en vigueur.

CHAPITRE 3 Mise en œuvre de l'égalité de traitement dans le domaine du logement

Article 31

Sans préjudice des réglementations applicables aux opérateurs immobiliers publics et aux agences immobilières sociales, le bailleur choisit librement et sans discrimination son locataire et l'agent immobilier sélectionne librement et sans discrimination son locataire.

Le présent chapitre détermine les informations ainsi que les justificatifs qu'un bailleur est autorisé à requérir du candidat preneur.

Article 32

§ 1^{er}. – Le bailleur peut recueillir, dans le respect des réglementations relatives à la protection de la vie privée, les données générales suivantes :

1° avant la visite :

- a) le nom et le prénom du ou des candidats preneurs;
- b) un moyen de communication avec le candidat preneur;

2° à l'appui de la candidature :

- a) le montant des ressources financières dont dispose le preneur ou son estimation pour vérifier

que le candidat est en mesure de faire face au paiement du loyer;

- b) le nombre de personnes qui composent le ménage pour vérifier que le bien loué est approprié au vu de sa surface;

3° en vue de la rédaction et de la conclusion d'un contrat de bail :

- a) tout document permettant d'attester l'identité du preneur et sa capacité de contracter;
- b) l'état civil du preneur s'il est marié ou cohabitant légal compte tenu de la protection du logement familial visée dans le Code civil.

§ 2. – Le Gouvernement peut arrêter un document standardisé reprenant les informations pouvant être requises par le bailleur. Ce document reprend et précise au minimum le contenu et la forme des informations visées au § 1^{er}. Le Gouvernement peut déterminer, après avis de l'Autorité de Protection des Données et d'Unia, d'autres informations pouvant être recueillies par le bailleur ainsi que leur contenu et leur forme.

§ 3. – Ni l'origine ni la nature des ressources ne peuvent être prises en considération par le bailleur pour refuser un logement.

§ 4. – Les données à caractère personnel relatives aux candidats preneurs ne peuvent être conservées par le bailleur, à quelque titre que ce soit, que pendant une durée maximale de 6 mois nécessaire à l'examen de leur candidature, ainsi que, le cas échéant, pendant une durée maximale de 10 ans nécessaire à la gestion du contentieux relatif à une éventuelle discrimination.

Les données à caractère personnel relatives aux locataires peuvent être conservées pendant toute la durée des baux correspondants et jusqu'à 5 ans après, ainsi que, le cas échéant, pendant une durée maximale de 10 ans nécessaire à la gestion du contentieux relatif à une éventuelle discrimination.

Article 33

Sans préjudice de l'article 32, § 1^{er}, avant la conclusion du contrat de bail, le candidat preneur peut exiger une visite.

TITRE 5
Recherche et poursuite des discriminations

CHAPITRE 1^{ER}
Tests de discrimination

SECTION 1^{RE}
Emploi

Article 34

§ 1^{er}. – Dans le cadre de la mise en œuvre des tests de discrimination définis à l'article 4/3, § 2, de 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, Actiris est tenu de :

1° transmettre tous les 1^{er} et 15^{ème} jours de chaque mois par voie électronique, 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 des demandeurs d'emploi discriminés à l'embauche, qui présentent une présomption suffisante de discrimination et ce moyennant l'accord explicite de la victime qu'elle veuille rester anonyme ou non;

2° transmettre par voie électronique aux fonctionnaires désignés par le Gouvernement pour contrôler l'application du présent Code dans le domaine de l'emploi, dans un délai de 10 jours maximum après la demande, des curriculums vitæ anonymisés permettant la mise en œuvre des tests définis à l'article 4/3, § 2 de l'ordonnance du 30 avril 2009.

Actiris veille à ce que les données à caractère personnel visées par la transmission au 2° soient adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées.

Le Gouvernement détermine les modalités et les procédures de communication des données visées à l'alinéa 1^{er}.

§ 2. – 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 nécessaire et appropriée pour mener à bien la mission d'utilité publique spécifiée à l'article 4/3 de l'ordonnance du 30 avril 2009 et les obligations légales en conformité avec le présent Code.

Le traitement de données à caractère personnel a pour finalité principale la lutte contre les discriminations et la mise en œuvre de tests définis à l'article 4/3, § 2, de l'ordonnance du 30 avril 2009 précitée.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa 2, les finalités spécifiques du traitement des données à caractère personnel relatives à la mise en œuvre des tests définis à l'article 4/3, § 2 de l'ordonnance du 30 avril 2009 sont celles mentionnées au § 1^{er}.

§ 3. – L'inspection régionale de l'emploi du Service public régional de Bruxelles est responsable du traitement de données à caractère personnel au sens de l'article 4, 7), du règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, en ce qui concerne les finalités mentionnées au § 2.

Actiris est responsable du traitement de données à caractère personnel au sens de l'article 4, 7), du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, en ce qui concerne les finalités mentionnées au § 1^{er}, 1° et 2°.

§ 4. – Sans préjudice d'autres dispositions légales ou réglementaires prévoyant un délai de conservation plus long, les données à caractère personnel traitées conformément au § 2 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.

Article 35

La personne qui s'estime victime et qui a déposé plainte pour discrimination auprès de l'inspection régionale de l'emploi du Service public régional de Bruxelles ou d'Actiris est informée du suivi de sa plainte.

SECTION 2
Logement

Article 36

§ 1^{er}. – Sans préjudice des articles 6 et 20 du Code bruxellois du Logement, le Service d'inspection

régionale du logement du Service public régional de Bruxelles a pour mission de contrôler le respect des obligations prévues par ou en vertu des dispositions de la présente Partie en matière de logement.

Les agents du Service d'inspection régionale du logement ont qualité pour rechercher et constater par procès-verbal, faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions à la présente Partie en matière de logement. Ils peuvent, dans l'exercice de leur mission, réaliser ou faire réaliser par des acteurs ou des associations agréées œuvrant à l'insertion par le logement, agréées à cet effet, des tests de discrimination dans le secteur du logement visant les agents immobiliers, les bailleurs et leurs représentants qui permettent d'identifier de manière contrôlée une éventuelle différence de traitement fondée sur un ou plusieurs critères protégés.

Le Gouvernement détermine les conditions de l'agrément visé à l'alinéa précédent afin notamment d'assurer l'indépendance, l'impartialité et la formation à la problématique des discriminations dans le secteur du logement des bénéficiaires de l'agrément.

Les tests de discrimination dans le secteur du logement peuvent avoir les formes suivantes :

- 1° le test de situation : deux personnes ou plus, réelles ou fictives, présentant des profils similaires qui ne diffèrent significativement que par le ou les critères protégés à tester, manifestent leur intérêt ou présentent leur candidature auprès d'un bailleur ou son représentant ou d'un agent immobilier, à la suite de quoi les réponses sont comparées, en vue de vérifier leur conformité aux dispositions de la présente Partie;
- 2° le client mystère : un client ou un candidat réel ou fictif présente une demande à un bailleur ou son représentant ou à un agent immobilier en vue de vérifier la conformité aux dispositions de la présente Partie de la réponse donnée.

§ 2. – Les demandes visées au § 1^{er} peuvent être réalisées en personne, ainsi que par voie postale, électronique ou téléphonique.

§ 3. – Lorsque le test de discrimination est réalisé par les agents du Service d'inspection régionale du logement, ceux-ci peuvent utiliser une identité d'emprunt sans devoir se justifier de leurs fonctions ou du fait que les constatations faites à cette occasion peuvent être utilisées pour vérifier le bon respect des dispositions de la présente Partie.

§ 4. – Le test de discrimination ne peut pas avoir un caractère provoquant, c'est-à-dire qu'il doit se borner à créer l'occasion de mettre à jour une pratique discri-

minatoire en reproduisant, sans excès, un processus de transmission d'informations à de potentiels locataires, de sélection de locataires et de conclusion de contrat de bail.

§ 5. – Le test de discrimination réalisé conformément à la présente disposition, s'il est positif, est constitutif d'un fait permettant de présumer l'existence d'une discrimination susceptible de sanction en application de l'article 54.

§ 6. – Si le test de discrimination est positif, le Service d'inspection régionale du logement procède à des auditions conformément à l'article 37, § 2.

§ 7. – L'ensemble des actions réalisées lors du test de discrimination et ses résultats sont consignés dans un rapport.

Si le test de discrimination est effectué par un agent du Service d'inspection régionale du logement, le rapport contient a minima le procès-verbal de l'audition visée au § 6 et, le cas échéant, les raisons qui justifient l'accomplissement d'infractions absolument nécessaires à l'exercice et à la finalité des missions.

§ 8. – Les données à caractère personnel collectées et traitées à l'occasion des tests de discrimination comprennent les catégories suivantes :

- 1° des données d'identification, en ce compris le nom et le prénom;
- 2° des données de contact, en ce compris le numéro de téléphone et l'adresse électronique;
- 3° d'autres informations facilitant le contact, par exemple la langue et l'adresse de résidence;
- 4° des informations se rapportant aux personnes physiques concernées et permettant de révéler, ou non, l'existence d'une discrimination, en ce compris des caractéristiques relatives au logement concerné;
- 5° des correspondances écrites et des prises de vue ou de sons.

§ 9. – Les données à caractère personnel collectées et traitées à l'occasion des tests de discrimination ne sont conservées que pendant une durée maximale de 5 ans si ce test ne révèle pas de discrimination. Celles qui révèlent une discrimination sont quant à elles conservées pendant une durée maximale de 10 ans nécessaire à la gestion du contentieux relatif à la discrimination dont il serait question.

§ 10. – Lorsqu'un test de discrimination est réalisé par des acteurs ou des associations agréées œuvrant

à l'insertion par le logement visés à l'alinéa 2 du § 1^{er}, ceux-ci veillent à collecter et à traiter les données à caractère personnel concernées conformément à la loi et aux instructions du Service d'Inspection régionale du Logement agissant en tant que responsable du traitement au sens du Règlement (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données et abrogeant la directive 95/46/CE. Sans préjudice des cas de divulgation prévus par la loi, ces acteurs et ces associations agréées veillent également à la confidentialité et à une protection appropriée desdites données, tandis que le Service d'Inspection régionale du Logement veillera à contrôler leur exactitude.

Article 37

§ 1^{er}. – Lorsqu'une discrimination est constatée par le Service d'inspection régionale du logement ou lorsque ce dernier réalise un test de discrimination révélateur d'une discrimination directe ou indirecte en application de l'article 36, le procès-verbal constatant une infraction visée aux dispositions de la présente Partie, et reprenant les informations visées à l'article 36, § 7, ainsi que le ou les critères protégés sur lesquels la discrimination constatée est fondée, est transmis au procureur du Roi selon les formes et délais prévus par le Gouvernement si cette discrimination est susceptible de constituer également une infraction pénale.

Le Procureur du Roi notifie au fonctionnaire dirigeant du Service d'inspection régionale du logement sa décision de poursuivre ou de ne pas poursuivre l'auteur présumé d'une infraction aux dispositions de la présente Partie, dans le délai prévu par le Gouvernement.

La décision du procureur du Roi de poursuivre le contrevenant exclut l'imposition d'une amende administrative alternative. La décision du procureur du Roi de ne pas poursuivre le contrevenant ou l'absence de décision dans le délai imparti en vertu de l'alinéa 1^{er} permet l'imposition d'une amende administrative alternative.

§ 2. – Avant l'envoi au procureur du Roi du procès-verbal visé au § 1^{er}, le contrevenant mis en cause est entendu par le fonctionnaire dirigeant du Service d'inspection régionale du logement ou par l'agent qu'il délègue à cette fin.

La personne auditionnée peut être accompagnée de la personne de son choix lors de ces auditions.

Le fonctionnaire dirigeant du Service d'inspection régionale du logement peut décider, le cas échéant, à la suite de l'audition, de poursuivre ou non la procédure.

Le Gouvernement précise les modalités organisationnelles relatives à l'audition.

Article 38

En fonction de la gravité des faits, laissée à l'appréciation des agents de la Direction de l'Inspection régionale du Logement, chacune des parties peut demander à rencontrer l'autre. La rencontre n'est pas obligatoire et ne pourra avoir lieu qu'en cas d'accord écrit de l'autre partie. Il pourra être mis fin à la rencontre à tout moment par l'une des deux parties. Le refus de rencontre ou la décision d'y mettre fin à tout moment ne peut pas jouer en la défaveur de la personne qui s'estime victime.

Article 39

§ 1^{er}. – La personne qui s'estime victime et qui a déposé plainte pour discrimination dans le secteur du logement auprès de la Direction de l'Inspection régionale du Logement est informée du suivi de sa plainte.

§ 2. – Le Service d'Inspection régionale du Logement, dans le cadre de ses missions visées à l'article 36, et les organismes visés à l'article 175, dans le cadre de leurs missions visées à l'article 175, alinéa 2, 1° et 3°, s'échangent des informations à caractère personnel pour leur permettre d'exercer leurs missions légales respectives en matière de lutte contre la discrimination dans le secteur du logement lorsque des signalements sont déposés auprès des organismes visés à l'article 175, sans préjudice des dispositions prévues par le règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

Dans le cadre de cet échange de données, le Service d'Inspection régionale du Logement ainsi que les organismes visés à l'article 175 sont responsables du traitement distinct. Le Service d'Inspection régionale du Logement et les organismes visés à l'article 175 établissent, en vue de l'échange des données à caractère personnel, un formulaire garantissant un traitement limité aux catégories de données à caractère personnel et aux catégories de personnes concernées établies ci-après.

Les catégories de données à caractère personnel traitées sont les coordonnées (nom, prénom,

adresse), le numéro de dossier, la description des faits constitutifs de l'infraction, les éventuels critères protégés concernés, les tests de discrimination menés (les coordonnées du bailleur, les adresses mails fictives utilisées, les critères protégés testés) et les résultats de ceux-ci, le résumé des auditions conduites et la poursuite ou non des personnes mises en cause, l'existence ou non d'une sanction administrative et la justification de celle-ci ou de son absence et le statut du dossier. En tout état de cause, la communication se limite aux données pertinentes et non excessives pour atteindre les finalités identifiées à l'alinéa 1^{er}.

Les catégories de personnes concernées dont les données seront traitées sont les requérants, les victimes, les témoins et les personnes mises en cause.

Les catégories de destinataires des données à caractère personnel sont les gestionnaires des dossiers et les membres de la ligne hiérarchique, selon leur besoin de connaître des données pour l'accomplissement de leurs fonctions, le conseil d'administration, les gestionnaires ICT et les sous-traitants du Service d'Inspection régionale du Logement et des organismes visés à l'article 175. Ils reçoivent ces données à condition que leur traitement soit nécessaire pour atteindre les finalités identifiées à l'alinéa 1^{er} et moyennant le respect des garanties de sécurité et de traitement identifiées par les responsables du traitement.

Les données à caractère personnel traitées sont conservées pour une durée de 10 ans maximum à partir de l'ouverture du dossier auprès des organismes, sans préjudice d'un délai de conservation plus long en cas d'action en justice ou en cas d'application de la loi du 24 juin 1955 relative aux archives. Ce délai est en outre réduit lorsque la conservation des données n'est plus nécessaire pour atteindre les finalités identifiées à l'alinéa 1^{er}.

Article 40

Sans préjudice de ce qui est déjà prévu pour les tests de discrimination réalisés conformément à l'article 36 et l'échange d'informations à caractère personnel relatives aux plaintes, aux signalements et aux faits constatés conformément à l'article 39, le Service d'Inspection régionale du Logement traite, pour satisfaire à sa mission de contrôle du respect des obligations prévues par ou en vertu de la présente Partie, les catégories suivantes de données à caractère personnel relatives aux agents immobiliers, aux bailleurs et à leurs représentants, aux victimes de discrimination et à toutes les autres personnes qui interviennent, ou dont il est fait état, à cette occasion :

- 1° des données d'identification, en ce compris le nom et le prénom;
- 2° des données de contact, en ce compris le numéro de téléphone et l'adresse électronique;
- 3° d'autres informations facilitant le contact, par exemple la langue et l'adresse de résidence;
- 4° des données concernant la propriété des logements concernés;
- 5° des données urbanistiques relatives aux logements concernés;
- 6° des correspondances écrites et des prises de vue ou de son;
- 7° toutes autres informations permettant de révéler, ou non, l'existence d'une discrimination et le cas échéant de la sanctionner, en ce compris, le cas échéant, des catégories de données visées aux articles 9 et 10 du règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

Les données à caractère personnel permettant de révéler une discrimination sont conservées pendant une durée maximale de 10 ans nécessaire à la gestion du contentieux relatif à la discrimination dont il serait question.

Hormis les cas déjà prévus par ou en vertu de la loi, les données à caractère personnel traitées par le Service d'Inspection régionale du Logement sont transmises à des tiers si, et dans la mesure où, cette transmission s'avère nécessaire au respect des finalités visées au § 1^{er}.

Sans préjudice des dispositions prévues par le règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, le Service d'Inspection régionale du Logement accède aux sources authentiques et aux bases de données nécessaires à l'exercice des missions qui lui sont assignées par le présent titre.

Dans ce cadre, le Service d'Inspection régionale du Logement a accès aux informations figurant dans le Registre national qui lui sont nécessaires, et ce conformément à l'article 5, § 1^{er}, 1°, de la loi du 8 août 1983 organisant un Registre national des personnes physiques. Il est également autorisé à solliciter les numéros de registre national et à les utiliser conformément à l'article 8, § 1^{er}, alinéa 3, de la même loi.

Le Service d'Inspection régionale du Logement a accès à l'application internet MyRent qui est mise à disposition par le Service public fédéral Finances pour la présentation à l'enregistrement de manière dématérialisée des contrats de bail et de leurs éléments essentiels.

Il bénéficie également de l'accès aux informations nécessaires qui figurent dans la documentation cadastrale gérée par l'Administration générale de la Documentation patrimoniale.

CHAPITRE 2 Actions en cessation

Article 41

§ 1^{er}. – À la demande de la personne qui s'estime victime de la discrimination, d'Unia, de l'un des groupements d'intérêts ou du ministère public, le président du tribunal compétent constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente Partie.

Lorsqu'il en constate la nécessité, le président du tribunal peut formuler des injonctions positives propres à empêcher la répétition de la ou des discriminations constatées.

Le président du tribunal peut également ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. – À la demande de la personne qui s'estime victime, d'Unia ou du groupement d'intérêt qui agit en son nom, le président du tribunal peut octroyer à la personne qui s'estime victime l'indemnisation forfaitaire visée aux articles 22 à 24.

§ 3. – Le président du tribunal peut prescrire l'affichage d'un résumé qu'il rédige de sa décision, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de ce résumé par la voie de journaux ou de toute autre manière, à l'exception d'une publication sur Internet, le tout aux frais du contrevenant. La décision d'affichage, de publication et/ou de diffusion est motivée au regard de la nécessité de mettre fin à l'acte contraire aux dispositions de la présente partie et de la prévention de discriminations futures. Les modalités d'affichage, de publication et/ou de diffusion sont motivées au regard des mêmes finalités. Le résumé est entièrement anonymisé en ce qui concerne la victime. L'identité de l'auteur de la discrimination est mentionnée lorsqu'il s'agit d'une personne morale. Si l'auteur est une personne physique

majeure, le président du tribunal peut ordonner de mentionner son identité s'il estime, au regard des circonstances de l'espèce, que cette mention est strictement nécessaire pour faire cesser l'acte contraire aux dispositions de la présente partie, ou pour prévenir des discriminations futures de la part du même auteur. La décision de mentionner l'identité de l'auteur lorsque celui-ci est une personne physique majeure fait l'objet d'une motivation spécifique de la part du président du tribunal.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, une publication sur Internet peut être ordonnée lorsque la victime le demande, à l'égard de l'auteur d'une discrimination qui est une personne morale, si la discrimination constatée a pris place dans un contexte de discrimination systémique tel que visé au § 1^{er}. La décision de publier le résumé sur Internet fait l'objet d'une motivation spécifique de la part du président du tribunal. Une publication sur Internet peut également être ordonnée si la victime le demande, que l'auteur soit une personne morale ou une personne physique majeure, si la discrimination constatée a eu lieu sur Internet. Dans le cas où l'auteur est une personne physique majeure, son identité ne peut être mentionnée que dans les circonstances visées à l'alinéa 1^{er}, et en tenant compte des conséquences d'une publication sur Internet sur sa vie privée.

§ 4. – L'action fondée sur le § 1^{er} est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

Sous peine de nullité, la requête contient :

- 1° l'indication des jours, mois et année;
- 2° les noms, prénoms, profession et domicile du requérant;
- 3° les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée;
- 4° l'objet et l'exposé des moyens de la demande.

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours, au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée ait été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Il est communiqué par le greffier de la juridiction, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi.

§ 5. – Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'État, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'État.

CHAPITRE 3 Astreintes

Article 42

Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, d'Unia, de l'un des groupements d'intérêts, ou du ministère public condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385*bis* à 1385*nonies* du Code judiciaire.

CHAPITRE 4 Représentation en justice

Article 43

La juridiction saisie d'un litige portant sur l'application de la présente Partie peut d'office enjoindre, dans le délai qu'elle fixe, de mettre fin à la situation discriminatoire, reconnue comme discriminatoire sur base des dispositions du présent Code.

Article 44

§ 1^{er}. – Un groupement d'intérêt peut ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente Partie donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'il s'est donné pour mission de poursuivre.

§ 2. – Le pouvoir des groupements d'intérêt mentionnés à l'alinéa 1^{er} ne porte pas atteinte aux droits de leurs membres d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance.

§ 3. – Lorsque la victime de l'infraction ou de la discrimination est identifiée, l'action des groupements

d'intérêt visées au § 1^{er} ne sera recevable que si elles prouvent qu'elles agissent avec l'accord de la victime.

L'accord prévu à l'alinéa 1^{er} n'est pas requis lorsque la victime est décédée, lorsqu'un nombre indéterminé de personnes sont victimes ou lorsqu'il est établi qu'en raison de sa vulnérabilité particulière, la victime n'a pas été en mesure de donner son accord.

TITRE 6

Modes et charge de la preuve dans le cadre d'une procédure civile ou administrative

Article 45

Les dispositions du présent Titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles ou administratives, à l'exception des procédures pénales.

Article 46

§ 1^{er}. – Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, Unia ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction ou le service compétent des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination visée par la présente Partie, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. – Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- 1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un ou plusieurs critères protégés individuels ou attribués par association entre autres, un ou plusieurs signalements isolés faits auprès des instances visées aux articles 4, 23°, et 175;
- 2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence;
- 3° une déclaration publique selon laquelle une personne déclare anticipativement qu'elle traitera plus défavorablement un groupe de personnes, sur la base d'un ou plusieurs critères protégés, dans un contexte donné;
- 4° dans le domaine de l'emploi, les résultats des tests de discrimination réalisés, conformément à l'article 34;

5° dans le domaine du logement, les résultats des tests de discrimination réalisés conformément à l'article 36;

6° les résultats des tests de discrimination réalisés conformément à l'article 47;

7° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect;

8° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale;

9° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable;

10° le refus illégitime de communiquer un document, visé à l'article 882 du Code judiciaire.

§ 3. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni peuvent conjointement, sur avis d'Unia et de l'Institut, définir des critères de qualité de référence pour les statistiques visées au § 2, 8° et 9°. Tant que ces critères n'ont pas été adoptés, l'appréciation de la validité et de la pertinence des statistiques produites revient au juge ou à l'autorité administrative compétente.

Article 47

Sans préjudice des articles 34 à 40, des tests de discrimination peuvent être réalisés :

1° soit par la victime elle-même;

2° soit en soutien d'une victime par toute personne agissant à la demande de la victime pour compléter le test de discrimination, ou par Unia, l'Institut ou les groupements d'intérêt.

Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni peuvent compléter et préciser, chacun pour ce qui les concerne, la liste des acteurs autorisés à pratiquer des tests de discrimination.

Lorsque le test est réalisé par un des acteurs visés aux alinéas 1^{er} et 2, il ne peut pas revêtir de caractère provoquant.

TITRE 7

Dispositions pénales et amendes administratives

CHAPITRE 1^{ER}

Dispositions pénales

Article 48

§ 1^{er}. – Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement :

1° quiconque commet des discriminations intentionnelles visées par les dispositions de la présente Partie;

2° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination à l'égard d'une ou plusieurs personnes, en raison de l'un ou plusieurs des critères protégés;

3° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou plusieurs personnes, en raison de l'un ou plusieurs des critères protégés;

4° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un ou plusieurs des critères protégés;

5° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un ou plusieurs des critères protégés.

§ 2. – En cas d'infraction visée au § 1^{er}, 1° à 3°, l'amende est multipliée par le nombre de personnes, victimes de l'infraction, sans que son montant puisse excéder 20.000 euros. S'il n'y a pas de victime identifiée, l'amende prévue au § 1^{er} est infligée.

§ 3. – Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, diffuse des idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

§ 4. – Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, quiconque fait partie d'un groupement ou d'une association qui, de manière manifeste et répétée, prône la discrimination ou la ségrégation fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance

ou l'origine nationale ou ethnique, dans les circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, ou lui prête son concours.

Article 49

Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout travailleur, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination visée par la présente Partie à l'égard d'une personne en raison de l'un ou plusieurs des critères protégés.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté et de leurs membres, en raison de l'un ou plusieurs des critères protégés.

Si l'inculpé justifie qu'il a agi par ordre de ses supérieurs pour des objets du ressort de ceux-ci et sur lesquels il leur était dû obéissance hiérarchique, les peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre.

Si le travailleur, le dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique prévenu d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétend que sa signature a été surprise, il est tenu conformément à l'article 29 du Code d'instruction criminelle, d'en donner avis sur-le-champ au procureur du Roi compétent, et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs; sinon, il est poursuivi personnellement.

Si l'un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen de la fausse signature d'un travailleur, dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique, les auteurs du faux et ceux qui, méchamment ou frauduleusement, en font usage sont punis de la réclusion de dix ans à quinze ans.

Article 50

Sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 41 à la suite d'une action en cessation.

Article 51

L'administrateur de l'organisation intermédiaire ou l'opérateur d'insertion socio-professionnelle, lorsque celle-ci ou celui-ci est une personne morale, ou le gérant, lorsque celle-ci ou celui-ci est une personne

physique, titulaire ou non d'un agrément ou d'une déclaration enregistrée ou étant lié par une convention avec Actiris, est civilement responsable du paiement des amendes pénales auxquelles sont condamnés ses préposés ou ses mandataires.

Article 52

Toutes les dispositions du livre premier du Code pénal, sans exceptions du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions visées au présent Chapitre.

Article 53

En cas d'infraction aux articles 48 à 50, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

CHAPITRE 2

Sanctions administratives et disciplinaires

Article 54

§ 1^{er}. – En cas d'infraction visée à l'article 48 ou 49 une amende administrative de 125 euros à 6.200 euros peut être infligée.

§ 2. – Dans le domaine de l'emploi, l'amende administrative est infligée selon la procédure et aux conditions fixées par les dispositions de l'ordonnance du 9 juillet 2015 portant des règles harmonisées relatives aux amendes administratives prévues par les législations en matière d'emploi et d'économie.

§ 3. – Dans les autres domaines d'application de la présente Partie, le procès-verbal constatant une infraction est transmis au procureur du Roi selon les formes et délais prévus par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni.

Le procureur du Roi notifie au fonctionnaire dirigeant en charge du dossier sa décision de poursuivre ou de ne pas poursuivre l'auteur présumé de l'infraction dans le délai prévu par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni.

La décision du procureur du Roi de poursuivre le contrevenant exclut l'application d'une amende administrative alternative.

La décision du procureur du Roi de ne pas poursuivre le contrevenant ou l'absence de décision dans le délai imparti en vertu de l'alinéa 2 permet l'application d'une amende administrative alternative.

§ 4. – L'amende administrative est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes victimes d'une infraction visée à l'article 48 ou 49, sans que son montant puisse excéder 20.000 euros.

Le montant de l'amende varie en fonction du nombre de critères protégés sur lesquels sont fondés la discrimination et du caractère systémique ou isolé de la discrimination.

§ 5. – En cas de récidive dans l'année qui suit une décision infligeant une amende administrative, les montants visés au § 1^{er} peuvent être doublés.

§ 6. – Ce montant peut être réduit en dessous du minimum légal en cas de circonstances atténuantes.

§ 7. – Le montant de l'amende administrative peut être réduit de moitié moyennant le suivi d'une formation en lien avec la lutte contre la discrimination dans le secteur pertinent et dont le contenu a été préalablement validé par le fonctionnaire dirigeant compétent.

Lorsque le contrevenant est une personne morale, tous les membres du personnel en relation avec la clientèle sont tenus de suivre la formation, sauf décision contraire du fonctionnaire dirigeant compétent.

§ 8. – Dans le domaine du logement, le contrevenant peut introduire un recours suspensif devant le Gouvernement ou le fonctionnaire délégué selon la procédure et les modalités prévues par le Gouvernement. En cas d'audition, le délai pour statuer est prorogé de trente jours. À défaut de décision dans les délais requis, la décision infligeant une amende administrative est infirmée.

§ 9. – Le paiement de l'amende administrative éteint l'action publique.

§ 10. – Les décimes additionnels visés à l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 5 mars 1952 relative aux décimes additionnels sur les amendes pénales sont également applicables aux amendes administratives.

§ 11. – Une amende administrative ne peut plus être infligée cinq ans après les faits constitutifs d'une infraction visée par le présent titre.

Toutefois, les actes d'instruction ou de poursuites, y compris les notifications des décisions du procureur du Roi d'intenter des poursuites pénales ou de ne pas poursuivre et l'invitation à l'auteur de l'infraction de présenter des moyens de défense, accomplis dans le délai visé à l'alinéa 1^{er}, en interrompent le cours. Ces actes font courir un nouveau délai d'égale durée, même à l'égard des personnes qui n'y sont pas impliquées.

Article 55

§ 1^{er}. – Sont exemptés de peine, les agents du service compétent pour réaliser des tests de discrimination, ainsi que les acteurs et les associations œuvrant à l'insertion par le logement que ces agents mandatent, qui commettent, en application des articles 36 et 37, des infractions absolument nécessaires à l'exercice et à la finalité de leurs missions.

§ 2. – Sont exemptés de peine, les victimes, ainsi que toute personne agissant à la demande de la victime en soutien de celle-ci, Unia, l'Institut, ou les groupements d'intérêt qui font usage d'une identité d'emprunt dans le cadre d'un test réalisé en application de l'article 47.

Article 56

Peut donner lieu à une procédure disciplinaire conformément aux dispositions applicables au personnel de ces organismes, toute discrimination sur les lieux de travail commise par un membre du personnel dans l'un des organismes suivants :

- l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle créé par le décret du 17 mars 1994 de la Commission communautaire française portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle;
- les centres de formation professionnelle agréés par l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle et définis aux articles 6 à 10 de l'arrêté du 12 mai 1987 de l'Exécutif de la Communauté française relatif à la formation professionnelle;
- les organismes d'insertion socioprofessionnelle agréés conformément au décret du 27 avril 1995 de la Commission communautaire française relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle;
- aux centres de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises agréés en Région de Bruxelles-Capitale conformément à l'arrêté du 28 octobre 1991 de l'Exécutif de la Communauté française fixant les conditions d'agrément des Centres de Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises.

Article 57

Le Collège ou l'organisme agréant peut suspendre ou retirer l'agrément des organismes, visés à l'article 57, lorsque sur base d'une décision de justice, il est constaté que l'organisme a commis une discrimination au sens de la présente Partie.

Cette suspension ou ce retrait s'effectue conformément aux dispositions relatives à l'agrément de ces organismes.

PARTIE 3

**ACTEURS ET INSTRUMENTS DE L'INTÉGRATION
DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS
LES POLITIQUES PUBLIQUES BRUXELLOISES
ET DE LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ
DANS LA FONCTION PUBLIQUE BRUXELLOISE**

TITRE 1^{ER}

*Intégration de l'égalité des chances
dans les politiques publiques bruxelloises*

CHAPITRE 1^{ER}**Acteurs bruxellois dédiés****SECTION 1^{RE}***equal.brussels**Article 58*

Au sein du Service public régional de Bruxelles, equal.brussels est la direction en charge de la politique d'égalité des chances pour la Région.

Cette direction a pour mission le suivi de l'exécution des dispositions du présent Titre par le Gouvernement, dans le respect du principe de subsidiarité, en assurant la coordination des actions et en offrant un appui au Gouvernement.

SECTION 2*Comité régional pour l'égalité des chances**Article 59*

§ 1^{er}. – Il est créé un Comité régional pour l'égalité des chances.

Ce comité est une plateforme d'échanges transversale sur l'état de l'égalité des chances et des politiques régionales en la matière. Il participe au développement, à la diffusion au sein des instances régionales et à l'évaluation des instruments d'intégration de l'égalité des chances, en ce compris les instruments de gendermainstreaming et de handstreaming.

§ 2. – Ses membres participent à l'élaboration, au suivi, à l'état des lieux intermédiaire et à l'évaluation des plans d'action visés à l'article 67 et assure le suivi de leur exécution.

§ 3. – Le Gouvernement peut préciser les missions du comité et de ses membres et les ressources nécessaires pour exécuter ces missions.

Article 60

§ 1^{er}. – Le Comité régional est composé d'un groupe stratégique et d'un groupe opérationnel.

Les travaux du groupe stratégique alimentent les lignes stratégiques en matière d'égalité des chances.

Le groupe opérationnel met en œuvre les lignes stratégiques définies et alimente les travaux du groupe stratégique.

§ 2. – Le groupe stratégique est composé des ministres et secrétaires d'État du Gouvernement et des Directeurs généraux et Fonctionnaires dirigeants et généraux des instances régionales suivantes :

- les services du Gouvernement visés à l'article 2 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 mars 2015 réglant le changement d'appellation du ministère de la Région de Bruxelles-Capitale;
- les administrations du Service public régional de Bruxelles visées par l'ordonnance du 21 mars 2018 Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles;
- les organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale appartenant à la catégorie et à la catégorie B conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certaines institutions d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles;
- les institutions pararégionales de droit public ou d'intérêt public et leurs filiales opérationnelles.

§ 3. – Le groupe opérationnel est composé de correspondants de l'égalité des chances désignés comme suit :

- un représentant de chaque ministre et secrétaire d'État du Gouvernement, choisi au sein de sa cellule stratégique;
- un représentant de chaque instance régionale visée au § 2, choisi en son sein;

- un représentant d'equal.brussels.

Pour chacun des membres visés à l'alinéa 1^{er}, un suppléant est désigné.

Les représentants des ministres et secrétaires d'État sont désignés à chaque renouvellement complet du Parlement par le Gouvernement nouvellement nommé.

La qualité de membre et de suppléant cesse à partir de la date à laquelle le ministre ou le secrétaire d'État représenté, ou l'instance régionale représentée communique que le membre concerné cesse de le représenter. À cette occasion, un nouveau membre est désigné.

Article 61

Le groupe stratégique se réunit une fois tous les deux ans et est présidé par le Ministre ou le Secrétaire d'État en charge de la politique de l'égalité des chances.

Article 62

Le groupe opérationnel se réunit au moins une fois par an et est présidé par le représentant du ministre ou du Secrétaire d'État en charge de l'égalité des chances.

Le groupe opérationnel adopte un règlement d'ordre intérieur, dans les trois mois qui suivent son installation, par majorité des deux-tiers des membres présents, à défaut, lors de la prochaine réunion, par majorité simple des membres présents. Ce règlement d'ordre intérieur est soumis à l'approbation du Gouvernement.

Sont invités en tant qu'observateurs du groupe opérationnel :

- un représentant désigné en son sein par la Commission communautaire française;
- un représentant désigné en son sein par la Commission communautaire commune;
- un représentant désigné en son sein par la Commission communautaire flamande.

En outre, peuvent notamment être invités en tant qu'observateurs du groupe opérationnel :

- un représentant désigné en son sein par Unia;
- un représentant désigné en son sein par l'Institut;

- un représentant désigné en son sein par le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap;
- un représentant désigné en son sein par le Conseil bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes;
- un représentant désigné en son sein par le Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale;
- un représentant du Comité de coordination régional en matière de diversité;
- un représentant désigné en son sein par Bru-partners.

SECTION 3

Groupes de coordination et référents communautaires

Article 63

§ 1^{er}. – Pour assurer la mise en œuvre de la politique de gendermainstreaming, il est institué un groupe de coordination pour la Commission communautaire française et un groupe de coordination pour la Commission communautaire commune.

Le groupe de coordination de la Commission communautaire française est composé de représentants de chaque membre du Collège, de représentants des services du Collège et de représentants des organismes d'intérêt public de la Commission communautaire française.

Le groupe de coordination de la Commission communautaire commune est composé de personnes choisies par le Collège réuni dans les services de chaque membre du Collège réuni, dans les services du Collège réuni et dans les organismes d'intérêt public.

Le Collège et le Collège réuni peuvent, chacun pour le groupe de coordination relevant de sa compétence, prévoir que des observateurs qu'ils désignent sont invités aux réunions du groupe de coordination. equal.brussels assiste aux réunions en tant qu'observateur.

§ 2. – Le Collège et le Collège réuni désignent, chacun pour ce qui le concerne, la ou les personnes chargées de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures et actions publiques.

Article 64

§ 1^{er}. – Pour assurer la mise en œuvre de la politique de handistreaming, il est institué un groupe de coordination pour la Commission communautaire française et un groupe de coordination pour la Commission communautaire commune.

Le groupe de coordination pour la Commission communautaire française est institué selon les modalités précisées par le Collège, qui assure un niveau de formation minimale des membres du groupe de coordination, et établit les règles liées à sa mise en place et à son fonctionnement. Le groupe de coordination de la Commission communautaire française soumet obligatoirement au Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé, section « Personnes handicapées », créé par le décret du 5 juin 1997 portant création du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé, le projet de plan, le projet de rapport intermédiaire et le projet de rapport de fin de législature visés à l'article 68.

Le groupe de coordination pour la Commission communautaire commune est institué selon les modalités précisées par le Collège réuni, qui assure un niveau de formation minimale des membres du groupe de coordination, et établit les règles liées à sa mise en place et à son fonctionnement. Le groupe de coordination de la Commission communautaire commune soumet obligatoirement aux deux commissions du Conseil consultatif de la Commission communautaire commune de la santé et de l'aide aux personnes, créé par l'ordonnance du 17 juillet 1991 portant création du Conseil consultatif de la santé et de l'aide aux personnes de la Commission communautaire commune, telle que coordonnée par l'arrêté du 19 février 2009, le projet de plan, le projet de rapport intermédiaire et le projet de rapport de fin de législature visés à l'article 68.

Le Collège et le Collège réuni peuvent, chacun pour le groupe de coordination relevant de sa compétence, prévoir que des observateurs qu'ils désignent sont invités aux réunions du groupe de coordination.

§ 2. – Le Collège et le Collège réuni désignent, chacun pour ce qui le concerne, la ou les personnes chargées de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension du handicap dans les politiques, mesures ou actions publiques.

CHAPITRE 2

Intégration des dimensions de l'égalité des chances dans les politiques bruxelloises

Article 65

§ 1^{er}. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni intègrent l'égalité des chances dans l'ensemble des politiques, programmes, mesures et actions, qu'ils mettent en œuvre, d'un point de vue stratégique et opérationnel, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités fondées sur les critères protégés.

§ 2. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni veillent en particulier à la mise en œuvre des objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les Femmes tenue à Pékin en septembre 1995 et de leur actualisation en regard des engagements internationaux pris par la Belgique, et plus particulièrement à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures, préparations de budgets ou actions qu'ils prennent, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes.

Leurs membres veillent à l'intégration de la dimension du genre dans tous les nouveaux plans de gestion, dans tous les nouveaux contrats de gestion ainsi que dans tout autre instrument de planification stratégique des instances bruxelloises qui relèvent de leur compétence respective. À cette fin, ils ou elles approuvent les indicateurs de genre pertinents permettant de mesurer le processus d'intégration de la dimension de genre et la réalisation des objectifs stratégiques qui relèvent de leur compétence respective.

Ils et elles veillent, dans le cadre des procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subides, à la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes et à l'intégration de la dimension de genre.

§ 3. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni veillent en particulier à la mise en œuvre de la Convention des Nations-Unies dans une perspective de handistreaming, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités fondées sur le handicap. Le handistreaming implique l'intégration de la dimension du handicap et de la protection et de la promotion des droits humains des personnes en situation de handicap dans toutes les politiques par les personnes responsables de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation de ces politiques.

Leurs membres intègrent le handistreaming dans tous les nouveaux plans de gestion, contrats de gestion et autres instruments de planification stratégiques des instances bruxelloises qui relèvent de leurs compétences respectives.

Ils et elles veillent au handistreaming dans le cadre des procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subsides.

Article 66

Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni veillent à se coordonner avec leurs homologues communautaires afin de favoriser des synergies et d'assurer des politiques cohérentes de gendermainstreaming et de handistreaming au sein de la Région.

CHAPITRE 3 Plans d'action d'intégration de l'égalité des chances

SECTION 1^{RE} Obligations du Gouvernement

Article 67

§ 1^{er}. – Le Gouvernement élabore pour chaque législature un ou plusieurs plans ou programmes d'actions impliquant l'ensemble des compétences régionales.

Ces plans ou programmes d'actions visent à atteindre l'égalité pour les personnes concernées par les inégalités fondées sur les critères suivants :

- 1° le sexe et le genre, y compris les violences fondées sur le genre;
- 2° l'origine et la situation sociales;
- 3° l'orientation sexuelle et l'identité et l'expression de genre;
- 4° les critères dits raciaux;
- 5° le handicap.

§ 2. – Le Gouvernement présente au Parlement un état des lieux intermédiaire ainsi qu'un rapport d'évaluation finale.

§ 3. – L'évaluation finale reprend a minima :

- 1° les actions entreprises, totalement ou partiellement et les actions non exécutées;
- 2° l'analyse des données statistiques recueillies;
- 3° les progrès enregistrés ainsi que l'explication de la non-exécution ou de l'exécution partielle des actions et les solutions alternatives.

§ 4. – Le ou la ministre qui a en charge l'égalité des chances assure, avec equal.brussels, la coordination des travaux d'élaboration, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des plans et programmes d'action.

Les correspondants et correspondantes de l'égalité des chances sont les points de contact pour l'élaboration, le suivi et l'évaluation des plans et programmes d'action.

Le Gouvernement peut, en outre, fixer un cadre procédural organisant les étapes de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des plans et programmes d'action.

SECTION 2 Obligations du Collège et du Collège réuni

Article 68

§ 1^{er}. – Le Collège et le Collège réuni élaborent, chacun pour ce qui le concerne, pour chaque législature un ou plusieurs plans ou programmes d'actions impliquant l'ensemble de ses compétences.

Ces plans ou programmes d'actions visent à atteindre l'égalité pour les personnes concernées par les inégalités fondées sur les critères suivants :

- 1° le sexe, ainsi que l'identité et l'expression de genre et le genre;
- 2° le handicap.

§ 2. – Le Collège et le Collège réuni présentent chacun à l'Assemblée ou à l'Assemblée réunie un état des lieux intermédiaire ainsi qu'un rapport d'évaluation finale.

§ 3. – L'évaluation finale reprend a minima :

- 1° les actions entreprises, totalement ou partiellement et les actions non exécutées;
- 2° l'analyse des données statistiques recueillies;
- 3° les progrès enregistrés ainsi que l'explication de la non-exécution ou de l'exécution partielle des actions et les solutions alternatives.

§ 4. – Les ministres du Collège et les membres du Collège réuni qui ont en charge l'égalité des chances assurent respectivement pour la Commission communautaire française et la Commission communautaire commune, la coordination des travaux d'élaboration, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des plans d'action.

Ils peuvent, en outre, fixer, chacun pour ce qui les concerne, un cadre procédural organisant les étapes de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des plans d'action.

CHAPITRE 4

Analyses d'impact sur l'égalité des chances

Article 69

§ 1^{er}. – Chaque ministre et secrétaire d'État, chaque membre du Collège et du Collège réuni établit une analyse d'impact sur l'égalité des chances pour les projets suivants :

- 1° projets législatifs ou réglementaires;
- 2° projets de contrats de gestion;
- 3° projets de documents de planification stratégique;
- 4° projets de documents de marché et de concession concernant les marchés publics et les concessions prévues;
- 5° projets d'appels à projets et les documents liés.

Pour les projets visés à l'alinéa 1^{er}, 4°, le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni déterminent conjointement le montant du seuil du champ d'application, qui peut varier en fonction de la nature du marché.

L'analyse d'impact mentionnée à l'alinéa 1^{er} concerne dans un premier volet l'impact du projet sur la dimension du genre.

Dans le second volet, l'analyse d'impact du projet est réalisée compte tenu des critères protégés suivants :

- handicap;
- critères dits raciaux;
- orientation sexuelle, identité de genre et expression de genre;
- origine et situation sociales.

L'analyse d'impact visée à l'alinéa 1^{er}, peut se rapporter à d'autres critères protégés si l'auteur des projets visé au § 1^{er} estime que c'est nécessaire.

L'analyse d'impact est effectuée au plus tard au moment de la rédaction du projet concerné.

§ 2. – L'analyse d'impact visée au § 1^{er}, premier alinéa, 3°, est intégrée à l'instrument concerné lorsqu'il s'agit des notes et lettres d'orientation.

§ 3. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni règlent conjointement le modèle de l'analyse d'impact sur l'égalité des chances.

§ 4. – L'analyse d'impact visée au § 1^{er}, premier alinéa, ne doit pas être établie pour un projet qui n'a pas d'influence directe ou indirecte sur les personnes physiques.

L'analyse d'impact ne doit pas non plus être établie pour un projet d'acte législatif ou réglementaire :

- 1° portant assentiment aux accords et traités internationaux;
- 2° portant assentiment aux accords de coopération visés à l'article 92bis de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;
- 3° à caractère purement formel, dont les projets pour lesquels l'avis du Conseil d'État n'est pas demandé en application des articles 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et 5 des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;
- 4° qui touche à la sécurité nationale et à l'ordre public;
- 5° pour lequel l'avis du Conseil d'État est demandé en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, ou pour lequel l'avis du Conseil d'État n'est pas demandé dans les cas d'urgence spécialement motivés, visés à l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des mêmes lois.

Article 70

Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni sont chargés du processus de suivi des analyses d'impact effectuées.

CHAPITRE 5

Statistiques de l'égalité des chances

Article 71

§ 1^{er}. – Chaque ministre et secrétaire d'État, chaque membre du Collège et du Collège réuni, veille, dans les domaines relevant de ses compétences, à ce que les statistiques que les instances bruxelloises produisent, collectent et commandent dans leurs domaines d'actions, soient ventilées par sexe et que des indicateurs de genre soient établis si c'est pertinent.

§ 2. – Chaque ministre et secrétaire d'État, chaque membre du Collège et du Collège réuni, veille, dans les domaines relevant de ses compétences, à ce que les instances bruxelloises recueillent des données statistiques qui permettent de formuler et d'appliquer des politiques visant à donner effet à la Convention des Nations-Unies.

Article 72

Le service d'études et de statistiques d'Actiris est chargé de la réalisation de rapports, d'études et de recommandations portant sur les discriminations sur le marché de l'emploi bruxellois.

Les rapports, études et recommandations portant sur les discriminations liées à l'origine des demandeurs d'emploi inscrits chez Actiris poursuivent les objectifs suivants :

- affiner l'accompagnement des demandeurs d'emploi inscrits chez Actiris;
- apporter un éclairage nouveau sur l'insertion socio-professionnelle;
- mesurer l'efficacité des programmes de formation professionnelle et/ou des mesures de mise à l'emploi.

À cette fin, Actiris accède et traite les données d'origine des demandeurs d'emploi inscrits chez Actiris.

Par donnée d'origine, il convient d'entendre « l'une des zones de classification de l'origine géographique des individus » tel que conservée par le Registre National.

Ces données sont stockées et protégées afin de garantir qu'elles ne soient utilisées qu'à ces fins exclusives et ne soient accessibles qu'au service d'études et de statistiques d'Actiris. Les données à caractère personnel liées à l'origine ne sont conservées par Actiris que le temps nécessaire à l'accomplissement de ses missions. La durée de conservation maximale est de cinq ans.

CHAPITRE 6 Genderbudgeting

Article 73

§ 1^{er}. – Les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes sont identifiés par mission dans une note de genre annexée à chaque projet de budget général des dépenses.

§ 2. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni développent conjointement une méthode permettant d'intégrer la dimension de genre dans l'ensemble du cycle budgétaire.

TITRE 2 Organes consultatifs

CHAPITRE 1^{ER} Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes

Article 74

Un Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes est institué.

Article 75

Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes émet des avis et des recommandations sur toutes les matières qui peuvent avoir une incidence sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'exercice des compétences de la Région, ainsi que les matières qui peuvent avoir une incidence sur l'égalité entre les femmes et les hommes à la fois dans le cadre de l'exercice des compétences de la Région et de l'exercice des compétences de la Commission communautaire française et/ou de la Commission communautaire commune.

Article 76

§ 1^{er}. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes a notamment pour missions :

- 1° de formuler des avis et recommandations soit sur saisine, soit d'initiative sur toute question relative à l'égalité entre les femmes et les hommes;
- 2° de suivre la thématique à tous les niveaux de pouvoir dans la mesure où les questions traitées aux autres niveaux de pouvoir entrent dans ses compétences telles que délimitées à l'article 75.

§ 2. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes est invité à formuler un avis au début de la législature et en fin de législature en ce qui concerne les notes d'orientation qui définissent les axes fondamentaux des politiques du Gouvernement, du Collège et du Collège réuni.

§ 3. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes organise annuellement un débat public sur les travaux qu'il a réalisés au cours

de l'année écoulée et les perspectives d'avenir en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

§ 4. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes remet un rapport annuel au Gouvernement, au Collège et au Collège réuni concernant les activités réalisées et la dépense de ses ressources financières.

§ 5. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes établit annuellement des plans d'action, ainsi que les moyens y afférant, pour accomplir ses missions pour l'année à venir.

Article 77

§ 1^{er}. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes formule des avis de sa propre initiative ou à la demande d'un membre du Gouvernement, du Collège, du Collège de la Commission communautaire flamande, ou du Collège réuni dans la mesure où cette demande relève de leurs compétences.

§ 2. – Les avis sont communiqués au plus tard 60 jours après la demande.

Si l'avis n'est pas communiqué dans ce délai, il peut être passé outre.

§ 3. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes peut faire appel à des experts et mettre en place des groupes de travail, et ce dans les conditions fixées dans le règlement d'ordre intérieur.

Article 78

§ 1^{er}. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes adresse tous ses avis et recommandations au Gouvernement, au Collège, au Collège de la Commission communautaire flamande, et au Collège réuni.

§ 2. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes publie sur son site Internet tous les avis et recommandations rendus sur saisine ou d'initiative.

Article 79

§ 1^{er}. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes est composé de 22 membres effectifs et 22 membres suppléants, désignés par le Gouvernement, à savoir :

1° 10 membres effectifs et 10 membres suppléants proposés par Brupartners, dont la moitié représente les organisations représentatives des travailleurs et l'autre moitié les organisations représentatives des employeurs, des classes moyennes et des employeurs du non-marchand;

2° 1 membre effectif et 1 membre suppléant proposés par le Nederlandstalige Vrouwenraad;

3° 1 membre effectif et 1 membre suppléant proposés par le Conseil des Femmes francophones de Belgique;

4° 6 membres effectifs et 6 membres suppléants, provenant d'organisations pertinentes de la société civile, sur proposition du Ministre ou Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances;

5° 3 membres effectifs et 3 membres suppléants, provenant d'établissements académiques, sur proposition du Ministre ou du Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances;

6° 1 représentant effectif et 1 représentant suppléant de l'Institut.

À défaut pour l'Institut de présenter les représentants visés au 6°, le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes est valablement composé de 21 membres effectifs et de 21 membres suppléants.

La présentation des candidatures se fait au moyen d'une liste double proposant un homme et une femme pour chaque mandat à pourvoir.

§ 2. – La proportion des membres de chaque sexe ne peut être inférieure à un tiers du nombre total de membres.

§ 3. – La proportion des membres de chaque groupe linguistique ne peut être inférieure à un tiers du nombre total des membres.

§ 4. – Tous les membres sont mandatés par les organisations qu'ils représentent.

§ 5. – Lorsqu'un membre doit être remplacé au cours de son mandat, le Gouvernement procède, sur proposition de l'organisation ou du Ministre ou du Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances, à la désignation d'un nouveau membre. Le membre nouvellement désigné reprend le mandat en cours.

§ 6. – Le mandat des membres est de cinq ans et est renouvelable.

§ 7. – Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap et le Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale peuvent chacun envoyer un membre observateur au Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Gouvernement peut prévoir la représentation d'autres conseils consultatifs en matière d'égalité des chances au sein du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 80

La qualité de membre du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes est incompatible avec l'exercice de tout mandat électif communal, provincial, régional et fédéral ou de membre d'un cabinet ministériel.

Article 81

Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes élit un Président et 2 Vice-présidents parmi ses membres effectifs dans le respect d'une représentativité de chaque sexe et de chaque rôle linguistique.

Article 82

Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue en son sein un bureau. Ce bureau est composé de 5 membres au minimum et 9 membres au maximum.

Le président et les vice-présidents du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes sont membres de plein droit du bureau et en assument la présidence et les vice-présidences.

Le bureau assure la préparation des travaux et veille au bon fonctionnement du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 83

§ 1^{er}. – Le bureau octroie aux membres effectifs du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, et aux membres suppléants qui remplacent un membre effectif absent, un jeton de présence à chaque fois qu'ils assistent à une réunion d'au moins deux heures, soit du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, soit d'un des groupes de travail.

§ 2. – Un jeton de présence s'élève à 40 euros pour le Président et les Vice-Présidents, et à 20 euros pour les autres membres.

Article 84

Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes établit, par consensus, un règlement d'ordre intérieur, qui doit obligatoirement prévoir :

- le mode de fonctionnement du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes;
- le mode de fonctionnement du bureau;
- les tâches du Président et des Vice-Présidents;
- la participation d'experts aux travaux du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes;
- la création des groupes de travail, ainsi que leur rôle, leur champ d'activités et leur mode de fonctionnement;
- les procédures du traitement des avis et recommandations;
- le rôle du secrétariat.

Article 85

§ 1^{er}. – La coordination et le fonctionnement administratif et logistique du secrétariat sont assurés, sans implication sur son indépendance, par le Secrétariat de Brupartners.

§ 2. – Les moyens humains, matériels et financiers nécessaires au fonctionnement du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, sont mis à la disposition du Secrétariat de Brupartners par le Service public régional de Bruxelles.

Dans la limite des crédits budgétaires disponibles, ces moyens sont mis à disposition à concurrence du montant arrêté annuellement dans le budget général des dépenses dans le cadre de la dotation du Service public régional de Bruxelles. Ils sont imputés, d'une part, du budget relatif au développement d'une politique d'égalité des chances et, d'autre part, du budget relatif à la rémunération du personnel à concurrence de la rémunération d'un équivalent temps plein.

Le Secrétariat de Brupartners communique annuellement au Service public régional de Bruxelles, ses prévisions de dépenses pour l'année suivante,

accompagnées des justifications nécessaires, au plus tard le 1^{er} juin.

Les moyens pris en compte sont :

- 1° les frais de personnel, d'investissement et de fonctionnement du secrétariat du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, en ce compris la participation du secrétariat du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes aux frais généraux de Brupartners lui revenant;
- 2° la rémunération d'experts externes auxquels le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes a recours;
- 3° les jetons de présences des membres du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes;
- 4° les frais spécifiques du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que les frais couvrants des événements et des études.

Ces moyens sont libérés annuellement en deux tranches. La première tranche est libérée à concurrence de neuf douzième au plus tard le 31 mars. La seconde tranche est libérée au plus tard le 15 novembre sur base des justificatifs des dépenses effectuées et du décompte des dépenses prévues jusqu'au 31 décembre de l'année en cours communiqués par le secrétariat de Brupartners au plus tard le 30 octobre.

Les justificatifs des dépenses effectuées au mois de décembre sont adressés au Service public régional de Bruxelles par le Secrétariat de Brupartners au plus tard le 20 janvier de l'année suivante.

CHAPITRE 2

Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap

Article 86

Un Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap est institué.

Article 87

Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap émet des avis et des recommandations sur toutes les matières qui peuvent avoir une incidence sur l'intégration de la dimension du handicap dans le cadre de l'exercice des compétences de la Région, ainsi que sur les matières qui peuvent avoir une incidence sur l'intégration de la dimension du handicap à

la fois dans le cadre de l'exercice des compétences de la Région et de l'exercice des compétences de la Commission communautaire française et/ou de la Commission communautaire commune.

Article 88

§ 1^{er}. – Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap a notamment pour missions :

- 1° de formuler des avis et recommandations, soit sur saisine, soit d'initiative, sur toute question relative à l'inclusion des personnes en situation de handicap en Région de Bruxelles-Capitale;
- 2° de suivre la thématique à tous les niveaux de pouvoir pour autant que cela ait un impact sur les matières visées à l'article 87.

§ 2. – Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap est invité à formuler un avis au début de la législature et en fin de législature en ce qui concerne les objectifs stratégiques du Gouvernement, du Collège et du Collège réuni.

§ 3. – Afin de mettre en œuvre une perspective intersectionnelle, le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap rend un avis sur les plans d'action visés à aux articles 67 et 68.

§ 4. – Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap remet un rapport annuel au Gouvernement concernant les activités réalisées et la dépense de ses ressources financières.

Article 89

§ 1^{er}. – Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap formule des avis de sa propre initiative ou à la demande d'un membre du Gouvernement, du Collège, du Collège de la commission communautaire flamande ou du Collège réuni, dans la mesure où cette demande relève de leurs compétences.

§ 2. – Les avis sont communiqués au plus tard 60 jours après la demande.

Si l'avis n'est pas communiqué dans les délais, il peut être passé outre.

§ 3. – Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap peut faire appel à des experts et mettre en place des groupes de travail, et ce dans les conditions fixées dans le règlement d'ordre intérieur.

Article 90

§ 1^{er}. – Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap adresse tous ses avis au Gouvernement, au Collège, au Collège de la Commission communautaire flamande, et au Collège réuni.

§ 2. – Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap publie, sur son site Internet, tous les avis et recommandations rendus sur saisine ou d'initiative.

Article 91

§ 1^{er}. – Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap est composé de 20 membres effectifs et 20 membres suppléants, désignés par le Gouvernement, à savoir :

1° 3 membres effectifs et 3 membres suppléants proposés par le Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé, institué par le décret du 5 juin 1997 portant création de ce Conseil consultatif;

2° 3 membres effectifs et 3 membres suppléants proposés par la Commission « personnes handicapées » visée à l'article 27 de l'ordonnance de la Commission communautaire commune du 23 mars 2017 portant création de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales;

3° 3 membres effectifs et 3 membres suppléants proposés par le Conseil consultatif Welzijn de la Commission communautaire flamande;

4° 10 membres effectifs et 10 membres suppléants, experts dans le domaine du handistreaming, proposés par le Ministre ou le Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des chances;

5° 1 représentant effectif et 1 représentant suppléant d'Unia.

Les membres visés à l'alinéa 1^{er}, 3° et 5°, sont proposés de manière volontaire par le Conseil consultatif Welzijn et Unia. Si aucune proposition n'est faite en ce sens, le Conseil demeure valablement composé.

La présentation des candidatures se fait au moyen d'une liste double proposant une femme et un homme pour chaque mandat à pourvoir.

§ 2. – La proportion des membres de chaque sexe ne peut être inférieure à un tiers du nombre total de membres.

§ 3. – La proportion des membres de chaque groupe linguistique ne peut être inférieure à un tiers du nombre total de membres.

§ 4. – Tous les membres sont mandatés par l'organisation qu'ils représentent.

§ 5. – Lorsqu'un membre doit être remplacé au cours de son mandat, le Gouvernement procède, sur proposition de l'organisation ou du Ministre ou du Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des chances, à la désignation d'un nouveau membre. Le membre nouvellement désigné reprend le mandat en cours.

§ 6. – Le mandat des membres est de cinq ans et est renouvelable.

§ 7. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes et le Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale peuvent chacun envoyer un membre observateur au Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap. Le Gouvernement peut prévoir la représentation d'autres conseils consultatifs en matière d'égalité des chances au sein du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap.

Article 92

La qualité de membre du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap est incompatible avec l'exercice de tout mandat électif communal, provincial, régional et fédéral ou de membre d'un cabinet ministériel.

Article 93

Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap élit un Président et un Vice-président parmi les membres effectifs, dans le respect d'une représentativité de chaque sexe et de chaque rôle linguistique.

Article 94

Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap constitue en son sein un bureau. Ce bureau est composé de 4 membres au minimum et de 7 membres au maximum. Le Président et le Vice-Président sont membres de plein droit du bureau et en assument la présidence et la vice-présidence. Le bureau assure la préparation des travaux et veille au bon fonctionnement du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap.

Article 95

§ 1^{er}. – Le bureau octroie aux membres effectifs du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, et aux membres suppléants qui les remplacent le cas échéant, un jeton de présence à chaque fois qu'ils assistent à une réunion d'au moins deux heures, soit du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, soit d'un des groupes de travail.

§ 2. – Un jeton de présence s'élève à 40 euros pour le Président et le Vice-Président, et à 20 euros pour les autres membres.

§ 3. – Le bureau détermine les modalités de prise en charge par le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap des frais de déplacement de ses membres.

Article 96

Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap établit, par consensus, un règlement d'ordre intérieur qui doit obligatoirement prévoir :

- le mode de fonctionnement du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap;
- le mode de fonctionnement du bureau;
- les tâches du Président et du Vice-Président;
- la participation d'experts aux travaux du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap;
- la création des groupes de travail, ainsi que leur rôle, leur champ d'activités et leur mode de fonctionnement;
- les procédures du traitement des avis et recommandations;
- le rôle du secrétariat.

Article 97

§ 1^{er}. – La coordination et le fonctionnement administratif et logistique du secrétariat du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap sont assurés, sans implication sur son indépendance, par le Secrétariat de Brupartners.

§ 2. – Les moyens humains, matériels et financiers nécessaires au fonctionnement du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, sont mis à la disposition du Secrétariat de Brupartners par le Service public régional de Bruxelles.

Dans la limite des crédits budgétaires disponibles, ces moyens sont mis à disposition à concurrence du montant arrêté annuellement dans le budget général des dépenses dans le cadre de la dotation du Service public régional de Bruxelles. Ils sont imputés, d'une part, du budget relatif au développement d'une politique d'égalité des chances et, d'autre part, du budget relatif à la rémunération du personnel à concurrence de la rémunération d'un équivalent temps plein.

Le Secrétariat de Brupartners communique annuellement au Service public régional de Bruxelles, ses prévisions de dépenses pour l'année suivante, accompagnées des justifications nécessaires, au plus tard le 1^{er} juin.

Les moyens pris en compte sont :

- 1° les frais de personnel, d'investissement et de fonctionnement du secrétariat du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, en ce compris la participation du secrétariat du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap aux frais généraux de Brupartners lui revenant;
- 2° la rémunération d'experts externes auxquels le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap a recours;
- 3° les jetons de présences et les frais de déplacement des membres du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap;
- 4° les frais spécifiques du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap tels que les frais couvrants des événements et des études.

Ces moyens sont libérés annuellement en deux tranches. La première tranche est libérée à concurrence de neuf douzième au plus tard le 31 mars. La seconde tranche est libérée au plus tard le 15 novembre sur base des justificatifs des dépenses effectuées et du décompte des dépenses prévues jusqu'au 31 décembre de l'année en cours communiqués par le Secrétariat de Brupartners au plus tard le 30 octobre.

Les justificatifs des dépenses effectuées au mois de décembre sont adressés au Service public régional de Bruxelles par le Secrétariat de Brupartners au plus tard le 20 janvier de l'année suivante.

CHAPITRE 3
**Conseil bruxellois pour l'élimination
du racisme en Région de Bruxelles-Capitale**

Article 98

Un Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme est institué.

Article 99

Le Conseil contribue efficacement à l'élimination de toute forme de discrimination vis-à-vis des personnes fondées sur des critères protégés dits raciaux.

Article 100

Le Conseil a pour missions de :

- 1° formuler des avis, en matière de lutte contre le racisme et les discriminations visées à l'article 99, de sa propre initiative ou à la demande d'un ministre ou Secrétaire d'État du Gouvernement, du Collège de la Commission communautaire flamande, du Collège de la Commission communautaire française, du Collège réuni de la Commission communautaire commune dans la mesure où cette demande relève de leurs compétences;
- 2° formuler un avis au début de la législature et en fin de législature en ce qui concerne les objectifs du Gouvernement repris dans la Déclaration de politique régionale;
- 3° suivre la thématique, également à d'autres niveaux de pouvoir pour autant que cela ait un impact sur la Région;
- 4° favoriser la concertation et la collaboration entre tous les acteurs concernés et les autres Conseils consultatifs thématiques existants.

Article 101

§ 1^{er}. – Les avis sont communiqués dans les 60 jours après l'introduction de la demande.

Si l'avis n'est pas communiqué dans les délais précités, il peut être passé outre.

§ 2. – Le Conseil adresse tous ses avis au Gouvernement, au Collège de la Commission communautaire flamande, au Collège de la Commission communautaire française et au Collège réuni de la Commission communautaire commune.

§ 3. – Le Conseil publie, sur son site Internet, tous les avis et recommandations sur saisine ou d'initiative.

Article 102

Le Conseil remet un rapport annuel au Gouvernement concernant les activités réalisées et la dépense de ses ressources financières.

Article 103

§ 1^{er}. – Le Conseil est composé de 20 membres effectifs et 20 membres suppléants à savoir :

- 1° 1 membre effectif et 1 membre suppléant proposés par Unia sont invités à faire partie du Conseil;
- 2° 6 membres effectifs et 6 membres suppléants proposés par Brupartners, dont la moitié représente les organisations représentatives des travailleurs et l'autre moitié les organisations représentatives des employeurs, ou des classes moyennes et des employeurs du non-marchand;
- 3° 11 membres effectifs et 11 membres suppléants provenant d'organisations pertinentes de la société civile anti-raciste proposés par le ou la Ministre ou Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances suite à un appel à candidatures. La sélection veille à la représentativité des divers mouvements anti-racistes actifs en Région Bruxelles-Capitale;
- 4° 2 membres effectifs et 2 membres suppléants provenant du corps académique d'établissements universitaires bruxellois proposés par le ou la Ministre ou Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances, sont invités à faire partie du Conseil.

§ 2. – Les candidatures des membres visés au § 1^{er}, 1° à 4°, sont présentées au moyen d'une liste double proposant un homme et une femme pour chaque mandat à pourvoir.

§ 3. – Les membres visés au § 1^{er}, 1° à 4°, sont désignés par le Gouvernement sur proposition du ou de la Ministre ou du ou de la Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances.

§ 4. – Tous les membres sont mandatés par l'organisation qu'ils représentent.

§ 5. – Les membres sont désignés pour un mandat de 5 ans renouvelable.

§ 6. – La proportion de chaque groupe linguistique ne peut être inférieure à un tiers du nombre total de membres.

§ 7. – La proportion des membres de chaque sexe doit être paritaire.

§ 8. – Est réputé démissionnaire le membre condamné pour avoir commis une discrimination fondée sur un des critères protégés par le présent Code.

§ 9. – Lorsqu'un membre doit être remplacé au cours de son mandat, le Gouvernement procède, sur proposition de l'organisation dont il provient, à la désignation d'un nouveau membre. Le membre nouvellement désigné reprend le mandat en cours.

§ 10. – La qualité de membre du Conseil est incompatible avec l'exercice de tout mandat électif communal, provincial, régional, fédéral et européen ou de membre d'un cabinet ministériel.

§ 11. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes et le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap peuvent chacun envoyer un membre observateur au Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale. Le Gouvernement peut prévoir la représentation d'autres conseils consultatifs en matière d'égalité des chances au sein du Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale.

Article 104

Le Conseil élit un Président et 2 Vice-Présidents parmi ses membres effectifs dans le respect d'une représentativité de chaque sexe et de chaque rôle linguistique.

Leur désignation est soumise à l'approbation du Gouvernement.

Article 105

Le Conseil élit en son sein un Bureau de quatre membres au minimum et 8 membres maximum dont le Président et les Vice-présidents sont membres de plein droit. La composition du bureau devra respecter les dispositions prévues à l'article 103, §§ 6 et 7.

Article 106

§ 1^{er}. – Le Conseil se réunit de sa propre initiative ou à la demande d'un Ministre ou Secrétaire d'État

§ 2. – Le Conseil peut faire appel à des experts et mettre en place des Groupes de travail, et ce dans les conditions fixées dans le règlement d'ordre intérieur.

Article 107

§ 1^{er}. – Les membres du Conseil reçoivent un jeton de présence à chaque fois qu'ils assistent à une réunion d'au moins deux heures, soit du Conseil, soit d'un des Groupes de travail.

§ 2. – Le montant d'un jeton de présence est fixé à 40 euros pour le Président et le Vice-Président, et à 20 euros pour les autres membres.

Article 108

Le Conseil établit, par consensus, un règlement d'ordre intérieur qui doit obligatoirement prévoir :

- le mode de fonctionnement du Conseil;
- les tâches du Président et des Vice-Présidents;
- la participation d'experts aux travaux du Conseil;
- la création des Groupes de travail, ainsi que leur rôle, leur champ d'activité et leur mode de fonctionnement;
- les procédures du traitement des avis et recommandations;
- le rôle du Secrétariat.

Article 109

§ 1^{er}. – La coordination et le fonctionnement administratif et logistique du Secrétariat du Conseil sont assurés, sans implication sur son indépendance, par le Secrétariat de Brupartners.

§ 2. – Le Gouvernement octroie une dotation annuelle spécifique à Brupartners, pour le fonctionnement du Conseil.

Les moyens pris en compte sont :

- 1° les frais de personnel, d'investissement et de fonctionnement du Secrétariat du Conseil, en ce com-

pris la participation du Secrétariat du Conseil aux frais généraux de Brupartners leur revenant;

2° la rémunération d'experts externes auxquels le Conseil a recours;

3° les jetons de présence des membres du Conseil;

4° les frais spécifiques du Conseil, tels que les frais couvrants des événements et des études.

CHAPITRE 4

Conseils consultatifs communaux des aînés

Article 110

Chaque commune mène une politique à l'égard des aînés incluant les objectifs suivants :

1° répondre aux besoins des aînés dans les actions menées par la commune;

2° encourager la participation citoyenne des aînés aux questions sociétales, et en conséquence éviter l'exclusion sociale ou la discrimination en raison de l'âge;

3° instaurer ou développer les mécanismes de concertation et de dialogue, rendant effective la participation des aînés aux actions de la commune.

Cette politique doit être coordonnée et cohérente, non seulement dans les domaines concernés et les différents niveaux de pouvoir, mais également entre les différents acteurs impliqués, à savoir les autorités, quelles qu'elles soient, et les associations des aînés.

Article 111

La création d'un conseil consultatif communal des aînés, dénommé ci-après conseil consultatif, s'inscrit dans la politique concernant les aînés poursuivie par la commune. Chaque commune délibère de l'opportunité de créer un tel conseil.

Article 112

Le conseil consultatif remplit la mission de rendre, de sa propre initiative ou à la demande du conseil communal ou du collège des bourgmestre et échevins, des avis et des propositions sur les politiques d'intérêt communal, pour autant qu'elles aient trait aux aînés. Lorsque le conseil communal ou le collège des bourgmestre et échevins s'écarte de l'avis du conseil consultatif, il justifie ce choix.

Article 113

Le nombre de membres du conseil consultatif est impair. Il varie en fonction de la taille de la commune. Il ne peut être inférieur à 9, ni supérieur à 15.

Article 114

§ 1^{er}. – Le conseil consultatif comprend des personnes inscrites au registre de la population de la commune, à savoir, au moins :

– cinq membres, à titre individuel;

– quatre membres d'organisations compétentes en matière de politique des aînés.

Le nombre de membres de la deuxième catégorie ne peut être supérieur à celui de la première catégorie.

§ 2. – La composition du conseil consultatif respecte la proportionnalité de la représentation linguistique du conseil communal. Le conseil consultatif comporte au moins un membre francophone et au moins un membre néerlandophone.

Il est composé de membres du même sexe à hauteur maximum de deux tiers.

Si l'une des conditions fixées aux alinéas 1^{er} et 2 n'est pas remplie, les avis du conseil consultatif ne sont pas émis de manière valable.

La composition du conseil consultatif se base sur une représentation équilibrée des différents quartiers de la commune, tels que repris dans le monitoring des quartiers.

§ 3. – Le conseil consultatif compte également deux membres suppléants de chacune des catégories visées au § 1^{er}, qui remplacent le membre effectif en cas d'empêchement.

Article 115

La commune informe les aînés de l'existence du conseil consultatif et de la possibilité d'y participer.

Article 116

Le conseil communal charge le collège des bourgmestre et échevins de lancer un appel à candidatures.

Le collège des bourgmestre et échevins établit une liste de candidats, remplissant les critères objec-

tifs définis dans l'appel à candidature ou, lorsqu'un règlement d'ordre intérieur a été adopté et approuvé conformément à l'article 120, les critères objectifs définis dans ce règlement.

Sur la base de la liste visée au précédent alinéa, le conseil communal nomme les membres effectifs et les membres suppléants par une décision motivée.

Article 117

Le mandat des membres du conseil consultatif est renouvelé dans les 6 mois suivant le renouvellement du conseil communal. Il est renouvelable.

Article 118

Les membres nommés élisent en leur sein un président, un vice-président et un secrétaire qui composent le Bureau, au sein duquel deux membres maximum relèvent du même régime linguistique.

Article 119

Le collège des bourgmestre et échevins désigne l'un de ses membres pour assister aux réunions du conseil consultatif, sans voix délibérative.

Le conseil du CPAS désigne l'un de ses membres pour assister aux réunions du conseil consultatif, sans voix délibérative.

Article 120

Le conseil consultatif adopte un règlement d'ordre intérieur. Il le soumet à l'approbation du conseil communal.

Article 121

Quels que soient les moyens mis à disposition par la commune, le Gouvernement accorde à celle-ci une subvention de fonctionnement, dont il fixe les modalités, lorsque la commune crée un conseil consultatif qui répond aux conditions reprises dans le présent chapitre, afin qu'elle puisse remplir les missions qui lui sont confiées.

Article 122

Le président veille à un dialogue constant avec les autorités communales et au bon déroulement des réunions du conseil consultatif.

Article 123

Pour remplir ses missions, le conseil consultatif peut faire appel à des experts ou à des associations lorsqu'il l'estime nécessaire.

Article 124

Le conseil consultatif se réunit au minimum quatre fois par an.

Le président envoie une convocation à tous les membres du conseil consultatif, indiquant la date, le lieu et l'heure de la réunion.

Chaque commune publie la date, le lieu et l'heure de ses réunions sur son site internet et dans le journal communal.

Article 125

Le conseil consultatif arrête son avis, à la majorité absolue de ses membres.

Le secrétaire rédige un procès-verbal. Ce dernier est signé par le président et le secrétaire.

Article 126

Les séances sont publiques.

Article 127

Le conseil consultatif rend, chaque année, un rapport de ses travaux au conseil communal.

TITRE 3

Règles de représentativité

CHAPITRE 1^{ER}

Représentativité au niveau bruxellois

SECTION 1^{RE}

Commission d'accès aux documents administratifs

Article 128

La Commission d'accès aux documents administratifs ne comporte pas plus de six membres du même sexe.

SECTION 2

Collège de l'environnement

Article 129

Les deux tiers au plus des membres du Collège d'environnement appartiennent au même sexe. Chacune des deux listes qui constituent la liste double présentée par le Parlement compte suffisamment d'hommes et de femmes pour que cette condition soit respectée. Ces candidats doivent posséder une qualification égale quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles. Lorsque tel n'est pas le cas, le ministre qui a l'environnement dans ses attributions renvoie la liste double au Parlement afin que celui-ci la modifie.

Si, par l'effet d'un empêchement de longue durée, d'une démission, d'une révocation ou d'un décès, le respect de l'obligation prévue à l'alinéa premier n'est plus assuré, cette circonstance n'affecte pas la régularité des travaux et décisions du Collège d'environnement pourvu que la procédure de renouvellement consécutif à cet empêchement de longue durée, à cette démission, à cette révocation ou à ce décès soit entamée dans un délai raisonnable.

SECTION 3

Organes consultatifs

Article 130

§ 1^{er}. – Chaque fois qu'au sein d'un organe consultatif, un ou plusieurs mandats sont à attribuer suite à une procédure de présentation, chaque instance chargée de présenter les candidatures est tenue de présenter, pour chaque mandat, la candidature d'au moins un homme et une femme.

L'instance chargée de présenter les candidatures est tenue de présenter deux candidats possédant une qualification égale quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles.

§ 2. – Lorsque les conditions visées au § 1^{er} ne sont pas remplies, le ministre qui a dans ses attributions l'organe consultatif concerné renvoie les candidatures à l'organe chargé de les présenter. Le mandat à attribuer reste vacant tant que les conditions fixées ne sont pas remplies.

Article 131

§ 1^{er}. – Les deux tiers au plus des membres d'un organe consultatif appartiennent au même sexe.

§ 2. – Afin d'atteindre la proportion fixée au § 1^{er}, priorité est accordée au candidat du sexe sous-représenté, à moins qu'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats ne fasse pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe, appréciation qui doit ressortir de la motivation de l'acte de nomination.

§ 3. – Lorsque le ministre qui a dans ses attributions l'organe consultatif concerné soumet au Gouvernement une demande suffisamment motivée concernant l'impossibilité de remplir la condition fixée au § 1^{er}, l'organe consultatif concerné peut seulement recommencer à émettre valablement des avis lorsque la motivation est jugée concluante par le Gouvernement. Sauf avis contraire du Gouvernement, cette motivation sera jugée concluante dans les deux mois suivant la présentation.

§ 4. – Toute nomination ne respectant pas la présente disposition est nulle, et empêche l'organe consultatif d'émettre un avis valable.

§ 5. – Le Gouvernement soumet chaque année au Parlement un rapport d'évaluation sur l'exécution de la présente disposition.

CHAPITRE 2

Représentativité au niveau local

Article 132

§ 1^{er}. – Les deux tiers au maximum des membres d'un conseil consultatif visé à l'article 120bis de la Nouvelle loi communale sont du même sexe.

§ 2. – En cas de non-respect de la condition prévue à l'alinéa qui précède, les avis du conseil consultatif en question ne sont pas valablement émis.

§ 3. – Le conseil communal peut, sur requête motivée du conseil consultatif, accorder des dérogations, soit pour des raisons fonctionnelles ou qui tiennent à la nature spécifique de ce dernier, soit lorsqu'il est impossible de satisfaire à la condition visée au deuxième alinéa. Le conseil communal fixe les conditions que cette requête doit remplir et arrête la procédure.

§ 4. – Si aucune dérogation n'est accordée sur la base de l'alinéa précédent, le conseil consultatif dispose d'un délai de trois mois, qui prend cours à partir de la date du refus d'octroi de la dérogation, pour satisfaire à la condition prévue au § 1^{er}. Si le conseil consultatif ne satisfait pas, à l'expiration de ce délai, aux conditions qui figurent au § 1^{er}, il ne peut plus émettre d'avis valable à partir de cette date.

§ 5. – Dans l'année du renouvellement du conseil communal, le collège des bourgmestre et échevins présente un rapport d'évaluation sur l'exécution du présent article au conseil communal.

Article 133

§ 1^{er}. – Les organes suivants ne peuvent pas comporter plus de deux tiers de membres du même sexe :

- le conseil d'administration d'une régie communale autonome;
- le conseil d'administration d'une ASBL communale.

§ 2. – Le comité de direction de la régie communale autonome doit comporter au moins un homme et au moins une femme.

§ 3. – Au moins un tiers des représentants de la commune au sein de l'assemblée générale d'une ASBL communale sont de sexe différent.

§ 4. – Les représentants désignés par le conseil communal de chaque commune au sein de l'assemblée générale d'une ASBL pluricommunale sont de sexe différent.

§ 5. – Les membres du conseil d'administration d'une ASBL pluricommunale désignés par l'assemblée générale sur proposition des conseils communaux ou sur proposition des membres de l'assemblée générale désignés par les conseils communaux sont de sexe différent.

Article 134

Les statuts de l'intercommunale prévoient la présence de personnes de sexe différent dans les organes légaux et statutaires.

Article 135

§ 1^{er}. – Au moins un tiers des membres du conseil de l'action sociale élus par le conseil communal sont de sexe différent.

§ 2. – Le bureau permanent du conseil de l'action sociale et les comités spéciaux sont composés de personnes dont un tiers des membres est de sexe différent de celui des autres membres.

Article 136

Les administrations des centres publics d'action sociale et les administrations locales emploient au moins une personne en situation de handicap à mi-temps par tranche de vingt équivalents temps plein prévus au cadre du personnel.

Article 137

Peuvent occuper un emploi du quota réservé aux personnes en situation de handicap, les candidats qui remplissent au moment du recrutement au moins l'une des conditions suivantes :

- 1° avoir été enregistré auprès d'un des organismes de reconnaissance ou avoir fait l'objet d'une décision d'intervention de la part d'un de ceux-ci, et avoir communiqué à un de ceux-ci toute décision relative aux dispositions d'aide ou d'intégration sociale ou professionnelle prise par le pouvoir fédéral ou communautaire;
- 2° avoir été victime d'un accident du travail et fournir une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) ou par l'Office médico-social de l'État certifiant une incapacité d'au moins 66 %;
- 3° avoir été victime d'une maladie professionnelle et fournir une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) ou par l'Office médico-social de l'État certifiant une incapacité d'au moins 66 %;
- 4° avoir été victime d'un accident de droit commun et fournir une copie du jugement délivré par le greffe du tribunal certifiant que le handicap ou l'incapacité est d'au moins 66 %;
- 5° avoir été victime d'un accident domestique et fournir une copie de la décision de l'organe assureur certifiant que l'incapacité permanente est d'au moins 66 %;
- 6° bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;
- 7° être diplômé de l'enseignement spécialisé;
- 8° avoir été reconnu définitivement inapte à l'exercice de ses activités habituelles par l'Administration de l'Expertise médicale ou par le service interne ou externe auquel l'employeur précédent était affilié, mais apte à certaines fonctions désignées par l'Administration de l'Expertise médicale

ou le Service interne de prévention et de protection au travail (SIPP);

9° avoir fait l'objet d'une décision établissant la réduction d'autonomie conformément à l'article 4, alinéa 3, de l'ordonnance du 10 décembre 2020 relative à l'allocation pour l'aide aux personnes âgées;

10° avoir fait l'objet d'une décision d'intervention en matière d'aides individuelles aux personnes handicapées en vertu de l'ordonnance du 21 décembre 2018 relative aux organismes assureurs bruxellois dans le domaine des soins de santé et de l'aide aux personnes et remplir la condition visée à l'article 3/1, § 2, 2°, de cette même ordonnance.

Article 138

La passation de contrats de travaux, de fournitures et de services avec les entreprises de travail adapté est équivalente à l'obligation d'emploi visée à l'article 136. Pour calculer le nombre de travailleurs en situation de handicap exprimé en équivalents temps plein correspondants, on divise le prix des travaux, fournitures et services par la rémunération annuelle accordée à un agent occupé à temps plein bénéficiaire de l'échelle D4 d'employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100 % indice 138.01).

La formule est la suivante :

$P(t,f,s)/R(a)$

où :

- $P(t,f,s)$ est le prix des travaux, fournitures et services figurant au contrat;
- $R(a)$ est la rémunération annuelle d'un agent selon l'échelle D4 avec 10 ans d'ancienneté (100 % indice 138.01).

Si l'obligation d'emploi visée à l'article 136 est supérieure à un équivalent temps plein, les administrations des centres publics d'action sociale et les administrations locales ont la possibilité d'y satisfaire pour moitié par la passation de contrats de travaux, de fournitures et de services avec les entreprises de travail adapté.

CHAPITRE 3 Représentativité des nominations effectuées par le Gouvernement et le Collège au sein des organes de gestion d'une personne morale

Article 139

§ 1^{er}. – Lorsque le Gouvernement, un ministre ou une personne morale contrôlée par la Région nomme ou propose la nomination, avec ou sans l'intervention d'un tiers, d'une personne physique pour siéger au sein de l'organe de gestion d'une personne morale, et ce, conformément à l'ordonnance ou à l'arrêté portant création de ladite personne morale ou à ses statuts, l'obligation prévue au § 2 du présent article doit être respectée. Sont exclus de l'application de la présente disposition, les membres de droit de l'organe de gestion.

§ 2. – Un tiers au moins des membres qui sont nommés au sein d'un organe de gestion par la Région de Bruxelles-Capitale ou par une personne morale contrôlée par elle, doivent être de sexe différent de celui des autres membres nommés par elles.

Afin d'atteindre cette proportion, priorité est accordée au candidat du sexe sous-représenté si ce candidat possède une qualification égale à celle d'un candidat de l'autre sexe quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles, à moins qu'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats ne fasse pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe, appréciation qui doit ressortir de la motivation de l'acte de nomination.

Toute nomination ne respectant pas cette règle est nulle.

§ 3. – Si en raison d'une démission ou d'un décès, l'organe de gestion n'est plus composé conformément à la présente disposition, il en informe dans les plus brefs délais le Gouvernement ou le ministre ou la personne morale compétente pour procéder au remplacement. Le Gouvernement ou le ministre ou la personne morale compétente disposent d'un délai de six mois à dater de la survenance de la démission ou du décès pour s'y conformer.

À défaut, les membres de l'organe de gestion nommés par la Région ou par une personne morale contrôlée par elle ne peuvent plus valablement délibérer.

Toutefois, une dérogation unique dûment motivée dans l'acte de nomination pourra être accordée – pour un délai maximal d'un an – par décision du Gouvernement.

§ 4. – Lorsqu'un tiers propose au Gouvernement ou à un ministre la nomination d'un membre au sein de l'organe de gestion d'une personne morale, il est tenu de proposer deux candidats de sexe différent. Le Gouvernement procédera au choix entre ces deux candidats en tenant compte de l'obligation de résultat visée au § 2 du présent article.

Lorsque cette règle n'est pas respectée, le Gouvernement ou le ministre renvoie la proposition.

§ 5. – Chaque année, le Gouvernement soumet au Parlement un rapport d'évaluation sur l'exécution de la présente disposition.

Article 140

§ 1^{er}. – Lorsque l'Assemblée, le Collège ou un de ses membres, désigne ou nomme, ou propose la désignation ou la nomination, avec ou sans l'intervention d'un tiers, d'une personne physique pour siéger au sein de l'organe de gestion d'une personne morale et ce, conformément au décret ou à l'arrêté portant création de ladite personne morale ou à ses statuts, les obligations suivantes visant à promouvoir la participation équilibrée de femmes et d'hommes doivent être respectées.

Lorsque sont désignées ou nommées ou proposées à la désignation ou à la nomination :

1° deux personnes : ces personnes doivent être de sexe différent;

2° trois personnes ou plus : un tiers, arrondi à l'unité supérieure, au minimum du nombre de personnes proposées ou désignées doivent être des personnes de sexe différent des autres personnes proposées par l'Assemblée, le Collège ou un de ses membres.

Lorsqu'un tiers propose à l'Assemblée, au Collège ou à un de ses membres, la désignation ou la nomination au sein de l'organe de gestion d'une personne morale visée à l'alinéa 1^{er} :

1° deux personnes : ces personnes doivent être de sexe différent;

2° trois personnes ou plus : un tiers, arrondi à l'unité supérieure, au minimum du nombre de personnes proposées par le tiers doivent être des personnes de sexe différent des autres personnes proposées par le tiers.

Le tiers peut déroger à ces obligations en communiquant à l'Assemblée, au Collège ou à un de

ses membres la motivation de l'impossibilité de respecter les obligations.

§ 2. – Ces obligations s'appliquent respectivement pour la désignation ou la nomination des effectifs et des suppléants, le cas échéant. Toutefois, lorsqu'il n'y a qu'une personne comme effective et une personne comme suppléante à désigner ou à nommer par l'Assemblée, le Collège, un de ses membres ou à proposer par le tiers, elles doivent être de sexe différent.

§ 3. – Un tiers au moins des administrateurs publics de la personne morale est de sexe différent de celui des autres administrateurs publics.

Afin d'atteindre cette proportion, priorité est accordée au candidat du sexe sous-représenté si ce candidat possède une qualification égale à celle d'un candidat de l'autre sexe quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles, à moins qu'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats ne fasse pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe, appréciation qui doit ressortir de la motivation de l'acte de nomination. À défaut, sa nomination est nulle. Il en va de même si une nomination a pour effet de faire baisser le nombre de ces administrateurs publics de sexe différent sous ce nombre minimum requis.

Pour l'application de la présente disposition, le nombre minimum requis de ces membres de sexe différent est arrondi à l'unité supérieure.

§ 4. – Une évaluation de l'application de la procédure visée aux §§ 1^{er} à 3, des mesures visant à promouvoir la participation équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes de gestion désignés ou nommés par la Commission communautaire française ou par une personne morale contrôlée par la Commission communautaire française et de la répartition, en terme de genre, des mandats occupés sera faite tous les deux ans et intégrée au rapport d'activités ou au rapport de gestion, visés à l'article 15, § 1^{er}, du décret du 24 avril 2014 relatif à la gouvernance et à la transparence dans l'exécution des mandats publics.

§ 5. – La présente disposition ne s'applique pas au mandat public exercé soit à temps plein, soit à titre principal, dans le cadre d'une relation de travail, sous statut salarié, indépendant ou statutaire.

TITRE 4
*Promotion de la diversité
au sein des instances bruxelloises et
des administrations locales*

CHAPITRE 1^{ER}
Instances bruxelloises

Article 141

Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni veillent, dans les instances bruxelloises qui relèvent de leur compétence, à la promotion de la diversité et de l'inclusion et la lutte contre la discrimination dans la fonction publique bruxelloise.

Article 142

§ 1^{er}. – 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 public, ainsi que les modalités de diagnostic, d'approbation, de suivi et d'évaluation.

§ 2. – Afin d'assurer l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de ce plan diversité public, chaque instance bruxelloise est tenue de :

- 1° désigner un membre du personnel chargé du plan diversité public;
- 2° créer une commission d'accompagnement. La composition, l'organisation et le fonctionnement de cette commission d'accompagnement sont définies par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni, chacun pour les instances qui relèvent de son champ de compétences.

§ 3. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni créent, chacun pour les instances qui relèvent de ses compétences, un comité de coordination en matière de diversité, en vue de coordonner les actions entre les instances relevant de sa compétence.

La composition, l'organisation et le fonctionnement de ces trois comités de coordination sont réglés, respectivement, par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni.

§ 4. – Dans les limites des crédits budgétaires propres à chaque entité fédérée, le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni financent, chacun pour les instances relevant de leurs compétences, et selon les modalités qu'ils fixent, les instances bruxelloises chargées de la mise en œuvre des actions visant à

promouvoir la diversité et l'inclusion et à lutter contre la discrimination en leur sein. Le financement est conditionné à tout le moins, à l'évaluation positive préalable des actions visées reprises dans le plan de diversité.

Article 143

§ 1^{er}. – Chaque instance régionale transmet systématiquement ses offres d'emploi à Actiris et à Bruxelles Fonction publique.

§ 2. – Chaque instance régionale transmet à l'Observatoire de l'Emploi public régional les données permettant le suivi de la mise en œuvre du présent chapitre. Le Gouvernement arrête les modalités relatives à cette transmission de données. Ces données sont reprises au rapport annuel de l'Observatoire de l'Emploi public régional.

Article 144

§ 1^{er}. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni peuvent, chacun pour ce qui le concerne et pour la période qu'il détermine, définir des objectifs prioritaires liés à la promotion de la diversité.

§ 2. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni déterminent, chacun pour ce qui le concerne, les modalités d'intégration des objectifs prioritaires dans les plans diversité publics des instances relevant de ses compétences et dans les notes d'orientation et objectifs transversaux des fonctionnaires dirigeants de ces instances.

Article 145

Les instances bruxelloises intègrent dans leurs règlements de travail des dispositions informant les membres du personnel des procédures de signalement, internes et externes, lorsqu'ils suspectent une discrimination.

CHAPITRE 2
Administrations locales

Article 146

§ 1^{er}. – Chaque administration locale est tenue d'élaborer un plan diversité public qui a une durée de trois ans. Ces plans diversité publics sont établis en concertation avec les délégations de travailleurs au sein des administrations locales dont le nombre de travailleurs est supérieur à 49.

§ 2. – Afin d'assurer l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des plans diversité publics, chaque commune est tenue de :

- 1° désigner comme « manager de la diversité » un membre du personnel chargé, en collaboration avec la commission d'accompagnement diversité visée au 2°, de la rédaction, de la mise en œuvre, et du suivi des plans diversité publics de la commune et des administrations locales qui dépendent d'elle;
- 2° créer une commission d'accompagnement diversité, organe collégial où siège le manager de la diversité.

§ 3. – Dans les limites des crédits budgétaires régionaux, le Ministre en charge des pouvoirs locaux attribue un subside aux communes afin de financer les missions de leur manager diversité. Ce subside est attribué aux communes qui disposent d'un plan diversité public en cours de validité ou qui sont inscrites dans une procédure d'élaboration d'un plan diversité public moins d'un an après l'entrée en vigueur du présent Code.

§ 4. – Les montants des subsides sont déterminés par le Gouvernement dans les six mois de l'entrée en vigueur du présent Code, selon une clé de répartition fondée sur le nombre d'habitants des communes.

Article 147

Les consultants en diversité d'Actiris assistent les managers de la diversité dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des plans diversité publics.

Article 148

Les administrations locales transmettent automatiquement toutes leurs offres d'emploi à Actiris.

Article 149

§ 1^{er}. – Les plans diversité publics des communes font l'objet d'une évaluation tous les trois ans.

§ 2. – Aux fins de l'évaluation des plans diversité publics des communes, un comité d'évaluation est créé. Le Gouvernement arrête la composition et les missions de ce comité d'évaluation.

§ 3. – Le Gouvernement arrête le contenu de l'évaluation des plans diversité publics des communes.

Article 150

En cas d'évaluation négative quant à la mise en œuvre de son plan diversité public, la commune concernée n'est plus éligible au subside visé à l'article 146, § 3, l'année suivante. Pour redevenir éligible l'année qui suit l'année d'inéligibilité, la commune doit soumettre au comité d'évaluation un plan d'actions correctrices de nature à pallier les insuffisances constatées par le même comité d'évaluation dans son évaluation négative. Une fois le plan d'actions correctrices validé par le comité d'évaluation, la commune concernée peut à nouveau soumettre une demande de subside au Ministre en charge des pouvoirs locaux.

Article 151

Le Gouvernement arrête le contenu minimal des plans diversité publics des administrations locales, la procédure pour leur adoption ainsi que la description de fonction du manager de la diversité, dans les six mois de l'entrée en vigueur du présent Code.

TITRE 5

Accessibilité des sites internet et des applications mobiles des instances bruxelloises, des administrations locales et des organismes du secteur public bruxellois

Article 152

§ 1^{er}. – Le présent titre ne s'applique pas aux sites internet et applications mobiles suivants :

- 1° les sites internet et applications mobiles de diffuseurs de service public et de leurs filiales et d'autres organismes ou de leurs filiales accomplissant une mission de diffusion de service public;
- 2° les sites internet et applications mobiles des organisations non gouvernementales qui ne fournissent pas de services essentiels pour le public, ni de services répondant spécifiquement aux besoins des personnes en situation de handicap ou destinés à celles-ci.

§ 2. – Le présent titre ne s'applique pas aux contenus des sites internet et applications mobiles suivants :

- 1° les fichiers publiés avant le 23 septembre 2018, sauf si ces contenus sont nécessaires pour les besoins de processus administratifs actifs concernant des tâches effectuées par une instance bruxelloise ou une administration locale;

2° les médias temporels préenregistrés publiés avant le 23 septembre 2020;

3° les médias temporels en direct;

4° les cartes et les services de cartographie en ligne, pour autant que les informations essentielles soient fournies sous une forme numérique accessible pour ce qui concerne les cartes destinées à la navigation;

5° les contenus de tiers qui ne sont ni financés ni développés par une instance bruxelloise ou une administration locale, et qui ne sont pas sous leur contrôle;

6° les reproductions de pièces de collections patrimoniales qui ne peuvent être rendues totalement accessibles en raison :

- de l'incompatibilité des exigences en matière d'accessibilité avec la préservation de la pièce concernée ou de l'authenticité de la reproduction (par exemple en termes de contraste), ou
- de la non-disponibilité de solutions automatisées et économiques qui permettraient de transcrire facilement le texte de manuscrits ou d'autres pièces de collections patrimoniales et de le restituer sous la forme d'un contenu compatible avec les exigences 'n matière d'accessibilité;

7° le contenu d'extranets et d'intranets, à savoir de sites internet qui ne sont accessibles qu'à un groupe restreint de personnes et non au grand public, publié avant le 23 septembre 2019 jusqu'à ce que ces sites Internet fassent l'objet d'une révision en profondeur;

8° le contenu des sites internet et applications mobiles qui sont considérés comme des archives, à savoir qu'ils ne présentent que des contenus qui ne sont pas nécessaires pour les besoins de processus administratifs actifs, ni mis à jour ou modifiés après le 23 septembre 2019.

Article 153

§ 1^{er}. – Quel que soit l'appareil utilisé, les sites internet et les applications mobiles des instances bruxelloises et des administrations locales, ainsi que des personnes morales de droit privé qui ont la qualité d'organismes du secteur public bruxellois, sont perceptibles, utilisables, compréhensibles et robustes pour les utilisateurs, y compris pour les personnes en situation de handicap.

§ 2. – Présente la qualité d'organisme du secteur public bruxellois au sens du présent Titre l'organisme réunissant toutes les caractéristiques suivantes :

- il a été créé pour satisfaire spécifiquement des besoins d'intérêt général ayant un caractère autre qu'industriel ou commercial;
- il est doté de la personnalité juridique;
- soit il est financé majoritairement par la Région, la Commission communautaire commune ou la Commission communautaire française, soit sa gestion est soumise à un contrôle de ces entités fédérées, soit son organe d'administration, de direction ou de surveillance est composé de membres dont plus de la moitié sont désignés par ces entités fédérées.

Les associations formées par plusieurs organismes du secteur public bruxellois ou par un de ces organismes et une instance bruxelloise ou une administration locale ont également la qualité d'organismes du secteur public bruxellois au sens du présent Titre.

Article 154

§ 1^{er}. – Les sites internet et les applications mobiles des instances bruxelloises et des administrations locales, ainsi que des personnes morales de droit privé qui ont la qualité d'organismes du secteur public bruxellois, ne sont pas tenus de satisfaire aux exigences visées à l'article 153 lorsqu'ils imposent une charge disproportionnée à l'instance ou l'administration concernée.

L'instance, l'administration ou l'organisme concerné procède à l'évaluation initiale pour savoir dans quelle mesure le respect des exigences visées à l'article 153 impose une charge disproportionnée. L'évaluation initiale est réalisée en concertation avec le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap.

Afin d'évaluer dans quelle mesure le respect des exigences visées à l'article 153 impose une charge disproportionnée, l'instance, l'administration ou l'organisme concerné tient compte des circonstances pertinentes, notamment des circonstances suivantes :

- 1° la taille, les ressources et la nature de l'instance, de l'administration ou de l'organisme concerné;
- 2° l'estimation des coûts et des avantages pour l'instance, l'administration ou l'organisme concerné par rapport à l'avantage estimé pour les personnes en situation de handicap, compte tenu de la fréquence et de la durée d'utilisation du site internet ou de l'application mobile spécifique.

§ 2. – Lorsqu’une instance, une administration ou l’organisme s’octroie la dérogation prévue au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, pour un site internet ou une application mobile spécifique après avoir effectué l’évaluation visée au § 1^{er}, alinéa 2, elle explique dans la déclaration visée à l’article 156, les parties des exigences en matière d’accessibilité qui ne pouvaient pas être respectées et, le cas échéant, elle présente les alternatives possibles ou un plan de mise en conformité à plus long terme. Pour ce faire, elle peut se faire accompagner par le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, par la section « Personnes handicapées » du Conseil consultatif bruxellois francophone de l’Aide aux personnes et de la Santé, ou par la section des institutions et services de l’action sociale de la commission de l’aide aux personnes du Conseil consultatif de la santé et de l’aide aux personnes de la Commission communautaire commune.

Article 155

§ 1^{er}. – Le contenu des sites internet et des applications mobiles conforme à des normes harmonisées ou à des parties de normes harmonisées dont les références ont été publiées par la Commission européenne au Journal officiel de l’Union européenne conformément au règlement (UE) n° 1025/2012 est présumé conforme aux exigences en matière d’accessibilité énoncées à l’article 153 qui sont couvertes par ces normes ou parties de normes.

Lorsqu’aucune référence aux normes harmonisées visées à l’alinéa 1^{er} n’a été publiée, le contenu des applications mobiles qui est conforme aux spécifications techniques ou à des parties de celles-ci est présumé conforme aux exigences en matière d’accessibilité énoncées à l’article 153 qui sont couvertes par ces spécifications techniques ou des parties de celles-ci.

§ 2. – Lorsqu’aucune référence aux normes harmonisées visées au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, n’a été publiée, le contenu des sites internet qui satisfait aux exigences pertinentes de la norme européenne EN 301 549 V1.1.2 (2015-04) ou à des parties de celles-ci est présumé conforme aux exigences en matière d’accessibilité énoncées à l’article 153 qui sont couvertes par ces exigences pertinentes ou des parties de celles-ci.

Lorsqu’aucune référence aux normes harmonisées visées au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, n’a été publiée, et en l’absence des spécifications techniques visées au § 1^{er}, alinéa 2, le contenu des applications mobiles qui satisfait aux exigences pertinentes de la norme européenne EN 301 549 V1.1.2 (2015-04) ou à des parties de celles-ci est présumé conforme aux exigences en matière d’accessibilité énoncées à l’article 153 qui

sont couvertes par ces exigences pertinentes ou des parties de celles-ci.

Article 156

§ 1^{er}. – Chaque instance bruxelloise, administration locale, ou personne morale de droit privé qui a la qualité d’organisme du secteur public bruxellois fournit une déclaration sur l’accessibilité détaillée, complète et claire sur la conformité de ses sites internet et de ses applications mobiles avec le présent Titre. Elle met régulièrement à jour cette déclaration.

Pour les sites internet, la déclaration sur l’accessibilité est fournie dans un format accessible en utilisant le modèle de déclaration sur l’accessibilité établi par la Commission européenne, et est publiée sur le site internet concerné.

Pour les applications mobiles, la déclaration sur l’accessibilité est fournie dans un format accessible, en utilisant le modèle de déclaration sur l’accessibilité établi par la Commission européenne, et est disponible sur le site internet de l’administration qui a développé l’application mobile concernée, ou apparaît avec d’autres informations disponibles lors du téléchargement de l’application.

§ 2. – La déclaration visée au § 1^{er} comprend :

- 1° une explication sur les parties du contenu qui ne sont pas accessibles et les raisons de cette inaccessibilité et, le cas échéant, une présentation des alternatives d’accessibilité prévues ou, le cas échéant, le plan de mise en conformité prévu à l’article 154, § 2;
- 2° la description d’un mécanisme de retour d’information et un lien vers ce mécanisme pour permettre à toute personne de notifier à l’instance, l’administration ou l’organisme concerné toute absence de conformité de son site internet ou de son application mobile avec les exigences en matière d’accessibilité énoncées à l’article 153, et de demander les informations exclues en vertu des articles 152 et 154;
- 3° un lien avec la procédure permettant d’assurer le respect des dispositions prévues à l’article 157, 4°, à laquelle il peut être recouru dans le cas où une réponse non satisfaisante est apportée à la notification ou à la demande.

L’instance, l’administration ou l’organisme concerné apporte une réponse adéquate à cette notification ou à cette demande dans un délai raisonnable.

Article 157

Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni, chacun pour ce qui le concerne :

- 1° prennent les mesures nécessaires pour faciliter l'application des exigences en matière d'accessibilité énoncées à l'article 153 à d'autres types de sites internet ou d'applications mobiles que ceux visés à l'article 153, et, en particulier, aux sites internet ou aux applications mobiles relevant des dispositions législatives en vigueur en matière d'accessibilité;
- 2° encouragent et facilitent les programmes de formation relatifs à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles à destination des parties prenantes intéressées et du personnel des instances bruxelloises, des administrations locales, et des personnes morales de droit privé qui ont la qualité d'organismes du secteur public bruxellois, destinés à leur apprendre à créer, gérer et mettre à jour le contenu accessible des sites internet et des applications mobiles;
- 3° prennent les mesures nécessaires de sensibilisation aux exigences en matière d'accessibilité énoncées à l'article 153, à leurs avantages pour les utilisateurs et les propriétaires de sites internet et d'applications mobiles et à la possibilité de fournir un retour d'information en cas d'absence de conformité avec les exigences du présent titre, comme l'indique l'article 156, § 2, 2°;
- 4° déterminent une procédure permettant d'assurer le respect des dispositions pour assurer une gestion efficace des notifications ou demandes reçues, comme prévu à l'article 156, § 2, 2°, pour contrôler l'évaluation visée à l'article 154 et à laquelle il peut être recouru dans le cas où une réponse non satisfaisante est apportée à la notification ou à la demande;
- 5° déterminent une procédure visant l'évaluation de la mise en œuvre du présent Titre et désignent l'organisme qui contrôle périodiquement la conformité des sites internet et des applications mobiles avec les exigences en matière d'accessibilité.

La procédure visée à l'alinéa 1^{er}, 5°, doit prévoir une consultation régulière des parties prenantes intéressées, notamment le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, la section « Personnes handicapées » du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé, et la section des institutions et services de l'action sociale de la commission de l'aide aux personnes du Conseil consultatif de la santé et de l'aide aux personnes de la Commission communautaire commune.

TITRE 6

Accessibilité des lieux ouverts au public aux chiens d'assistance

Article 158

§ 1^{er}. – L'accès aux lieux ouverts au public est autorisé aux chiens d'assistance.

Cette autorisation ne peut être conditionnée par un paiement supplémentaire de quelque nature que ce soit.

§ 2. – Le chien d'assistance est le chien reconnu conformément à l'ordonnance du 18 décembre 2008 relative à l'accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts aux publics.

Article 159

Par dérogation à l'article 158, § 1^{er}, l'accès aux lieux ouverts au public peut être refusé :

- 1 en vertu d'une disposition législative ou réglementaire contraire;
- 2° 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;
- 3° 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.

Ce refus doit être porté à la connaissance du public par voie d'affichage au moyen du modèle défini par le Collège réuni.

Article 160

Quiconque refuse l'accès d'un chien d'assistance aux lieux ouverts au public sur la base d'une raison autre que celles prévues par le présent Titre est punissable d'une amende de 50 à 100 euros.

TITRE 7

Subsides et label pour les entreprises, organisations et institutions du secteur marchand et non marchand développant une politique de diversité

Article 161

§ 1^{er}. – Dans les limites des crédits budgétaires disponibles, le Gouvernement peut octroyer à des entre-

prises, organisations et à des institutions du secteur marchand et non marchand un subside pour le développement d'une politique d'entreprise de diversité au moyen de plans de diversité privés.

§ 2. – Le Gouvernement détermine les conditions et modalités pour l'octroi des subsides visés au § 1^{er} après avoir sollicité l'avis de Brupartners.

§ 3. – Le Gouvernement précise ce qu'il faut entendre, pour l'application du § 1^{er}, par plans de diversité privés, organisation et institution.

Article 162

Les dispositions de l'ordonnance du 8 octobre 2015 portant des règles générales relatives à la rétention, au recouvrement et à la non-liquidation des subventions en matière d'emploi et d'économie s'appliquent au subside visé à l'article 161, § 1^{er}.

Article 163

§ 1^{er}. – Le Gouvernement peut octroyer un label à des entreprises, organisations et à des institutions du secteur marchand et non marchand qui développent, créent et mènent une politique de diversité.

§ 2. – Le Gouvernement détermine les conditions et modalités pour l'octroi du label visé au § 1^{er} après avoir sollicité l'avis de Brupartners.

§ 3. – Le Gouvernement détermine ce qu'il faut entendre, pour l'application du § 1^{er}, par label, organisation et institution.

TITRE 8

Subsides pour les projets favorisant l'égalité des chances

Article 164

Pour l'application du présent Titre, on entend par :

1° entité visée :

- toute ASBL;
- toute association de fait ou personne morale de droit privé, qui poursuit un but désintéressé, ne poursuit pas de but de lucre ni d'activité commerciale à titre principal;

2° projet : toute action ou ensemble d'actions menées par une ou plusieurs entités visées, dont l'objet principal est de favoriser l'égalité des chances en

Région de Bruxelles-Capitale, qui s'inscrit dans les compétences régionales et qui cible les personnes qui y résident, y travaillent ou la visitent;

3° projet récurrent : tout projet qui se répète de façon annuelle ou périodique;

4° projet permanent : tout projet qui se développe ou est offert de façon continue;

5° projet innovant : tout projet qui présente un caractère novateur.

Article 165

Dans la limite des crédits budgétaires disponibles, le Gouvernement accorde des subventions aux entités visées pour encourager la réalisation de l'égalité des chances en Région de Bruxelles-Capitale, conformément aux dispositions du présent Titre.

Article 166

Les subventions sont octroyées sur la base d'une demande formulée à la suite d'un appel à projets diffusé par equal.brussels.

Sans préjudice des conditions visées aux articles suivants, la demande répond aux conditions suivantes, sous peine d'irrecevabilité :

1° être formulée par une ou plusieurs entités visées dont le siège social est établi sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale ou qui y exercent de manière régulière et principale leurs activités;

2° être formulée par une ou plusieurs entités visées disposant d'une assurance couvrant leur responsabilité civile et celle de leur personnel salarié et bénévole;

3° présenter un projet qui s'inscrit dans la thématique définie par l'appel à projets;

4° être accompagnée des documents requis déterminés par le Gouvernement.

Le Gouvernement peut déterminer des conditions de recevabilité supplémentaires relatives aux modalités de la demande ou en fonction de la nature particulière de la subvention demandée.

Le Gouvernement détermine les modalités des appels à projets et du traitement des demandes, les critères d'octroi et de sélection et les dépenses admissibles, ainsi que les modalités de liquidation et de suivi.

Article 167

La demande formulée pour un projet mené par plusieurs entités visées identifie l'entité promotrice et les entités partenaires. L'entité promotrice est l'unique contact et responsable pour le traitement de la demande et le suivi de la subvention, en ce compris sa liquidation.

Article 168

Le Gouvernement octroie aux entités visées qui en font la demande une subvention de soutien structurel de trois ans au maximum pour l'exercice de leurs missions, dans les conditions visées ci-après.

Sous peine d'irrecevabilité, la demande est formulée par un collectif d'entités visées constitué au minimum de trois entités visées justifiant d'activités visant à favoriser l'égalité des chances en Région de Bruxelles-Capitale.

Le collectif est constitué d'entités d'ancienneté d'existence variable. Le Gouvernement détermine l'ancienneté minimale et maximale requise.

Le Gouvernement peut déterminer les modalités et critères d'octroi et de sélection, les dépenses admissibles, et les modalités de liquidation, de suivi et de retrait spécifiques des subventions de soutien structurel.

Article 169

§ 1^{er}. – Le Gouvernement octroie aux entités visées qui en font la demande une subvention de trois ans au maximum pour mener à bien des projets récurrents ou permanents, dans les conditions visées ci-après.

§ 2. – Pour être éligibles, les projets visés au § 1^{er} sont présentés par une ou plusieurs entités visées qui font preuve d'une expérience préalable suffisante.

Sont réputés satisfaisant la condition d'expérience préalable suffisante :

- 1° les projets menés une fois au préalable s'il s'agit de projets récurrents;
- 2° les projets menés en continu durant une année s'il s'agit de projets permanents.

Le Gouvernement peut déterminer les modalités et critères d'octroi et de sélection, les dépenses admissibles, et les modalités de liquidation, de suivi et de retrait spécifiques aux subventions de soutien de projets récurrents ou permanents.

Article 170

Le Gouvernement octroie aux entités visées qui en font la demande une subvention d'une année maximum pour mener à bien des projets innovants.

Le Gouvernement peut déterminer les modalités et critères d'octroi et de sélection, les dépenses admissibles, et les modalités de liquidation, de suivi et de retrait spécifiques aux subventions de soutien de projets innovants.

Article 171

Un rapport annuel de l'application du présent Titre est publié sur le site internet d'equal.brussels. Ce rapport comprend une liste des entités subsidiées durant l'exercice, l'objet de la subvention et des montants perçus.

PARTIE 4

DES COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

TITRE 1^{ER}

Autorités régionales chargées de la surveillance et du contrôle

Article 172

§ 1^{er}. – Sans préjudice des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire et des dispositions relatives aux tests de discrimination, les fonctionnaires désignés, respectivement, par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni contrôlent l'application du présent Code et de ses mesures d'exécution, et surveillent le respect de ceux-ci.

En matière d'emploi, ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux articles 4 à 11 de l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des législations 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.

§ 2. – Les instances bruxelloises et les administrations locales ont l'obligation de conserver pendant un an, dans un dossier de sélection unique, toutes les candidatures à un poste à pourvoir, ainsi que les suites qui leur ont été données.

Ce dossier de sélection est accessible aux fonctionnaires en charge de la surveillance de l'exécution du présent Code conformément aux dispositions prévues au § 1^{er}.

§ 3. – Les instances bruxelloises et les administrations locales sont tenues de motiver au niveau interne l'ensemble des décisions de sélection, de promotion ou de licenciement et de conserver ces motivations pendant un an.

Ces motivations sont accessibles aux fonctionnaires en charge de la surveillance de l'exécution du présent Code conformément aux dispositions prévues au § 1^{er}.

Article 173

Le contrôle et la surveillance de l'application des dispositions du Titre 6 de la Partie 3 du présent Code sont assurés par les Services du Collège réuni.

TITRE 2

Organismes de promotion de l'égalité de traitement

Article 174

§ 1^{er}. – Unia est désigné comme organisme de promotion de l'égalité de traitement, dans le champ d'application du présent Code, en ce qui concerne les critères protégés relevant de sa compétence.

Il est compétent pour :

- 1° l'aide aux victimes de discrimination en les accompagnant dans les procédures de recours;
- 2° concilier les parties dans le respect du présent Code;
- 3° la rédaction de rapports, d'études et de recommandations portant sur tous les aspects en rapport avec la discrimination;
- 4° ester en justice dans tout litige concernant l'application du présent Code.

§ 2. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni désignent, chacun pour ce qui le concerne, un ou plusieurs organismes dont la mission consiste à promouvoir l'égalité de traitement sur la base du critère du sexe et des critères qui y sont assimilés en vertu de l'article 5, 12°, ainsi que sur la base du critère des responsabilités familiales. Ce ou ces organismes ont, pour ces critères protégés, les compétences visées au § 1^{er}. Le ou les mêmes organismes sont également compétents pour les questions de discrimination visées à l'article 11 de la directive 2019/1158

du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

TITRE 3

Conciliation

Article 175

§ 1^{er}. – Sans préjudice des compétences des organismes de promotion de l'égalité de traitement, le Gouvernement, le Collège, et le Collège réuni peuvent désigner, chacun pour ce qui le concerne, un ou plusieurs organismes pouvant faire office de service de conciliation dans les litiges auxquels l'application du présent Code donnerait lieu en cas de discrimination.

§ 2. – Le service de conciliation est compétent pour :

- 1° recevoir les plaintes et s'efforcer de concilier les positions de toutes les parties concernées;
- 2° formuler des recommandations ou faire des propositions en vue de trouver une solution au litige pour lequel il a été sollicité, dans le respect du présent Code.

§ 3. – Le service de conciliation peut notamment refuser de traiter une plainte dans les cas suivants :

- 1° la plainte est manifestement infondée;
- 2° la plainte n'est pas du ressort de ses compétences;
- 3° les faits se sont produits plus d'un an avant que la plainte ne soit déposée;
- 4° la plainte fait déjà l'objet d'une procédure civile en instance ou d'une procédure pénale pendante.

§ 4. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni concrétisent les missions et le fonctionnement du service de conciliation désigné par eux et les complètent.

Article 176

Le service de conciliation remet annuellement un rapport d'activités au Gouvernement, au Collège et au Collège réuni dans lequel l'identité des requérants et celle des personnes mises en cause ne peuvent figurer. Parallèlement, le service de conciliation peut, s'il le juge utile, établir des rapports intermédiaires. Ceux-ci contiennent toute proposition susceptible de favoriser l'égalité de traitement dans le champ d'application du présent Code.

PARTIE 5 **MONITORING DU PRÉSENT CODE**

Article 177

§ 1^{er}. – L'application des articles 136 à 138 donne lieu à une évaluation générale tous les deux ans dans un rapport au Parlement et à l'Assemblée réunie. Les modalités pratiques relatives à l'évaluation sont fixées par le Gouvernement et le Collège réuni.

§ 2. – Sur la base de l'évaluation visée au § 1^{er}, les membres du conseil communal de la commune défailante, ainsi que, le cas échéant, les membres du conseil de l'action sociale de la commune du CPAS défaillant, le Parlement, et l'Assemblée réunie sont informés de la violation des dispositions concernées.

Article 178

En matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes consultatifs et parmi les membres nommés par le Gouvernement au sein des organes de gestion des personnes morales, le Gouvernement soumet tous les deux ans au Parlement un rapport d'évaluation sur l'exécution des articles 130, 131 et 139.

Les modalités d'exécution de la présente disposition sont précisées par le Gouvernement.

Article 179

Dans l'année du renouvellement du conseil communal, le collège des bourgmestre et échevins présente un rapport d'évaluation au conseil communal à propos de l'application de l'article 132 en matière de représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des conseils consultatifs.

Article 180

Une évaluation de l'application de la procédure visée à l'article 140, des mesures visant à promouvoir la participation équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes de gestion désignés ou nommés par la Commission communautaire française ou par une personne morale contrôlée par la Commission communautaire française et de la répartition, en terme de genre, des mandats occupés sera faite tous les deux ans et intégrée au rapport d'activités ou au rapport de gestion, visés à l'article 15, § 1^{er}, du décret du 24 avril 2014 relatif à la gouvernance et à la transparence dans l'exécution des mandats publics.

Article 181

Un rapport sera présenté tous les deux ans par les Services du Collège réuni au Collège réuni reprenant les éventuelles plaintes reçues ainsi que les problèmes posés par l'application des dispositions du présent Code relatives à l'accès aux lieux ouverts au public aux chiens d'assistance.

Article 182

Lorsque cela est pertinent, les auteurs des rapports prévus par les dispositions 177 à 181 tiennent compte des conclusions des autres rapports produits en application de la présente Partie. Ce faisant, ils visent à inscrire leurs analyses dans une perspective intégrée de l'égalité des chances et reconnaissent les croisements qui peuvent exister entre critères protégés. Ils veillent également, le cas échéant, à justifier des conclusions divergentes, notamment au regard des contextes spécifiques d'application des règles évaluées. Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni peuvent définir conjointement les modalités pratiques de cette prise en compte mutuelle.

Article 183

§ 1^{er}. – Tous les cinq ans à compter de l'entrée en vigueur du présent Code, le Parlement, le Parlement francophone bruxellois et l'Assemblée réunie procèdent à l'évaluation de l'application et de l'effectivité de la Partie 2 du présent Code.

§ 2. – Cette évaluation a lieu, après audition et rapports écrits d'Unia et de l'Institut, sur la base d'un rapport contenant des recommandations présenté au Parlement, au Parlement francophone bruxellois et à l'Assemblée réunie par une commission d'experts en matière de lutte contre les discriminations.

§ 3. – Le Parlement, le Parlement francophone bruxellois et l'Assemblée réunie désignent au scrutin secret les membres de la commission d'experts. La commission d'experts est composée des membres suivants :

- 3 membres effectifs et 3 membres suppléants issus du corps académique d'Universités bruxelloises;
- 3 membres effectifs et 3 membres suppléants issus de la magistrature;
- 1 membre effectif et 1 membre suppléant de l'Ordre français des avocats du barreau de Bruxelles;

- 1 membre effectif et 1 membre suppléant du Nederlandse Orde van Advocaten bij de Balie te Brussel;
- 1 membre effectif et 1 membre suppléant du Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes;
- 1 membre effectif et 1 membre suppléant du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap;
- 1 membre effectif et 1 membre suppléant du Conseil bruxellois de lutte contre le racisme.

Tant que le Conseil bruxellois de lutte contre le racisme n'est pas institué, la commission d'experts est valablement composée sans les membres représentant celui-ci.

La commission d'experts est composée au maximum de deux tiers de membres du même sexe. La commission d'experts est composée au maximum de deux-tiers de membres du même groupe linguistique.

§ 4. – Le Parlement, le Parlement francophone bruxellois et l'Assemblée réunie assurent le secrétariat de la commission d'experts.

PARTIE 6 DISPOSITIONS MODIFICATIVES

Article 184

L'article 585 du Code judiciaire est complété d'un point 14°, formulé comme suit :

« 14° des demandes en cessation formées en vertu de l'article 41, paragraphe 1^{er}, du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité. ».

Article 185

L'article 588 du Code judiciaire est complété d'un point 20°, formulé comme suit :

« 20° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 41, paragraphe 1^{er}, du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité. ».

Article 186

§ 1^{er}. – À l'article 3, § 1^{er}, 1°, j), i), de l'ordonnance du 8 octobre 2015 portant des règles générales relatives à la rétention, au recouvrement et à la non-

liquidation des subventions en matière d'emploi et d'économie, les mots « des articles 6, 7 et 14 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi », sont remplacés par « la partie 2 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

§ 2. – À l'article 3, § 1^{er}, 1°, j), ii), de l'ordonnance du 8 octobre 2015 portant des règles générales relatives à la rétention, au recouvrement et à la non-liquidation des subventions en matière d'emploi et d'économie, les mots « l'article 7 de la même ordonnance » sont remplacés par « l'article 7 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité », et les mots « l'article 14 de la même ordonnance » par « les articles 11 et 12 du même Code ».

Article 187

À l'article 11, 4°, d), de l'ordonnance du 23 juillet 2018 relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales, les mots « de l'article 19 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi » sont remplacés par « de l'article 48 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Article 188

À l'article 3, 2°, b), de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, les mots « visée à l'article 4, 7°, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi » sont remplacés par « visée à l'article 48 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Article 189

À l'article 6, 2°, de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, les mots « de respecter les dispositions de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi » sont remplacés par « de respecter la partie 2 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Article 190

À l'article 8, 6°, e), de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, les mots « l'article 19 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi », sont remplacés par « l'article 48 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Article 191

À l'article 21, § 1^{er}, 3°, de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, les mots « de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi » sont remplacés par « du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Article 192

À l'article 8, § 2, 8°, d), de l'ordonnance du 21 novembre 2013 relative à l'agrément des sociétés en tant que coopérative d'activités en vue de l'octroi de subventions, les mots « par ou en vertu de l'article 19 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi » sont remplacés par « par ou en vertu de l'article 48 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Article 193

À l'article 4, § 2, 2°, B., de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant la promotion de la responsabilité sociétale dans les entreprises bruxelloises, les mots « prévu dans l'ordonnance du ... relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi » sont remplacés par « prévu dans le Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Au même article, les mots « , tel que prévu dans l'ordonnance du ... visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise et dans l'ordonnance du ... visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise », sont remplacés par un « . ».

Article 194

À l'article 4, § 6, alinéa 3, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant la promotion de la responsabilité sociétale dans les entreprises bruxelloises, les mots « prévu dans l'ordonnance du ... relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi », sont remplacés par « prévu dans le Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Article 195

À l'article 3, 2°, du décret du 27 mai 1999 relatif à l'octroi de l'agrément et de subventions aux maisons d'accueil, les mots « du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement », sont remplacés par « du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Article 196

À l'article 4, 4°, du décret du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée, les mots « comme visé à l'article 5 du décret du 9 juillet 2010 « relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement » », sont remplacés par « contraire au Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Article 197

À l'article 71, 7°, du décret du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée, les mots « du décret de la Commission communautaire française du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement », sont remplacés par « du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Article 198

À l'article 33, 4°, du décret du 5 mars 2009 relatif à l'offre de services ambulatoires dans le domaine de l'action sociale, de la famille et de la santé, les mots « du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement » sont remplacés par « du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de l'égalité ».

Article 199

À l'article 196/7, 5°, du décret du 5 mars 2009 relatif à l'offre de services ambulatoires dans le domaine de l'action sociale, de la famille et de la santé, les mots « du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement », sont remplacés par « du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de l'égalité ».

Article 200

À l'article 6, alinéa 2, du décret du 17 mars 1994 portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle, les mots « décret du 24 avril 2014 relatif à la gouvernance et à la transparence dans l'exécution des mandats publics » sont remplacés par « Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de l'égalité ».

Article 201

L'article 15, § 1^{er}, alinéa 5, 2°, des décret et ordonnance conjoints des 26 avril et 16 mai 2019 relatifs au médiateur bruxellois est remplacé comme il suit : « la discrimination interdite par le Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de l'égalité ».

PARTIE 7 DISPOSITIONS FINALES

Article 202

Le présent Code entre en vigueur six mois après la date de publication au *Moniteur belge*.

Article 203

À l'entrée en vigueur du présent Code, les textes suivants sont abrogés :

- l'ordonnance du 27 avril 1995 portant introduction d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs;
- le décret du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle;
- l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi;

- l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise;
- le décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement;
- l'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale;
- le décret du 21 juin 2013 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire française;
- l'ordonnance du 13 février 2014 visant à garantir, au sein des organes de gestion des personnes morales, une présence équilibrée de femmes et d'hommes parmi les membres nommés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;
- l'ordonnance du 16 mai 2014 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune;
- l'ordonnance du 23 juin 2016 portant introduction d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au Collège d'environnement;
- l'ordonnance du 8 décembre 2016 portant sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale;
- le décret du 15 décembre 2016 portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire française;
- l'ordonnance du 23 décembre 2016 portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune;
- l'ordonnance du 2 février 2017 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux;
- l'ordonnance du 27 juillet 2017 relative aux conseils consultatifs communaux des aînés;
- l'ordonnance du 5 octobre 2017 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et à promouvoir l'égalité de traitement;
- l'ordonnance du 21 mars 2018 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des CPAS;

- l'ordonnance du 4 octobre 2018 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes publics régionaux et des communes;
- l'ordonnance du 4 octobre 2018 tendant à l'introduction du test d'égalité des chances;
- l'ordonnance-cadre 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;
- le décret du 9 mai 2019 relatif à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des institutions publiques de la Commission communautaire française;
- l'ordonnance du 30 juin 2022 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans les institutions, centres et services relevant de la compétence de la Commission communautaire commune ainsi que dans les Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune;
- l'ordonnance du 23 décembre 2022 relative au subventionnement des projets favorisant l'égalité des chances en Région de Bruxelles-Capitale;
- l'ordonnance du 30 juin 2023 portant sur la création d'un conseil consultatif bruxellois pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale.

Article 204

À l'entrée en vigueur du présent Code, les dispositions suivantes sont abrogées :

- l'article 27, § 6, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale;
- l'article 120*bis*, alinéas 3 à 8, de la Nouvelle loi communale du 24 juin 1988;
- le Titre X du Code bruxellois du Logement;
- les articles 2, 3°, 3, 4, 6 et 7, de l'ordonnance du 18 décembre 2008 relative à l'accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public;
- l'article 13 du décret du 24 avril 2014 relatif à la gouvernance et à la transparence dans l'exécution des mandats publics;
- l'article 79, alinéa 3, de l'ordonnance du 5 juin 1997 relative aux permis d'environnement, tel qu'inséré par l'article 2 de l'ordonnance du 23 juin 2016 portant introduction d'une représentation équilibrée

des femmes et des hommes au Collège d'environnement;

- l'article 59, alinéa 2, 1°, de l'ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale;
- l'article 26, § 3, alinéa 2, du décret et ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française du 16 mai 2019 relatifs à la publicité de l'administration dans les institutions bruxelloises.

Article 205

§ 1^{er}. – À l'entrée en vigueur du présent Code, l'article 8, § 3, alinéa 3, et l'article 8, § 4, alinéa 3, de l'ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale sont abrogés.

§ 2. – À l'entrée en vigueur du présent Code, les mots « Au moins un tiers des représentants sont de sexe différent. » sont abrogés à l'article 36, § 1^{er}, de l'ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale.

§ 3. – À l'entrée en vigueur du présent Code, les mots « Le conseil d'administration ne peut comporter plus de deux tiers de membres du même sexe. » sont abrogés à l'article 36, § 2, alinéa 2, de l'ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale.

§ 4. – À l'entrée en vigueur du présent Code, les mots « et sont de sexe différent » sont abrogés à l'article 95, § 1^{er}, alinéa 3, de l'ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale.

§ 5. – À l'entrée en vigueur du présent Code, les mots « Les membres proposés sont de sexe différent. » sont abrogés à l'article 95, § 2, alinéa 2, de l'ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale.

Article 206

À l'entrée en vigueur du présent Code, les mots « Au moins un tiers des membres élus sont de sexe différent. » sont abrogés à l'article 11, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale.

Article 207

§ 1^{er}. – À l'entrée en vigueur du présent Code, les textes réglementaires suivants sont abrogés :

- l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 juillet 2012 instituant un Conseil consultatif Égalité des Chances pour les Femmes et les Hommes pour la Région de Bruxelles-Capitale;
- l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 novembre 2017 relatif à la création du conseil des personnes handicapées.

§ 2. – À l'entrée en vigueur du présent Code, l'article 2 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 22 novembre 2018 portant exécution de l'ordonnance du 4 octobre 2018 tenant à l'introduction du test égalité des chances est abrogé.

Bruxelles le 8 février 2024

Le Ministre-Président,

Rudi VERVOORT

Pour le Collège réuni,

Le Président,

Rudi VERVOORT

Pour le Collège,

La Présidente,

Barbara TRACHTE

ANNEXE 1

AVIS N° 74.490/VR DU CONSEIL D'ÉTAT DU 15 DÉCEMBRE 2023

Le Conseil d'État, section de législation, saisi par le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé du Développement territorial et de la Rénovation urbaine, du Tourisme, de la Promotion de l'Image de Bruxelles et du Biculturel d'intérêt régional, le Président du Collège réuni de la Commission communautaire commune, compétent pour la coordination de la politique du Collège réuni et la Ministre-Présidente du Collège de la Commission communautaire française, chargée de la promotion de la santé, des Familles, du Budget et de la Fonction publique, le 15 septembre 2023, d'une demande d'avis, dans un délai de soixante jours prorogé à septante-cinq jours (*), sur un avant-projet de décret et d'ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française « de Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité », a donné l'avis suivant :

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique ⁽¹⁾ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*
* * *

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2. L'avant-projet de décret et d'ordonnance conjoints soumis pour avis a pour objet d'instaurer un Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité.

Le Code en projet comporte 7 parties.

La partie 1 du Code en projet contient des dispositions générales, dont les objectifs du Code (titre 1^{er}) et les définitions applicables (titre 2).

La partie 2 du Code en projet règle le « droit à la non-discrimination ». Cette partie règle tout d'abord

le champ d'application du Code (titre 1^{er}) et décrit les comportements interdits et les distinctions autorisées (titre 2). Cette partie contient en outre un certain nombre de dispositifs généraux de protection, tels que les clauses contractuelles interdites (chapitre 1^{er} du titre 3), la protection contre les représailles (chapitre 2 du titre 3), un régime d'indemnisation des victimes (chapitre 3 du titre 3) et des règles d'affichage des décisions judiciaires (chapitre 4 du titre 3). Le titre 4 prévoit des dispositifs spécifiques de protection dans le domaine de l'emploi dans les services publics régionaux et locaux, dans le domaine de la formation professionnelle et dans le domaine du logement. Le titre 5 contient des dispositions concernant la recherche et la poursuite des discriminations, dont les tests de discrimination (chapitre 1^{er}), les actions en cessation (chapitre 2), les astreintes (chapitre 3) et la représentation en justice (chapitre 4). Le titre 6 règle les modes et la charge de la preuve dans le cadre des procédures civile et administrative, à l'exception des procédures pénales. Le titre 7 contient les dispositions pénales (chapitre 1^{er}) et un dispositif concernant les sanctions administratives (chapitre 2).

La partie 3 du Code en projet contient divers dispositifs concernant les acteurs et instruments de l'intégration de l'égalité des chances dans les politiques bruxelloises et de la promotion de la diversité dans la fonction publique bruxelloise. Le titre 1^{er} règle l'intégration de l'égalité des chances dans les politiques bruxelloises et détermine les acteurs à cette fin. Le titre 2 règle un certain nombre d'organes consultatifs. Le titre 3 contient les règles de représentation applicables dans divers organes et commissions aux niveaux régional et local et pour les nominations et présentations effectuées par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune ainsi que le Conseil et le Collège de la Commission communautaire française. Le titre 4 contient les règles relatives à la promotion de la diversité au sein des instances bruxelloises et des administrations locales. Le titre 5 coordonne les dispositions existantes en matière d'accessibilité des sites Internet et des applications mobiles des instances bruxelloises et des administrations locales et étend leur champ d'application aux instances et administrations bruxelloises auxquelles se rapporte le Code en projet. Le titre 6 coordonne les règles d'accessibilité des lieux ouverts au public aux chiens d'assistance. Les titres 7 et 8 règlent les subside et labels destinés aux entreprises du secteur marchand et non marchand développant une poli-

(*) Cette prorogation résulte de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois « sur le Conseil d'État », coordonnées le 12 janvier 1973, qui dispose que le délai de soixante jours est prorogé à septante-cinq jours dans le cas où l'avis est donné par les chambres réunies en application de l'article 85bis.

(1) S'agissant d'un avant-projet de décret et d'ordonnance conjoints, on entend par « fondement juridique » la conformité avec les normes supérieures.

tique de diversité et aux associations qui promeuvent des projets favorisant l'égalité des chances.

La partie 4 du Code en projet règle les compétences de diverses institutions bruxelloises en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité, tant en ce qui concerne la surveillance et le contrôle (titre 1^{er}) que la promotion de l'égalité de traitement (titre 2) et la médiation (titre 3).

La partie 5 du Code en projet règle l'évaluation de l'application du Code à adopter.

Les parties 6 et 7 du Code en projet contiennent des dispositions modificatives et finales. Il est ainsi prévu que le Code à adopter entre en vigueur six mois après sa publication au *Moniteur belge* (article 203) et qu'un certain nombre de dispositions ou textes législatifs soient abrogés (articles 204 à 208).

COMPETENCE

A. Observation préalable

3. Il ressort du commentaire des articles du Code en projet que « [l]e texte proposé remplace et coordonne l'ensemble des textes législatifs de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire française et de la Commission communautaire commune, repris au tableau de concordance. Ces textes concernent l'égalité des chances, la non-discrimination et la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité, et l'inclusion. Le texte proposé augmente ainsi la visibilité et la lisibilité de ces dispositions fragmentées selon les compétences de chaque entité concernée. Il vise à ce que les dispositions juridiques soient facilement accessibles, correctement articulées et praticables ».

La codification envisagée concerne la législation anti-discrimination élaborée par trois législateurs distincts, à savoir le législateur de la Région de Bruxelles-Capitale, celui de la Commission communautaire commune (ci-après : la « Commission communautaire commune ») et celui de la Commission communautaire française (ci-après : la « Commission communautaire française »).

Les auteurs du Code en projet entendent codifier la législation anti-discrimination de ces trois autorités sous la forme d'un décret et ordonnance conjoints, adopté sur le fondement de l'article 92bis/1, § 1^{er}, de la loi spéciale du 8 août 1980 « de réformes institutionnelles », combiné avec l'article 42 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 « relative aux institutions bruxelloises ».

L'article 92bis/1, § 1^{er}, de la loi spéciale du 8 août 1980 dispose que « les communautés et les régions peuvent adopter des décrets conjoints [...] portant notamment sur la création et la gestion conjointe de services et institutions communs, sur l'exercice conjoint de compétences propres ou sur le développement d'initiatives en commun ». L'article 42 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 rend cette disposition applicable aux institutions bruxelloises sous réserve de certaines adaptations procédurales.

Bien que l'instrument « décret et/ou ordonnance conjoints » vise surtout à permettre que « les différents Parlements concernés donnent leur assentiment à un texte dont certaines parties ne relèvent pas de leur compétence mais de celle des autres Parlements qui adoptent un texte identique par décret ou ordonnance » (2), les termes utilisés à l'article 92bis/1, § 1^{er}, de la loi spéciale du 8 août 1980 sont suffisamment larges pour adopter également, sur son fondement, un décret ou ordonnance conjoints contenant un dispositif uniforme dans des matières pour lesquelles chacun des législateurs, chacun en ce qui le concerne, est compétent.

Il faut néanmoins observer à cet égard que le choix de l'instrument « décret et ordonnance conjoints » implique que, désormais, chacun des législateurs concernés pourra encore uniquement modifier sa propre législation anti-discrimination, soit en adoptant un décret ou ordonnance conjoint modificatif avec les autres législateurs concernés (article 92bis/1, § 4, alinéas 1^{er} et 3, de la loi spéciale du 8 août 1980), soit en abrogeant unilatéralement le décret et ordonnance conjoints, après concertation avec les autres parlements au sein d'une commission interparlementaire (article 92bis/1, § 4, alinéa 2, de la loi spéciale du 8 août 1980). Une méthode moins radicale pour l'autonomie de chacun des législateurs consisterait à ce que chaque législateur, dans les matières de son ressort, adopte un décret distinct ou une ordonnance distincte propre ayant un contenu uniforme.

Enfin, il apparaît au Conseil d'État qu'il ne correspond pas à l'intention définie ci-dessus d'élaborer une législation anti-discrimination uniforme dans un décret et ordonnance conjoints, d'également inscrire dans ce décret et ordonnance conjoints des dispositions dont le champ d'application concerne spécifiquement soit une matière communautaire, soit une

(2) Avis 52.303/AG donné le 20 novembre 2012 sur une proposition devenue la loi spéciale du 6 janvier 2014 « modifiant la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle et la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises » (*Doc. parl.*, Sénat, 2012-13, n° 1815/2, p. 5, observation n° 7).

matière régionale ⁽³⁾. C'est à tout le moins le cas des articles 58 à 63 du Code en projet. En effet, ces dispositions ne visent pas à créer conjointement un service ou un organisme commun mais réglementent simplement des organismes régionaux qui relèvent pleinement de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale ⁽⁴⁾. Il en va de même pour les règles spécifiques que contient le Code en projet en matière de logement (par exemple, les articles 24, 31 et 36 à 40). Pareilles dispositions n'ont pas leur place dans un décret et ordonnance conjoints dont les dispositions sont censées être communes aux trois autorités concernées. En effet, la limite à l'exercice conjoint de compétences est « que les décrets conjoints ne peuvent pas avoir pour conséquence un transfert de compétences entre les autorités qui coopèrent » ⁽⁵⁾.

B. Quant au champ d'application du Code en projet

4.1. Tant la Cour constitutionnelle que le Conseil d'État, section de législation, ont confirmé à plusieurs reprises déjà qu'il appartient en principe à chaque législateur, dans la limite de ses compétences, de concrétiser les droits fondamentaux définis par des normes supérieures, dans les matières qui lui ont été attribuées. Sur cette base, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire française et la Commission communautaire commune peuvent mener une politique de lutte contre la discrimination dans les matières relevant de leur compétence ⁽⁶⁾.

4.2. Selon l'article 6 du Code en projet, la partie 2 de ce dernier est applicable à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les instances régionales, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française, ainsi que l'administration locale, dans diverses matières. Le champ d'application du dispositif en projet comporte donc un large éventail de matières qu'il n'est pas toujours possible

de distinguer clairement des compétences des autres entités fédérales ⁽⁷⁾.

Par contre, la phrase introductive de l'article 6 du Code en projet limite le champ d'application de la partie 2 de ce Code en ajoutant le segment de phrase « [d]ans le respect des compétences exercées par la Région, la Commission communautaire commune, et la Commission communautaire française », de sorte que le dispositif en projet indique qu'il doit être lu conformément aux règles répartitrices de compétences.

Dans un souci de sécurité juridique, il est néanmoins conseillé de vérifier le texte néerlandais de l'article 6. Le texte néerlandais de l'article 6, 4°, fait ainsi mention de « werkgelegenheid » alors qu'il peut se déduire du texte français et de l'exposé des motifs qu'il s'agit de la politique de l'emploi au sens de l'article 6, § 1^{er}, IX, de la loi spéciale du 8 août 1980 ⁽⁸⁾. Le texte néerlandais de l'article 6, 4°, du Code en projet devra dès lors être adapté.

C. Quant au règlement de questions touchant à la compétence des cours et tribunaux du pouvoir judiciaire et à la procédure menée devant ceux-ci

5.1. Diverses dispositions du Code en projet portent sur les compétences d'attribution des cours et tribu-

(3) Voir l'avis 74.484/4 donné le 6 novembre 2023 sur un avant-projet d'ordonnance conjointe de la Région de Bruxelles-Capitale et de la Commission communautaire commune « relative à la gouvernance locale », pp. 3 et 4.

(4) Et plus spécifiquement d'ailleurs, de la compétence du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, à qui il appartient de régler le fonctionnement et l'organisation de ses services, conformément au pouvoir réglementaire autonome dont il dispose.

(5) Développements de la proposition devenue la loi spéciale du 6 janvier 2014 (*Doc. parl.*, Sénat, 2012-13, n° 5-1815/1, p. 3).

(6) Voir précédemment l'avis 73.450/3 du 15 mai 2023 sur un avant-projet devenu l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 6 juillet 2023 « portant sur la création d'un Conseil consultatif bruxellois pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale » (*Doc. parl.*, Parl. Rég. Brux.-Cap., 2022-23, n° A-712/1, pp. 12 et 13, observation n° 3.1).

(7) Ainsi, l'article 6, 12°, du Code en projet dispose que la partie 2 est applicable, entre autres, aux « relations de travail » et selon l'article 6, 13°, du Code en projet, cette même partie est applicable à « l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations ». En vertu de l'article 6, § 1^{er}, VI, alinéa 5, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980, le droit du travail individuel et collectif est toutefois une compétence réservée à l'autorité fédérale.

(8) Ce qui correspond également à la formulation de l'article 4, 9°, de l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008 « relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi », dont émane l'article 6, 4°, du Code en projet. Voir en ce sens l'avis 72.225/1/VR donné le 6 décembre 2022 sur un avant-projet devenu l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 1^{er} juin 2023 « portant modification de diverses dispositions visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi » (*Doc. parl.*, Parl. Rég. Brux.-Cap., 2022-23, n° A-676/1, pp. 23 à 31, observations n°s 3 à 16, et spécialement l'observation n° 7 selon laquelle « il faut en tout état de cause relever que le texte de l'article 2 de l'avant-projet ne permet pas que les discriminations à l'embauche soient soumises d'une manière générale au régime de sanctions de l'ordonnance du 4 septembre 2008. En effet, s'il est vrai que la définition de la notion d'emploi » est formulée d'une manière quelque peu plus générale, il n'en reste pas moins qu'elle se fonde encore toujours sur une référence aux « compétences Emploi » sur la base de la LSRI, ce qui ne semble pas aller au-delà des compétences propres de la Région de Bruxelles-Capitale »).

naux du pouvoir judiciaire, ainsi que sur la procédure menée devant ceux-ci.

Il convient cependant de rappeler la jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle et de la section de législation du Conseil d'État selon laquelle, en vertu des articles 145 et 146 de la Constitution, c'est au législateur fédéral seul qu'il appartient de définir les compétences des juridictions ⁽⁹⁾, tandis que le pouvoir de fixer les règles de procédure devant les juridictions appartient à ce dernier en vertu de sa compétence résiduelle ⁽¹⁰⁾.

Il est toutefois admis que les Communautés et les Régions peuvent empiéter sur les compétences revenant ainsi à l'autorité fédérale, sur le fondement des pouvoirs implicites que leur confère l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980. Il est requis à cette fin que le dispositif soit nécessaire à l'exercice d'une compétence de la Communauté ou de la Région, que l'incidence du dispositif sur la matière fédérale ne soit que marginale et que cette matière se prête à un régime différencié ⁽¹¹⁾. Ainsi que le Conseil d'État l'a souligné à de multiples reprises, les auteurs du Code en projet doivent démontrer dans l'exposé des motifs que ces conditions sont remplies.

Par le passé, la section de législation a déjà admis, sur le plan des principes, que les Communautés et les Régions puissent, dans le cadre de l'élaboration de leur législation de lutte contre la discrimination, réaliser, en se fondant sur l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980, de tels empiètements dans la compétence fédérale. En tant qu'ils se bornent à codifier les dispositifs de droit judiciaire qui figuraient déjà dans des ordonnances et décrets codifiés, le Code en pro-

jet ne pose pas de nouvelles difficultés sur ce point. Les innovations qu'il comporte doivent par contre être justifiées spécifiquement au regard des conditions précitées. Deux de ces dispositifs méritent plus particulièrement, à cet égard, l'attention.

5.2. Il en va ainsi, premièrement, s'agissant des règles inscrites aux articles 25 et 41, § 3, du Code en projet, qui concernent la publicité de décisions judiciaires, respectivement dans le cadre de la procédure de droit commun et dans le cadre de l'action en cessation. L'exposé des motifs de l'avant-projet ne contient aucune indication quant au respect des conditions précitées. Interrogé à ce propos, la déléguée a fourni les explications suivantes :

« En vertu de l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, de telles règles peuvent être adoptées au titre de compétences implicites confiées aux entités fédérées moyennant le respect de trois conditions [...] : (1) les compétences implicites revendiquées doivent être justifiées au regard de leur nécessité par rapport à l'exercice de la compétence exercée; (2) la matière faisant l'objet d'un empiètement doit se prêter à un régime différencié; (3) l'empiètement doit avoir une incidence marginale [...]. La déléguée confirme que les auteurs du Code en projet considèrent que ces trois conditions sont remplies en ce qui concerne les articles 25 et 41 ».

Les explications de la déléguée ne permettent pas d'apprécier si les exigences inscrites à l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980 ont été respectées et si les compétences implicites peuvent ainsi être invoquées pour la publication de décisions judiciaires.

5.3. Le second dispositif est formé de la combinaison entre les règles de modulation du montant des dommages et intérêts forfaitaires (article 22 du Code en projet) et le maintien de la compétence du juge de la cessation pour octroyer ces dommages et intérêts (article 41, § 2, du Code en projet). En effet, dans le droit processuel fédéral, il est de principe que le juge de la cessation ne se prononce pas sur l'indemnisation d'un dommage car le débat auquel cette question est susceptible de donner lieu serait incompatible avec la célérité de la procédure « comme en référé ». La législation fédérale de lutte contre la discrimination a cependant permis au juge de la cessation d'octroyer des dommages et intérêts « forfaitaires » parce que précisément, du fait de cette forfaitarisation, le débat est simplifié : le choix ne s'opère qu'entre deux montants fixés par avance, sur base de paramètres en

(9) Voir e.a. l'avis 72.556/3 donné le 16 janvier 2023 sur un avant-projet devenu le décret de la Communauté flamande et de la Région flamande du 16 juin 2023 « tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid » (*Doc. parl.*, Parl. fl., 2022-23, n° 1631/1, p. 108, observation 4.2) ainsi que l'avis 64.097/4 donné le 17 septembre 2018 sur un avant-projet devenu l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 17 juillet 2020 « modifiant la Nouvelle loi communale en vue de sa codification » (*Doc. parl.*, Parl. Rég. Brux.-Cap., 2019-2020, n° A-145/1, p. 55, observation formulée sous l'article 4).

(10) C.C., 28 mars 2002, n° 57/2002, B.4.3. Voir également C.C., 14 février 2001, n° 19/2001, B.4.2; C.C., 26 novembre 2003, n° 154/2003, B.2.4 et B.5.2; C.C., 29 juillet 2010, n° 91/2010, B.3.3; C.C., 14 novembre 2012, n° 139/2012, B.4.3.

(11) Voir l'avis 72.576/AG donné le 15 février 2023 sur un avant-projet devenu le décret de la Région flamande du 14 juillet 2023 « tot wijziging van de Vlaamse Codex Ruimtelijke Ordening van 15 mei 2009, het decreet van 4 april 2014 betreffende de organisatie en de rechtspleging van sommige Vlaamse bestuursrechtscollages en het decreet van 25 april 2014 betreffende complexe projecten, wat betreft de uitbreiding van de rechtsmacht van de Raad voor Vergunningsbetwistingen » (*Doc. parl.*, Parl. fl., 2022-23, n° 1726/1, pp. 45 et 46, observation n° 4.5).

nombre réduit ⁽¹²⁾. Les travaux préparatoires de cette législation sont très explicites sur ce point ⁽¹³⁾ et la Cour constitutionnelle, dans son arrêt 17/2009 du 12 février 2009, y a fait écho ⁽¹⁴⁾. Le système de l'article 22 du Code en projet – choix d'un montant oscillant entre 2.000 euros et 6.000 euros, sur la base de paramètres nettement plus complexes car portant notamment sur le caractère systémique ou non de la discrimination querellée – pourrait occasionner des débats plus nourris sur l'indemnisation, ce qui pourrait perturber le fonctionnement efficient des procédures « comme en référé » et des juridictions appelées à en connaître, lequel ressortit de la responsabilité et de la compétence de l'autorité fédérale. Il appartient donc aux auteurs du Code en projet de démontrer plus avant que les conditions de l'exercice de leurs pouvoirs implicites sont réunies sur ce point et, spécifiquement, que l'impact de l'innovation qu'introduisent les articles 22 et 41, § 2, combinés du Code en projet demeure dans les limites du marginal en ne remettant pas en cause les principes fondamentaux qui régissent la matière ⁽¹⁵⁾.

D. Quant à l'attribution de missions à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

6. Diverses dispositions en projet attribuent des missions et compétences à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, créé par la loi du 16 décembre 2002 « portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ». Ainsi en va-t-il des articles 46, § 3, 47, ou encore 184.

(12) Voir l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 « tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ». La modification subie par cette loi par le biais de la loi du 28 juin 2023 « portant modification de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes » n'a pas remis en cause ces orientations de base et a maintenu au système son caractère de simplicité.

(13) « La « forfaitarisation » du dommage présenterait, par rapport à la situation ci-avant décrite, un double avantage. Par définition, elle permettrait une économie substantielle de débats : plus rien ne s'opposerait, par conséquent, à ce que le juge de la cessation puisse condamner lui-même l'auteur de la discrimination aux dommages et intérêts ainsi « forfaitarisés ». Ensuite, elle offrirait à la victime une perspective d'indemnisation effective, en lieu et place des euros symboliques » (*Doc. parl.*, Chambre, 2006-2007, n° 51-2722/001, p. 27).

(14) « Le caractère forfaitaire de l'indemnité vise également à permettre au juge des cessations qui constate une discrimination d'octroyer immédiatement une indemnité. Sous l'empire de la loi du 25 février 2003, cette possibilité n'existait pas au motif que l'engagement de débats relatifs à l'évaluation des dommages ne serait pas compatible avec la célérité de la procédure « comme en référé » » (C.C., 12 février 2009, n° 17/2009, B.26.9).

(15) Voir, par analogie, l'avis 72.576/AV (*Doc. parl.*, Parl. Fl., 2022-2023, n° 1726/1, p. 54, observation n° 15, *in fine*).

Comme la section de législation a eu l'occasion de le rappeler à plusieurs reprises, l'attribution par le législateur décrétoal ou ordonnanciel de missions à cet Institut, créé par une loi fédérale, ne peut se concevoir sans la conclusion d'un accord de coopération ⁽¹⁶⁾. La même obligation s'impose aussi s'il est envisagé de désigner l'Institut comme organisme « dont la mission consiste à promouvoir l'égalité de traitement sur la base du critère du sexe et des critères qui y sont assimilés en vertu de l'article 4, 12°, ainsi que sur la base du critère des responsabilités familiales », au sens de l'article 175, § 2, du Code en projet.

FORMALITÉS

7. L'article 162 du Code en projet habilite le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale à octroyer à des entreprises, organisations et institutions du secteur marchand et non marchand des subsides pour le développement d'une politique d'entreprise de diversité au moyen de plans de diversité privés. Cet article reproduit les articles 28 et 28/1 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 « relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi ».

La question se pose de savoir si ce régime de subvention peut être considéré comme une aide d'État au sens de l'article 107 du Traité « sur le fonctionnement de l'Union européenne » (ci-après : le « TFUE ») et si, dès lors, il ne doit pas être notifié conformément à l'article 108, paragraphe 3, de ce même traité ⁽¹⁷⁾. Invitée à fournir des explications à cet égard, la déléguée a déclaré ce qui suit :

« Les auteurs considèrent qu'il n'y aura pas d'aides d'État à notifier, dans la mesure où deux au moins des

(16) Voir, e.a., l'avis 62.996/1 donné le 16 mars 2018 sur un projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale « relatif à la modification de l'arrêté de la Région de Bruxelles-Capitale du 14 juillet 2016 portant exécution de l'article 15 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, des articles 24 et 26 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise et de l'article 214 de l'ordonnance du 17 juillet 2003 portant le Code bruxellois du Logement » et références citées.

(17) Peut être qualifiée d'aide d'État toute mesure qui constitue une intervention de l'État ou au moyen de ressources d'État qui accorde un avantage sélectif à son bénéficiaire, qui est susceptible d'affecter les échanges entre les États membres et qui fausse ou menace de fausser la concurrence : voir par exemple C.J.U.E., 16 avril 2015, C-690/13, *Trapeza Eurobank Ergasias*, ECLI:EU:C:2015:235, point 17; C.J.U.E., 4 juin 2015, C-15/14 P, *Commission c. MOL*, ECLI:EU:C:2015:362, point 47; C.J.U.E., 16 juillet 2015, C-39/14, *BVVG*, ECLI:EU:C:2015:470, point 24; Trib. 15 janvier 2015, *République française c. Commission*, point 30; Trib. 2 juillet 2015, T-425/04 RENV et T-444/04 RENV, *République française c. Commission*, ECLI:EU:T:2015:450, point 187.

quatre conditions nécessaires à la qualification d'aide d'État ne sont pas remplies. D'une part, l'avantage n'est pas sélectif dans la mesure où toute entreprise remplissant les conditions pour obtenir le subside pour le développement d'une politique d'entreprise de diversité est visée. D'autre part, au regard de son faible montant, l'avantage n'est pas de nature à menacer la concurrence entre États membres. Il est notamment renvoyé au Règlement 1407/2013 du 18 décembre 2013 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides *de minimis* ».

Il ressort de la réponse de la déléguée qu'on ne peut pas encore déterminer pour l'heure s'il s'agit ou non d'une aide d'État au sens de l'article 107 du TFUE et que cette question ne pourra être tranchée qu'au moment où le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale pourvoira à l'exécution de l'article 162 du Code en projet. Il faudra vérifier à ce moment-là si ce régime d'exécution doit, le cas échéant, être notifié à la Commission européenne.

8. Le Code en projet contient, outre la coordination de dispositions existantes, un certain nombre de nouvelles règles concernant le traitement de données à caractère personnel. Tel est notamment le cas de ses articles 25, 41 et 72 du Code en projet.

L'article 36, paragraphe 4, du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 « relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) », combiné avec l'article 57, paragraphe 1^{er}, c), et le considérant 96 de ce règlement, prévoit une obligation de consulter l'autorité de contrôle, en l'occurrence l'Autorité de protection des données visée dans la loi du 3 décembre 2017 « portant création de l'Autorité de protection des données », dans le cadre de l'élaboration d'une proposition de mesure législative devant être adoptée par un parlement national, ou d'une mesure réglementaire fondée sur une telle mesure législative, qui se rapporte au traitement de données à caractère personnel.

Il ressort des pièces jointes à la demande d'avis que l'Autorité de protection des données a uniquement été invitée à donner son avis sur l'article 25 du Code en projet et donc pas sur les articles 41 et 72 de ce dernier ⁽¹⁸⁾. Les règles concernant le traitement de données à caractère personnel inscrites à l'article 41

sont identiques à celles énoncées à l'article 25, de sorte que l'on peut admettre qu'il n'est plus nécessaire de demander un avis supplémentaire à leur égard.

L'observation qui précède n'est cependant pas pertinente pour l'article 72 du Code en projet. Étant donné que, contrairement à ce que soutient la déléguée, il s'agit de nouvelles règles relatives au traitement de données à caractère personnel, l'avis de l'Autorité de protection des données concernant cette disposition doit encore être recueilli avant que le Code en projet puisse être déposé aux assemblées législatives concernées.

Si l'avis devait encore donner lieu à des modifications du texte soumis au Conseil d'État ⁽¹⁹⁾, les dispositions modifiées ou ajoutées devraient encore être soumises à la section de législation, conformément à la prescription de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

A. Observation préalable

9. Ainsi qu'il a été rappelé ci-dessus, le Code en projet procède, pour une très large partie, de la codification de dispositifs ordonnanciers et décrets existants, sur lesquels la section de législation a déjà eu l'occasion de donner un avis. Il est renvoyé auxdits avis dans la mesure où ils seraient restés pertinents.

La circonstance que, le cas échéant, certaines des observations formulées par ces avis ne seraient pas reproduites dans le présent avis, ne saurait être interprétée comme signifiant que ces observations auraient perdu de leur pertinence ⁽²⁰⁾.

B. La correcte insertion du dispositif à l'examen au sein de la législation existante

10. Il ressort du commentaire des articles du Code en projet que l'un des objectifs poursuivis par la mise en place du « Code » à l'examen est l'amélioration de la lisibilité et de la systématique des dispositifs législatifs qui, dans la Région de Bruxelles-Capitale, régissent la matière de la lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité.

(19) À savoir d'autres modifications que celles dont fait état le présent avis ou que celles visant à répondre aux observations formulées dans le présent avis.

(20) En ce sens, notamment, l'avis 73.529/2 donné le 3 juillet 2023 sur un avant-projet de décret « introduisant le Code de la justice communautaire » (*Doc. parl.*, Parl. Comm. Fr., 2022-23, n° 583/1, pp. 250 à 279).

(18) Selon l'avis 108/2023 du 29 juin 2023, une demande d'avis a été adressée à l'Autorité de protection des données concernant « l'article unique du chapitre 4 « Affichage de la décision », du titre 3 « Dispositifs généraux de protection », de la partie 2 « Droit à la non-discrimination » du Code en projet ».

La réalisation de cet objectif requerrait cependant des ajustements législatifs supplémentaires.

Ainsi, certaines législations issues de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire commune ou de la Commission communautaire française comportent des dispositifs ponctuels dédiés à la lutte contre la discrimination qui sont nettement moins élaborés et détaillés que ceux que contient le Code en projet – notamment en termes d'identification des critères de discrimination prohibés – et qui devraient être réexaminés à la lumière de ceux-ci. Ainsi en va-t-il, par exemple, de l'article 29, § 2, 1°, de l'ordonnance de la Commission communautaire commune du 14 juin 2018 « relative à l'aide d'urgence et à l'insertion des personnes sans abri » ou encore de l'article 6, 1°, du décret de la Commission communautaire française du 22 février 2018 « relatif à l'organisation du transport médico-sanitaire ». Dans une même perspective, la section de législation n'aperçoit pas la raison pour laquelle les auteurs du Code en projet, dans certains cas, s'abstiennent d'intégrer dans le Code lui-même une série de dispositifs qui concernent la matière qu'il traite et se contentent d'y faire référence. Ainsi en va-t-il des modalités des « tests de discrimination » définies par l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale 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 », auxquelles l'article 34 du Code en projet se borne à faire référence.

Par ailleurs, il convient que le Code en projet soit correctement articulé avec les avant-projets de décret et ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-capitale, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française « relatifs à la transition numérique des Autorités publiques », sur lesquels la section de législation a donné, le 17 août 2023, les avis 74.001/2, 74.031/2, et 74.070/2, spécialement en ce que ces avant-projets font référence à l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 octobre 2018 « relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes publics régionaux et des communes », alors que le Code en projet en prévoit l'abrogation (article 204).

Enfin, la question se pose de savoir comment s'articulera le dispositif en projet avec l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 30 mars 2023 « relative à l'accessibilité des terminaux en libre-service interactifs des transports urbains et régionaux ». En tant que cette ordonnance concerne l'accessibilité des personnes handicapées aux terminaux en libre-service interactifs donnant accès aux services de transport urbains et régionaux en bus, tram et métro

sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, elle touche en effet à une matière couverte par le Code en projet.

Les avant-projets seront revus et leurs exposés des motifs complétés et mieux précisés au regard des observations qui précèdent.

C. Examen du point de vue de la correction de la langue

11. Le texte du Code en projet mérite un examen approfondi sur le plan de la correction de la langue. Ainsi, les textes français et néerlandais présentent de nombreuses discordances et la qualité tant du texte français que du texte néerlandais laisse parfois à désirer. Force est de constater également que différentes dispositions du Code en projet ne sont pas rédigées avec le soin et la précision nécessaires; il convient d'y remédier. À titre d'exemple, on peut relever les points suivants :

- dans le texte néerlandais de l'article 2, alinéa 2, on visera la « richtlijn 2004/113/EG (et non « 2004/114/EG ») van de Raad van 13 december 2004 « houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diens-ten » »;
- dans le texte néerlandais de l'article 4, 30°, le segment de phrase correspondant aux termes « les ASBL créées à l'initiative du Collège réuni » du texte français fait défaut;
- dans le texte néerlandais de l'article 4, 39°, on insérera à la suite des mots « bij ordonnantie » le segment de phrase « , bij decreet » afin de traduire les mots « un décret » mentionnés dans le texte français de cette disposition;
- dans le texte néerlandais de l'article 7, alinéa 3, 2°, on écrira « indirecte discriminatie » (au lieu de « onrechtstreekse discriminatie »). C'est en effet cette notion qui est définie à l'article 4, 17°, et qui est utilisée ailleurs dans le Code en projet;
- dans le texte néerlandais de l'article 31, alinéa 1^{er}, on écrira « sociale verhuurkantoren » en toutes lettres (au lieu de « SVK's »), à l'instar du texte français de cette disposition, qui mentionne les « agences immobilières sociales »;
- dans le texte néerlandais de l'article 43, il est fait mention de la « jurisdictie » saisie d'un litige. Mieux vaudrait viser « de rechtbank » ou « het rechtscollege »;

- le texte français de l'article 49 mentionne « tout travailleur, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique » alors que le texte néerlandais de cette disposition fait mention de « ieder openbaar officier of ambtenaar, iedere ambtenaar van het openbaar gezag of van de openbare macht ». Il convient de mieux harmoniser les deux dispositions;
- dans le texte néerlandais de l'article 140, on mentionnera chaque fois « het Parlement » (au lieu de « de Raad ») ⁽²¹⁾;
- à l'article 142, § 4, dans la version française, la phrase « les acteurs chargés instances bruxelloises de la mise en oeuvre des actions visant à promouvoir la diversité et l'inclusion » n'est pas correcte grammaticalement, et ne correspond pas à la version néerlandaise de la même phrase. Dans la version néerlandaise du même paragraphe, le mot français « instances » est traduit par le mot « instanties », alors qu'au paragraphe précédent, il est traduit par le mot « organen »;
- dans le texte néerlandais de l'article 176, § 3, 4°, on écrira que « de klacht het voorwerp uitmaakt van een hangende burgerlijke rechtsvordering of een hangende strafvordering ». Le texte français de cette disposition fera mention de « procédure civile » au lieu de « requête civile »;
- dans le texte néerlandais des articles 204, 205, et 208, § 2, on écrira « opgeheven » au lieu de « ingetrokken ».

EXAMEN DU TEXTE

Article 4

12.1. L'article 4, 12°, du Code en projet définit les différents « critères protégés ». En cas de distinction directe ou indirecte sur la base d'un critère protégé, cela peut donner lieu à la constatation des différentes formes de discrimination mentionnées à l'article 7 du Code en projet.

L'article 4, 12°, instaure à cet égard un nouveau critère protégé, à savoir celui des « responsabilités familiales ». L'ajout de ce critère s'inscrit dans le cadre de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 « concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil ». Il ressort de l'article 11 de cette directive que les États membres

doivent interdire la discrimination des travailleurs qui ont demandé ou ont pris un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'aidant, qui se sont absentés du travail pour des raisons familiales urgentes, ou qui ont eu recours à des formules souples de travail, telles que le télétravail.

Compte tenu de ce qui précède, la question se pose de savoir si la notion de « responsabilités familiales » inscrite dans le Code en projet concerne uniquement les régimes de congé et de travail précités, ou bien si elle porte également sur d'autres formes de responsabilités familiales ⁽²²⁾.

Invitée à fournir des précisions à ce sujet, la déléguée a répondu ce qui suit :

« L'insertion du critère de « responsabilités familiales » permet de protéger la diversité des structures familiales, notamment les familles monoparentales qui sont majoritairement des femmes insuffisamment protégées par les critères actuels. Ce critère vise également à protéger le fait d'être aidant proche pour un parent dépendant, les familles recomposées, les familles nombreuses, la charge d'enfant, les grands-parents qui s'occupent de leurs petits-enfants, les familles à trois parents, les enfants qui s'occupent de leurs parents, la situation des personnes isolées sans enfant ou charge de famille, le fait d'être famille d'accueil, ou toute autre hypothèse en lien avec la composition d'un ménage comme par exemple l'hypothèse d'une cohabitation de fait. ».

Eu égard à cette large définition, une délimitation suffisamment claire du critère protégé « responsabilités familiales » est nécessaire, non seulement par souci de sécurité juridique, mais également afin de respecter le principe de légalité en matière pénale garanti par les articles 12, alinéa 2, et 14 de la Constitution. En effet, l'interdiction de discrimination prévue dans l'avant-projet s'accompagne de sanctions pénales. Dans son avis 71.496/3, le Conseil d'État, section de législation, a dès lors formulé les observations suivantes concernant l'instauration du même critère dans la loi du 10 mai 2007 « tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes » :

« Dès lors, de deux choses l'une : si l'intention est de faire coïncider la notion de « responsabilités familiales » avec le champ d'application de certains régimes de congé qui y sont liés, il convient de l'indiquer explicitement dans la disposition en projet. Il faut également préciser si seul le recours effectif au régime de congé est envisagé ou qu'il suffit que l'inté-

(21) Voir la définition de la notion de « Parlement » à l'article 4, 44°, du Code en projet.

(22) Le préambule de la directive (UE) 2019/1158 fait mention d'une manière plus générale de « zorgtaken » en néerlandais et de « responsabilités familiales » en français.

ressé y ait droit sur la base des conditions d'application en vigueur. Il est en tout cas conseillé d'indiquer, dans un souci de sécurité juridique, quels régimes de congé en relèvent (à tout le moins), ou au moins de faire référence de manière générique aux régimes de congé existants, sans mentionner de réglementation spécifique.

Si, par contre, l'intention est de viser en outre d'autres formes de « responsabilités familiales » que les seuls régimes de congé précités, il faudra les définir aussi plus clairement tant pour ce qui est de l'aspect « famille » que de l'aspect « responsabilités ».

En tout cas, on ne peut se rallier au point de vue du délégué, consistant à se limiter à une disposition explicative dans l'exposé des motifs, eu égard au principe de légalité précité. [...] » ⁽²³⁾.

Les mêmes observations peuvent être formulées à l'égard du Code en projet actuellement soumis pour avis.

12.2. L'article 4, 13°, du Code en projet répertorie la « nationalité » parmi les critères protégés dits « raciaux ». À suivre la logique sur laquelle est bâtie le Code en projet, il en découlerait que, sous réserve d'actions positives ou de motifs reposant, en matière d'emploi et de relations de travail, sur des exigences professionnelles et déterminantes, les distinctions de traitement fondées directement sur la nationalité ne pourraient jamais être justifiées (article 8, §§ 1^{er} et 2, du Code en projet). La section de législation s'interroge sur la question de savoir si, compte tenu de ses importantes implications, pareille conclusion, que n'impose pas le droit de l'Union européenne, correspond bien à la volonté des auteurs ⁽²⁴⁾. La lecture du commentaire de l'article 8 ne le laisse en tous cas pas apercevoir clairement car la « nationalité » n'y est, cette fois-ci, pas répertoriée parmi les critères « raciaux », qui, pour le reste, sont mentionnés de manière exhaustive. Le Code en projet sera réexaminé et, le cas échéant, revu à la lumière de cette observation; le commentaire des dispositions concernées sera adapté en conséquence.

12.3. Le commentaire de l'article 4, 18°, du Code en projet, qui définit la notion de « discrimination intersectionnelle » indique clairement que les discriminations « additives » (un même fait donnant lieu à des

discriminations fondées sur plusieurs critères) et les discriminations « successives » (accumulation de plusieurs discriminations dans le temps) ne sont pas à considérer comme des « discriminations intersectionnelles » mais sont en réalité constitutives de plusieurs discriminations devant être chacune sanctionnée comme telle. Le commentaire de l'article 22 précise, dans cette perspective, qu'il y aura lieu d'appliquer la fourchette des indemnités forfaitaires autant de fois qu'il y aura de discriminations qui s'additionnent ou se succèdent. Eu égard au caractère fondamental de pareilles précisions conceptuelles, et aux différences de régime juridique significatives qu'elles commandent ⁽²⁵⁾, il se recommanderait, par souci de sécurité juridique et de transparence, qu'elles apparaissent dans le dispositif lui-même, et non dans le seul commentaire des articles ⁽²⁶⁾.

12.4. Il ressort de la définition donnée de la notion de « groupement d'intérêts » par l'article 4, 23°, du Code en projet que le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations (ci-après : « UNIA ») – identifié quant à lui dans l'article 4, 54°, du Code en projet – et le ou les organisme(s) de promotion de l'égalité de traitement désigné(s) conformément à l'article 175, § 2, du Code en projet, ne seront pas à considérer comme des « groupements d'intérêt ». La question se pose donc de savoir ce qu'il en sera de l'application, dans le cadre des actions en justice mues par UNIA et le ou les organisme(s) précité(s) :

- de l'article 41, § 2, du Code en projet, qui concerne la possibilité de demander le prononcé de dommages et intérêts pour le compte de la victime;
- de l'article 42 du Code en projet, qui concerne le prononcé d'une astreinte;
- de l'article 46 du Code en projet, qui concerne le partage de la charge de la preuve.

L'intention des auteurs doit être clarifiée sur ces points et le dispositif sera, le cas échéant, adapté en conséquence.

(23) Avis 71.496/3 donné le 20 juin 2022 sur un avant-projet devenu la loi du 15 novembre 2022 « portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes » (*Doc. parl.*, Chambre 2021-22, n° 55-2813/001, p. 51, observation n° 4.2).

(24) Sachant que, dans certains cas, la Constitution elle-même impose des distinctions de traitement fondées directement sur la nationalité (article 10).

(25) Le commentaire de l'article 22 ne vise que la question de l'indemnisation mais la question se pose également s'agissant du cumul des sanctions pénales et du cumul des sanctions administratives.

(26) Comp., p. ex., avec l'introduction des notions de « discriminations cumulées » et de « discriminations intersectionnelles » dans la législation fédérale, opérée par la loi du 28 juin 2023 « portant modification de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ».

12.5. À l'article 4, 2°, 28°, 29°, 30° et 31°, sont utilisées des nouvelles notions pour désigner la plupart des personnes morales de droit public concernées par les textes législatifs coordonnés par le Code en projet et ce, notamment pour « permettre la création d'un cadre harmonisé pour l'intégration de l'égalité des chances dans les politiques publiques (Partie 3, titre 1, du Code en projet) et pour l'accessibilité des instances bruxelloises et de l'administration locale (Partie 3, titre 5) » ⁽²⁷⁾.

Les définitions choisies ne visent cependant pas toujours les personnes morales de droit public faisant l'objet des textes législatifs coordonnés par le Code en projet : parfois, le champ d'application est élargi, mais parfois il est restreint. Les définitions choisies limitent également le champ d'application des dispositions nouvelles prévues par le Code en projet.

Ainsi, par exemple, les « administrations locales » définies par l'article 4, 2°, du Code en projet ne visent pas les filiales des intercommunales, les ASBL pluricommunales ou les associations d'intérêt régional, au sens de l'ordonnance du 5 juillet 2018 « relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale ».

De même, les « instances de la Commission communautaire commune » (qui font partie des « instances bruxelloises » définies par l'article 4, 28°, du Code en projet) sont définies par la version française de l'article 4, 30°, du Code en projet comme étant :

- « – les services du Collège réuni;
- les organismes d'intérêt public de la Commission communautaire commune appartenant à la catégorie A et à la catégorie B, conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles;
- les institutions de droit public ou d'intérêt public créées par la Commission communautaire commune;
- les ASBL créées à l'initiative du Collège réuni ».

Aucune de ces quatre catégories, issues des législations de la Région bruxelloise et de la Commission communautaire française, ne permet de viser les CPAS ou les associations de CPAS.

Or, par exemple, en ce qui concerne les CPAS et les associations de CPAS :

- l'article 71, § 1^{er}, du Code en projet reproduit l'obligation prévue à l'article 4 de l'ordonnance de la Commission communautaire commune du 16 mai 2014 « portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune ». Cette obligation concernait les CPAS et les associations de CPAS, alors que l'article 71, § 1^{er}, du Code en projet ne vise plus que les « instances bruxelloises »;
- une observation identique peut être faite à l'article 71, § 2, du Code en projet par rapport à l'article 5 de l'ordonnance de la Commission communautaire commune du 23 décembre 2016 « portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune »;
- l'article 142 du Code en projet reproduit les obligations prévues aux articles 27 et 28 de l'ordonnance de la Commission communautaire commune du 30 juin 2022 « visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans les institutions, centres et services relevant de la compétence de la Commission communautaire commune ainsi que dans les Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune » mais exclusivement à l'égard des « instances bruxelloises », à l'exclusion donc des CPAS et associations de CPAS visés par l'ordonnance initiale;
- les nouvelles exigences prévues, par exemple, aux articles 65 et 145 du Code en projet, dès lors qu'elles ne s'appliquent qu'aux « instances bruxelloises », ne peuvent viser les CPAS ou les associations de CPAS.

Les termes « administrations locales » et « instances bruxelloises » délimitent également la notion de « relations de travail », définie à l'article 4, 50°, du Code en projet, et donc la portée des obligations prévues aux articles 6 et 8 en matière de relations de travail. Il en va de même pour les obligations prévues aux articles 12, § 3, et 173, §§ 2 et 3, du Code en projet, outre ce qui sera encore observé ci-après sous les articles 152 à 157 du même Code en projet. Ces multiples obligations ne seraient donc pas applicables aux filiales des intercommunales, aux ASBL pluricommunales, aux associations d'intérêt régional, aux CPAS ou aux associations de CPAS.

Les auteurs du Code en projet vérifieront que telle est bien leur intention ou, à défaut, élargiront les définitions visées aux catégories pertinentes de personnes morales de droit public ici évoquées.

(27) Commentaire des articles, sous l'article 4.

Article 5

13. La portée de l'article 5 n'apparaît pas clairement. En tant qu'il affirme que le Code en projet doit céder le pas face aux dispositions plus protectrices issues des engagements internationaux de la Belgique ou de la Constitution, il ne fait que rappeler le principe de la hiérarchie des normes et est inutile. En tant qu'il suggère que les normes contenues dans le Code en projet pourraient entrer en concurrence avec des « normes internes » qui émaneraient d'autres collectivités – fédérale ou fédérées – que les auteurs du Code en projet, l'article 5 postule l'existence de situations qui seraient en porte-à-faux vis-à-vis du principe de l'exclusivité des compétences, rappelé ci-avant. S'agissant maintenant des situations qui relèveraient à la fois du Code (en projet) à l'examen et de règles décrétales ou ordonnancielles émanant de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire commune ou de la Commission communautaire française, il conviendrait d'explicitier plus avant le ou les critères en fonction desquels sera étalonné le caractère plus ou moins protecteur des règles en concurrence : plus ou moins grande ouverture du système de justification ? La sévérité des sanctions ? Le commentaire de l'article devrait fournir des exemples aux fins de mieux saisir la portée de l'article 5 du Code en projet.

Article 6

14. Indépendamment de ce qui a été observé ci-dessus en termes de répartition des compétences (nos 4.1 et 4.2), la multiplication des domaines dans lesquels le Code en projet trouvera à s'appliquer aboutit, dans certains cas, à obscurcir la portée des concepts utilisés pour circonscrire chacun d'entre eux. La question se pose notamment de savoir ce que recouvre l'« aide aux personnes », « la promotion sociale » ou encore le « tourisme » qui ne soit pas déjà couvert par d'autres éléments de la liste dressée. La section de législation n'aperçoit pas non plus les relations juridiques qui sont précisément concernées lorsqu'il est question de l'application du Code aux « infrastructures » visées à l'article 6, 10°, du Code en projet ou encore à la « gestion des bâtiments scolaires » (article 6, 11°).

Le commentaire de l'article sera complété pour mieux faire apparaître l'articulation entre les domaines d'applicabilité mentionnés et la portée de ceux-ci.

Article 8

15. Il ressort du système mis en place par l'article 8 que les distinctions directes de traitement en matière d'emploi et de relations de travail seront en principe

justifiables selon un système dit « ouvert », fondé sur les exigences, non autrement précisées, d'un but légitime et d'un rapport de proportionnalité. Ce n'est que pour les distinctions directes fondées dans ce domaine sur un critère « racial » (article 8, § 2) ou sur le sexe (article 8, § 3) que le système de justification est « refermé » autour de motifs admissibles précis : l'action positive, l'existence d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante (détaillée aux articles 13 et 14 du Code en projet) et, s'agissant du sexe, les mesures de protection de la grossesse, de l'accouchement et de la maternité (détaillée à l'article 9).

Ainsi compris, l'article 8 du Code en projet n'est pas conforme à ce que requiert la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 « portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail » pour la justification des distinctions directes de traitement en matière d'emploi et de relations de travail qui seraient fondées sur l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap et la religion ou les convictions. Il ressort par exemple de cette directive que les distinctions de traitement fondées directement sur l'orientation sexuelle ne seront justifiables que dans le cadre d'une action positive ou de l'existence d'une exigence professionnelle ou déterminante (article 2, § 2, a), *juncto* articles 4 et 7, paragraphe 1^{er}, de la directive) ⁽²⁸⁾ et non d'un « système ouvert » tel celui qu'envisage l'article 8 du Code en projet.

L'article 8 sera revu en profondeur à la lumière de l'observation qui précède afin que le Code en projet

(28) L'article 2, paragraphe 5, de la directive prévoit certes que « [l]a présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui ».

La Cour de justice retient cependant une interprétation étroite de cette possibilité de justifications supplémentaire, en sorte qu'elle ne peut équivaloir au système totalement ouvert de justification, tel celui que met en place les auteurs du Code en projet (Voir C.J.U.E., 7 décembre 2023, C-518/22, *J.M.P c. AP Assistenzprofis GmbH*, pt. 52-53 : « Il découle de la jurisprudence de la Cour que, en adoptant ladite disposition, le législateur de l'Union a, en matière d'emploi et de travail, entendu prévenir et arbitrer un conflit entre, d'une part, le principe de l'égalité de traitement et, d'autre part, la nécessité d'assurer l'ordre, la sécurité et la santé publics, la prévention des infractions ainsi que la protection des droits et des libertés individuels, lesquels sont indispensables au fonctionnement d'une société démocratique. Il a ainsi décidé que, dans certains cas énumérés à l'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78, les principes posés par cette dernière ne s'appliquent pas à des mesures contenant des différences de traitement fondées sur l'un des motifs visés à l'article 1^{er} de cette directive, à la condition, toutefois, que ces mesures soient nécessaires à la réalisation des objectifs susvisés [arrêt du 12 janvier 2023, TP (Monteur audiovisuel pour la télévision publique), C-356/21, ECLI:EU:C:2023:9, point 70 et jurisprudence citée] » ECLI:EU:C:2023:956).

n'autorise pas des distinctions de traitement fondées directement sur l'âge, le handicap, la religion ou les convictions, ainsi que l'orientation sexuelle à des conditions plus permissives que ce que prévoit la directive 2000/78/CE.

Articles 10 à 12

16. Les articles 10 à 12 codifient notamment les règles générales en matière d'aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap.

Le commentaire de ces articles indique à deux reprises que toute politique d'aménagement raisonnable « en faveur des parents en situations de handicap devra aussi tenir compte du statut socioéconomique des membres de la famille qui ne sont pas en situation de handicap, pour trouver une solution praticable pour une famille donnée [...]. Le même raisonnement s'applique aux familles monoparentales dont un des membres se trouve en situation de handicap, ou encore aux personnes en situation de handicap devant, en outre, assumer une responsabilité familiale ».

Il va de soi que, conformément aux exigences de protection de la vie familiale imposées notamment par l'article 23 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme ou par l'article 5, paragraphe 8, de la directive (UE) 2019/1158, ces raisonnements s'appliquent également à d'autres situations comparables, comme par exemple aux aménagements raisonnables permettant de soutenir la situation de parents dont un enfant se trouve en situation de handicap ⁽²⁹⁾.

Les articles 10 à 12 ne visent néanmoins que la demande d'aménagement raisonnable formulée par la personne en situation de handicap elle-même. Dans un souci de sécurité juridique, il conviendrait de compléter le dispositif pour y inclure expressément les situations exposées ci-dessus ainsi que dans le commentaire des articles.

Article 16

17. Selon l'article 16, § 1^{er}, du Code en projet, une mesure d'action positive ne s'analyse jamais en une forme de « discrimination directe ou indirecte ». La question se pose toutefois de savoir si d'autres formes de discrimination, telles que la discrimination

intersectionnelle et l'injonction de discriminer, que l'article 7 du Code en projet distingue d'un point de vue notionnel de la discrimination directe ou indirecte, peuvent également être justifiées en cas d'action positive.

Invitée à fournir des explications à cet égard, la déléguée a déclaré que « les discriminations intersectionnelles et l'injonction de discriminer sont bien susceptibles d'être justifiées par une action positive. Le projet sera adapté en ce sens ».

Compte tenu de ces explications, il s'impose de compléter le texte de l'article 16, § 1^{er}, du Code en projet.

Article 18

18. Le texte néerlandais de l'article 18, § 1^{er}, du Code en projet précise que les dispositions contractuelles contraires aux règles de non-discrimination inscrites dans la partie 2 sont déclarées nulles de plein droit, comme le sont les clauses contractuelles stipulant qu'une ou plusieurs parties contractantes renoncent « *bij voorbaat* » (par avance) aux droits garantis par la partie 2. Le terme « dispositions » vise les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale.

Dans un arrêt du 2 avril 2009, la Cour constitutionnelle a toutefois annulé les mots « par avance » dans une disposition analogue de la loi du 10 mai 2007 « tendant à lutter contre certaines formes de discrimination » sur la base des considérations suivantes :

« B.13.2. Dès lors qu'il s'agit de dispositions d'ordre public, il n'est pas justifié de limiter la nullité des clauses qui prévoient qu'une des parties renonce aux droits garantis par la loi à celles qui sont antérieures à la discrimination constatée, et d'exclure de cette nullité les clauses par lesquelles une partie renoncerait à la protection de la loi concomitamment ou postérieurement à la discrimination.

B.13.3. Sans doute, comme le soutient le Conseil des ministres, la formulation de la disposition attaquée peut-elle s'expliquer par le fait qu'elle ne traite que des clauses initiales d'un contrat et qu'elle ne pourrait s'entendre comme autorisant, *a contrario*, les renonciations intervenant autrement que « par avance ». Toutefois, pour éviter toute insécurité juridique, il convient d'annuler, à l'article 15 de la loi du 10 mai 2007, les mots « par avance », de telle sorte que la nullité qu'il prévoit s'applique à toute renon-

(29) Voir C.J.U.E., 17 juillet 2008, arrêt *Coleman c. Attridge Law et Steve Law*, C-303/06, ECLI:EU:C:2008:415, interprétant en ce sens les articles 1^{er} et 2, paragraphes 1^{er} et 2, sous a), de la directive 2000/78/CE.

ciation aux droits garantis par la loi, quel que soit le moment où elle intervient » ⁽³⁰⁾.

Dans le texte néerlandais de l'article 18, § 2, du Code en projet, on supprimera dès lors les mots « *bij voorbaat* », qui n'apparaissent d'ailleurs pas dans le texte français de cette disposition.

Article 20

19. Au paragraphe 1^{er}, alinéa 3, il ne relève pas de la compétence des auteurs du Code en projet de prévoir que les cotisations sociales des employeurs et des travailleurs afférentes à la rémunération concernée doit être versée.

Le membre de phrase qui le prévoit sera omis.

Article 21

20. L'article 21, § 1^{er}, du Code en projet énumère de manière exhaustive les situations qui relèvent de la qualification de plainte, de signalement ou d'action en justice. À cet égard, il convient d'attirer l'attention sur la procédure d'infraction de la Commission européenne, portant le numéro INFR (2015)2012. Celle-ci relève une transposition incorrecte de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 « relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail », notamment dès lors que divers instruments législatifs de différentes entités belges exigent qu'une plainte formelle soit déposée pour protéger les travailleurs contre des représailles, excluant de ce fait les situations dans lesquelles la plainte est déposée de manière informelle.

À la question de savoir si, à la lumière de ce qui précède, l'énumération exhaustive figurant à l'article 21, § 1^{er}, du Code en projet satisfait aux observations formulées par la Commission européenne, la déléguée a répondu ce qui suit :

« Oui. En effet, la notion de signalement est englobante et entièrement déformalisée, conformément aux exigences européennes applicables. La situation doit simplement être extériorisée auprès d'un des intervenants énumérés dans l'article 21, à des fins de sécurité juridique ».

En énumérant de manière exhaustive les instances auprès desquelles une plainte ou un signalement doit être introduit, les auteurs du Code en projet semblent subordonner la protection contre les représailles au respect de conditions formelles lors de l'introduction d'une plainte ou d'un signalement, alors qu'il découle précisément de l'arrêt *Hakelbracht* de la Cour de justice ⁽³¹⁾ et des observations de la Commission européenne que le champ d'application matériel de la protection doit être interprété de la manière la plus large possible. Par conséquent, il paraît s'indiquer, au lieu de prévoir une liste fermée de ce qui peut être considéré comme un signalement, une plainte ou une action en justice, d'opter pour une définition ouverte de ces notions.

Articles 22 à 24

21. Les articles 22 à 24 du Code en projet prévoient un régime d'indemnisation (forfaitaire ou pour le dommage réellement subi) lorsqu'une forme de discrimination est établie. L'article 22 a une portée résiduelle tandis que l'article 23 a trait à des indemnisations particulières pour discrimination dans le cadre des relations de travail et l'article 24 concerne des indemnisations pour discrimination dans le cadre du logement.

L'article 22, § 2, du Code en projet (régime général) précise explicitement que pour apprécier l'indemnisation forfaitaire, le juge peut tenir compte de divers éléments, tels qu'un contexte de discrimination systémique, la multiplicité des critères protégés et la gravité particulière du préjudice moral. Ces conditions ne sont toutefois pas appliquées dans le cadre des régimes particuliers d'indemnisation sur les lieux de travail et en ce qui concerne le logement.

L'article 24 du Code en projet, à la différence des articles 22 et 23, ne prévoit par ailleurs pas la réduction du montant des dommages et intérêts fixés forfaitairement lorsque l'auteur du traitement litigieux défavorable ou désavantageux démontre que celui-ci aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

Une autre différence entre les trois régimes d'indemnisation est à relever en ce qui concerne le montant de l'indemnisation forfaitaire. Alors que le régime général d'indemnisation prévoit un montant minimal et maximal (2.000 à 6.000 euros), le montant des autres indemnisations équivaut à six mois de salaire ou six mois de loyer.

(30) C.C., 2 avril 2009, n° 64/2009, B.13.2 et B.13.3. Voir également C.C., 16 juillet 2009, n° 122/2009, B.5.3; C.C., 22 avril 2010, n° 35/2010, B.6.2-B.3.

(31) C.J.U.E., 20 juin 2019, n° C-404/18, *Hakelbracht e.a.*, ECLI:EU:C:2019:523.

La question se pose ainsi de savoir si ces différences de traitement sont conformes au principe d'égalité consacré par les articles 10 et 11 de la Constitution. Conformément à la jurisprudence constante de la Cour Constitutionnelle et à la jurisprudence du Conseil d'État, une différence de traitement ne peut se concilier avec les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination que si cette différence repose sur un critère objectif et qu'elle est raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure concernée ainsi que de la nature des principes en cause; le principe d'égalité et de non-discrimination est violé lorsqu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

Dans le cadre de régimes particuliers de responsabilité, la Cour constitutionnelle a déjà estimé à plusieurs reprises qu'un régime de responsabilité dérogatoire se justifie dans son principe et qu'il est admissible que sa comparaison trait pour trait avec celui du droit commun fasse apparaître des différences de traitement tantôt dans un sens, tantôt dans l'autre, sous la réserve que chacune des règles en cause doit être conforme à la logique du système auquel elle appartient ⁽³²⁾.

Invité à fournir une justification pour ces différences de traitement, la déléguée a fourni la réponse suivante :

« Dans la fonction publique bruxelloise, le régime spécifique d'indemnisation se justifie au regard du fait que la rémunération mensuelle brute est un point de départ objectif spécifiquement pertinent dans ce domaine. Du reste, un régime spécifique d'indemnisation préexistait au Code et est codifié à droit constant.

Dans le domaine du logement, il a été décidé d'adopter un régime spécifique d'indemnisation plus strict que le régime générique, compte tenu de l'ampleur du phénomène discriminatoire en Région de Bruxelles-Capitale en ce qui concerne le logement. La déléguée renvoie à cet égard au Rapport régional bruxellois d'Unia 2022. Ce régime spécifique d'indemnisation a, du reste, été suggéré dans un rapport d'experts commandité par la Région de Bruxelles-Capitale, mentionné dans le commentaire de l'article 24 du Code en projet ».

Bien qu'en principe, il soit conforme à la logique du système de recourir dans les trois régimes de responsabilité à des critères spécifiques pour calculer les montants des indemnisations de la manière la plus objective possible, l'explication mentionnée ci-dessus n'indique pas de manière convaincante pourquoi il

serait conforme à la logique du système de pouvoir tenir compte par exemple du contexte et de la nature de la discrimination dans le régime général d'indemnisation, et non pas dans d'autres régimes. Le système de responsabilité dans le cadre du travail ou du logement ne requiert en effet nullement que ces éléments contextuels ne puissent pas être pris en considération.

Les auteurs du Code en projet devront donc être en mesure de justifier plus avant les distinctions de traitement réalisées.

Article 30

22. Il conviendrait que l'exposé des motifs et le commentaire de l'article soient complétés aux fins qu'apparaisse plus nettement l'articulation entre cette disposition et le régime général des aménagements raisonnables mis en place par les articles 11 et 12 du Code en projet.

Article 37

23. Au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, il y a lieu de viser également, dans la logique du Code en projet, la « discrimination intersectionnelle ».

Article 41

24.1. L'article 41 du Code en projet coordonne les régimes existants en matière d'action en cessation. Les auteurs du Code en projet y ajoutent une nouvelle disposition (article 41, § 1^{er}, alinéa 2), à savoir que lorsqu'un contexte de discrimination systémique est démontré par le demandeur, le président du tribunal peut formuler des injonctions positives propres à empêcher la répétition de la ou des discriminations constatées. Il n'apparaît pas dans le texte du Code en projet si ces injonctions positives peuvent être imposées en dehors du contexte de discrimination systémique. À cet égard, il convient d'attirer l'attention sur l'observation suivante formulée par le Conseil d'État dans son avis 73.052/4 du 24 avril 2023 :

« Tel que libellé, l'article 20, § 2/1, en projet réserverait la possibilité de délivrer des injonctions positives aux seuls cas de « défaillance structurelle ». La section de législation se demande cependant si cette condition n'est pas indument restrictive, dès lors que l'injonction positive peut aussi se révéler comme

(32) Par exemple, C.C., 24 mars 2016, n° 51/2016, B.9.

le remède approprié en présence d'une défaillance ponctuelle » ⁽³³⁾.

L'article 41 du Code en projet doit ainsi être adapté de manière telle que des mesures positives visant à prévenir toute discrimination future soient également possibles en dehors du contexte de discrimination systémique.

24.2. L'article 41, § 2, du Code en projet prévoit que le groupement d'intérêt, qui agit au nom de la victime, pourra réclamer l'indemnité forfaitaire visée par les articles 22 à 24 du Code en projet au profit de ladite victime. Il va de soi que le groupement d'intérêt doit produire un mandat exprès sur ce point.

Article 45

25. L'article 45 en projet prévoit que le dispositif de partage de la charge de la preuve mis en place par le titre 6 est applicable « à toutes les procédures juridictionnelles ou administratives, à l'exception des procédures pénales ».

La question se pose de savoir si pareille exclusion d'applicabilité vaut également pour les procédures tendant à l'infliction des sanctions administratives visées aux articles 54 et suivants du Code en projet, qui seraient qualifiables de « pénales » au sens de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme. La section de législation n'aperçoit pas de raison de conclure en sens contraire, compte tenu la jurisprudence de la Cour constitutionnelle qui relie cette inapplicabilité à la garantie de la présomption d'innocence ⁽³⁴⁾, laquelle trouve à s'appliquer à tout le domaine pénal couvert par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Le projet sera revu sur ce point.

Article 47

26. Il va de soi que, lorsque le test de discrimination est réalisé par un acteur visé par l'article 47, alinéa 2, du Code en projet, il ne peut pas davantage revêtir de caractère provoquant.

Il convient donc, pour éviter toute ambiguïté, que l'alinéa 3 soit revu pour viser l'ensemble des acteurs visés aux alinéas 1^{er} et 2.

Article 48

27. L'article 48, § 2, prévoit que le montant des amendes sanctionnant les infractions visées au paragraphe 1^{er} sera multiplié par le nombre de personnes qui sont victimes de l'infraction, sans qu'aucun plafond maximal ne soit fixé.

Compte tenu de la très grande variété et de l'étendue des infractions visées au paragraphe 1^{er}, et de l'éventualité que celles-ci fassent un grand nombre de victimes identifiées – s'agissant par exemple d'un discours de haine, ou de la discrimination qui serait commise à large échelle dans la fourniture d'un service –, la question se pose de savoir si le cumul sans limite des amendes, ainsi prévu, est conforme au principe de proportionnalité des sanctions applicables, tel qu'il résulte des directives dont le Code en projet assure la transposition ⁽³⁵⁾, et de l'article 49, paragraphe 3, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. La section de législation estime qu'il n'est en tous cas pas cohérent que les sanctions pénales cumulées ne soient pas plafonnées alors que les sanctions administratives qui peuvent être infligées en leur lieu et place pour réprimer les mêmes comportements sont quant à elles plafonnées, en cas de victimes multiples, à un montant de 20.000 euros (article 54, § 1^{er}, alinéa 2, du Code en projet).

Article 54

28. En ce qui concerne le contrôle des infractions au dispositif en projet, le Code en projet prévoit deux pistes, à savoir la poursuite administrative et la poursuite pénale. Les articles 48 et 49 du Code en projet comportent une série d'infractions punies pénalement. L'article 54, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, prévoit qu'en cas d'infraction visée à l'article 48 ou 49 une amende administrative peut être infligée. Le paiement de l'amende administrative éteint l'action publique (article 54, § 7).

Dans l'avis 74.327/1-2, la section de législation a observé ce qui suit concernant le contrôle selon deux pistes :

« La section de législation a déjà souligné par le passé qu'il est inhabituel d'habiliter un fonctionnaire à

(33) Avis 73.052/4 donné le 24 avril 2023 sur un avant-projet de décret de la Région wallonne « modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination » (*Doc. parl.* Parl. wall. 2022-23, n° 1362/1, p. 20, observation n° 1 formulée sous l'article 14).

(34) C.C., 12 février 2009, n° 17/2009, B.93, *in fine*.

(35) Voir notamment l'article 17 de la directive 2000/78/CE.

proposer un règlement qui éteint l'action publique ⁽³⁶⁾. Le régime en projet prive le ministère public du pouvoir de décider de mettre en œuvre ou non la procédure pénale, et ce sans aucun contrôle de sa part. On peut considérer l'intervention du ministère public comme une garantie, dès lors que l'article 151, § 1^{er}, deuxième phrase, de la Constitution dispose que le ministère public est indépendant dans l'exercice des recherches et poursuites individuelles. Par contre, contrairement aux magistrats du ministère public, les fonctionnaires sont soumis à l'autorité hiérarchique du ministre compétent et ne disposent par conséquent pas du même degré d'indépendance que le ministère public lorsqu'ils décident des suites à donner à une infraction. C'est pourquoi la section de législation a déjà suggéré par le passé d'instaurer un mécanisme permettant aux fonctionnaires compétents de proposer le paiement d'un montant transactionnel, mais seulement après avoir laissé au ministère public un certain délai pour décider, notamment compte tenu de la gravité de l'infraction ou des circonstances dans lesquelles elle a été commise, qu'il n'y a pas lieu de poursuivre pénalement l'intéressé ⁽³⁷⁾ » ⁽³⁸⁾.

Le Conseil y a encore ajouté ce qui suit :

« La règle est certes que le législateur dispose d'un large pouvoir de choix, tant en ce qui concerne la définition des infractions que les modes de traitement

adéquats, en tenant compte, bien entendu, des principes liés au choix d'un traitement pénal ou administratif. Il est toutefois conseillé que, dans ce contexte, le législateur envisage d'abord quelles infractions doivent être réprimées et de quelle manière, et qu'il n'ouvre donc pas purement et simplement toutes les infractions à tous les modes de répression (transaction, sanction administrative ou sanction pénale). En particulier, le législateur devrait apprécier quelles infractions devraient faire l'objet d'une réponse purement administrative ou purement pénale. Si, dans ce cadre, il est créé une « zone intermédiaire » permettant un traitement tant administratif que pénal, il est conseillé de créer une règle *una via*, qui implique qu'à un moment donné, un choix est opéré – de préférence par le ministère public – concernant le mode de traitement adéquat *in concreto*, impliquant que l'autre mode de traitement n'est plus possible » ⁽³⁹⁾.

Il ne ressort pas de l'exposé des motifs relatif au Code en projet pour quel motif les comportements délictuels énoncés aux articles 48 et 49 peuvent donner lieu à une sanction administrative. Le texte du Code en projet et l'exposé des motifs n'indiquent pas non plus si un principe *una via* trouve à s'appliquer ou non.

Invitée à fournir des explications, la déléguée a répondu en ces termes :

« Comme indiqué dans le commentaire des articles, les dispositions visées codifient à ce propos la législation bruxelloise à droit constant ».

Le fait que le Code en projet prévoit de codifier des dispositions existantes ne suffit pas à justifier le dispositif en projet. En effet, le texte du Code en projet s'écarte sur divers points des dispositions coordonnées. Il est dès lors indiqué de prévoir, d'une part, un régime donnant la possibilité au ministère public d'engager ou non des poursuites pénales et, d'autre part, un régime *una via* pour les cas dans lesquels il est possible de poursuivre des infractions à la fois pénalement et administrativement. Les articles 214^{ter} et 214^{quater} de l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 17 juillet 2003 « portant le Code bruxellois du Logement » comportent d'ailleurs un tel dispositif qui n'est toutefois pas reproduit dans le texte du Code en projet.

Article 55

29. Les paragraphes 1^{er} et 2 prévoient des exemptions de « peine » au bénéfice des personnes se trouvant dans l'une des circonstances décrites. La ques-

(36) *Note de bas de page 6 de l'avis cité* : Voir notamment l'avis C.E. 52.800/1 du 6 mars 2013 sur un avant-projet devenu la loi du 20 novembre 2013 « portant insertion du livre XV, « Application de la loi » dans le Code de droit économique », observation 52 (*Doc. parl.*, Chambre, 2012-13, n° 2837/1); l'avis C.E. 60.329/1 du 16 décembre 2016 sur un avant-projet devenu la loi du 31 mai 2017 « relative à l'assurance obligatoire de la responsabilité civile décennale des entrepreneurs, architectes et autres prestataires du secteur de la construction de travaux immobiliers et portant modification de la loi du 20 février 1939 sur la protection du titre et de la profession d'architecte », observation 19 (*Doc. parl.*, Chambre, 2016-17, n° 2412/1); l'avis C.E. 63.441/1 du 7 juin 2018 sur un avant-projet de loi « relatif à l'assurance obligatoire de la responsabilité civile professionnelle des architectes, des géomètres-experts, des coordinateurs de sécurité-santé et autres prestataires du secteur de la construction de travaux immobiliers et portant modification de diverses dispositions légales en matière d'assurance de responsabilité civile dans le secteur de la construction », observation 17 (*Doc. parl.*, Chambre, 2018-19, n° 3602/3); l'avis C.E. 70.371/1 du 8 décembre 2021 sur un avant-projet devenu l'ordonnance du 15 décembre 2022 « modifiant le Code du 25 mars 1999 de l'inspection, la prévention, la constatation et la répression des infractions en matière d'environnement et de la responsabilité environnementale, en vue d'y insérer une procédure de transaction administrative », observation 5 (*Doc. parl.*, Parl. Rég. Brux.-Cap., 2022-23, n° A-599/1).

(37) *Note de bas de page 7 de l'avis cité* : Le décret wallon du 6 mai 2019 « relatif à la délinquance environnementale » contient un dispositif en ce sens (voir les articles 173 et 174 de ce décret).

(38) Avis 74.327/1-2 donné le 29 septembre 2023 sur un avant-projet de loi « portant dispositions diverses en matière d'Économie » (*Doc. parl.*, Chambre, 2023-24, n° 55-3665/001, pp. 194 et 195, observation n° 3).

(39) *Doc. parl.* Chambre 2023-24, n° 55-3665/001, p. 196, observation n° 3.

tion se pose de savoir si les « peines » ainsi visées englobent, non seulement les peines pénales, mais aussi, si elles existent, les amendes administratives ou, le cas échéant, les sanctions disciplinaires.

Article 56

30. Il va de soi que la méconnaissance d'une obligation légale – qu'elle oeuvre ou pas à la lutte contre la discrimination – peut donner lieu à une procédure disciplinaire. La précision est inutile et sera donc omise afin de ne pas donner lieu à des interprétations *a contrario*.

Article 57

31. Le texte français de l'article 57, § 1^{er}, du Code en projet prévoit que toute discrimination commise par un membre du personnel d'un certain nombre d'organismes peut donner lieu à une « procédure disciplinaire », alors que le texte néerlandais de cette disposition fait mention d'une « strafprocedure ».

Invité à fournir des explications à ce sujet, la déléguée a déclaré ce qui suit :

« La version néerlandaise devra, en effet, être modifiée sur ce point ».

En conséquence, on fera mention dans le texte néerlandais de l'article 57, § 1^{er}, de « tuchtprocedure » (et non : « strafprocedure »).

Articles 67 et 68

32. Selon l'article 67, § 1^{er}, alinéa 2, du Code en projet, les plans ou programmes d'actions que le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale élabore visent à atteindre l'égalité pour les personnes concernées par les inégalités fondées notamment sur « [l]e sexe et le genre, y compris les violences fondées sur le genre » (1°) et « [l]'orientation sexuelle et l'identité et l'expression de genre » (3°). L'article 68, § 1^{er}, alinéa 2, 1°, du Code en projet fait mention de « sexe et [...] genre » en ce qui concerne les plans ou programmes d'actions que doivent élaborer le Collège de la Commission communautaire française et le Collège réuni de la Commission communautaire commune.

Dans le Code en projet, l'usage du critère protégé « genre » a toutefois été délibérément omis et rem-

placé par les notions d'« expression de genre » et d'« identité de genre »⁽⁴⁰⁾.

À la question de savoir pourquoi les dispositions précitées mentionnent encore le genre, la déléguée a répondu ce qui suit :

« L'objectif est effectivement d'inclure les deux dimensions de genre identifiées (expression et identité) ».

On supprimera dès lors la mention « le genre » dans les articles 67, § 1^{er}, alinéa 2, 1°, et 68, § 1^{er}, alinéa 2, 1°, et on visera toutefois de surcroît l'identité et l'expression de genre à l'article 68, § 1^{er}, alinéa 2.

Articles 74, 86 et 98

33. L'article 4, 39°, du Code en projet définit la notion d'« organe consultatif » de manière large, comme « tous les conseils, commissions, comités, groupes de travail et tout autre organe, quelle que soit sa dénomination, créés par une ordonnance, un décret ou par un arrêté du Gouvernement, du Collège ou du Collège réuni, d'un ou plusieurs membres du Gouvernement, du Collège ou du Collège réuni, ou de leurs départements ou services, à l'exception de ceux créés sur la base de dispositions statutaires ». Compte tenu de ce qui sera précisé ci-après à propos de l'article 130 du Code en projet, la question se pose de savoir si le « Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes » visé par l'article 74 du même Code en projet est un « organe consultatif », au sens ainsi défini, et s'il faut donc en déduire que les règles portées par cet article 130 trouvent à s'y appliquer, avec toutes les conséquences en découlant pour le système de présentation des personnes appelées à y siéger. La même question se pose pour le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, visé à l'article 86 du Code en projet, et le Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale, visé à l'article 98.

Article 130

34. L'article 130 du Code en projet règle la présentation lorsqu'au sein d'un organe consultatif, un ou plusieurs mandats sont à attribuer par le biais d'une procédure de présentation. Aux termes du commentaire relatif à cet article, cette disposition reproduit l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 avril 1995 « portant introduction d'une représenta-

(40) Voir la définition de la notion de « critères protégés » à l'article 4, 12°, du Code en projet, qui ne fait pas mention du genre, mais de l'expression de genre et de l'identité de genre.

tion équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs ».

S'il découle de cette ordonnance que le dispositif qu'elle contient ne s'applique qu'aux conseils consultatifs régionaux ⁽⁴¹⁾, c'est moins clair dans un décret et ordonnance conjoints. Dans le texte du Code en projet, le champ d'application de cet article n'est pas précisé davantage.

Invité à fournir des explications à cet égard, la déléguée a déclaré ce qui suit :

« La notion d'organe consultatif est définie à l'article 4, 39°, du Code en projet. ».

Selon cette disposition, on entend par organe consultatif :

« tous les conseils, commissions, comités, groupes de travail et tout autre organe, quelle que soit sa dénomination, qui ont été créés par une ordonnance, un décret ou par un arrêté du Gouvernement, du Collège ou du Collège réuni, d'un ou plusieurs membres du Gouvernement, du Collège ou du Collège réuni, ou de leurs départements ou services, à l'exception de ceux créés sur la base de dispositions statutaires; ».

Il paraît s'en déduire que le dispositif contenu à l'article 130 du Code en projet vaut également pour les organes consultatifs de la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française.

Articles 139 et 140

35. Les articles 139 et 140 du Code en projet règlent les nominations dans l'organe de gestion d'une personne morale, respectivement par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale (article 139) et par le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune, l'Assemblée de la Commission communautaire française et le Collège de la Commission communautaire française (article 140). Ces dispositions ne font cependant pas mention du Collège réuni de la Commission communautaire commune. La question se pose de savoir si telle est l'intention des auteurs du Code en projet.

(41) Selon l'article 1^{er} de l'ordonnance du 27 avril 1995, on entend par organes consultatifs « tous les conseils, commissions, comités, groupes de travail et tout autre organe, quelle que soit sa dénomination, qui ont été créés par une ordonnance ou par un arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, d'un ou plusieurs membres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ou de leurs départements ou services, à l'exception de ceux créés sur la base de dispositions statutaires ».

Articles 152 à 157

36. Les articles 152 à 157 du Code en projet règlent l'accessibilité des sites Internet et des applications mobiles des institutions publiques. Ils visent ainsi à transposer la directive (CE) 2016/2102 du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2016 « relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public ».

L'article 3, point 1, de cette directive définit la notion d'« organisme du secteur public » comme suit :

« L'État, les autorités régionales ou locales, les organismes de droit public au sens de l'article 2, paragraphe 1^{er}, point 4), de la directive 2014/24/UE [du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE], ou les associations formées par une ou plusieurs de ces autorités ou un ou plusieurs de ces organismes de droit public, si ces associations ont été créées pour satisfaire spécifiquement des besoins d'intérêt général ayant un caractère autre qu'industriel ou commercial ».

Conformément à l'article 2, paragraphe 1^{er}, point 4, de la directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 « sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE », auquel se réfère cette disposition, un « organisme de droit public » se définit comme suit :

« tout organisme présentant toutes les caractéristiques suivantes :

- a) il a été créé pour satisfaire spécifiquement des besoins d'intérêt général ayant un caractère autre qu'industriel ou commercial;
- b) il est doté de la personnalité juridique; et
- c) soit il est financé majoritairement par l'État, les autorités régionales ou locales ou par d'autres organismes de droit public, soit sa gestion est soumise à un contrôle de ces autorités ou organismes, soit son organe d'administration, de direction ou de surveillance est composé de membres dont plus de la moitié sont désignés par l'État, les autorités régionales ou locales ou d'autres organismes de droit public ».

Dans l'avis 63.014/2 du 30 avril 2018, le Conseil d'État, section de législation, a observé qu'en limitant le dispositif relatif à l'accessibilité des sites Internet et des applications mobiles aux « services publics régionaux » tout en excluant les personnes de droit privé pouvant être qualifiées « d'organisme de droit

public » au sens de la directive, il est fait une transposition insuffisante de la directive ⁽⁴²⁾.

Il découle de l'article 153 du Code en projet que le dispositif en projet s'applique aux sites Internet et aux applications mobiles des « instances bruxelloises et des administrations locales ». Interrogée sur la portée de ces notions, la déléguée s'est référée à la définition figurant à l'article 4, 28°, du Code en projet.

Cette définition fait toutefois mention d'instances régionales, d'instances de la Commission communautaire commune et d'instances de la Commission communautaire française, ce qui semble impliquer qu'il s'agit de personnes morales créées par la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune ou la Commission communautaire française. Par conséquent, le dispositif en projet n'est pas applicable à d'autres organismes qui relèvent néanmoins du champ d'application de la directive (CE) 2016/2102.

Le Code en projet doit dès lors être complété sur ce point.

Par ailleurs, il faut rappeler l'observation formulée ci-dessus concernant l'articulation du dispositif en projet avec l'ordonnance du 30 mars 2023.

Article 175

37.1. Dans son avis 72.913/2 donné le 16 février 2023, la section de législation a formulé l'observation suivante à propos de la répartition des rôles entre organismes de promotion de l'égalité de traitement en présence d'une discrimination intersectionnelle :

« I. Quant au droit d'action des organismes publics de promotion de l'égalité de traitement en présence d'une discrimination cumulée ou d'une discrimination intersectionnelle »

Il ressort notamment des articles 7, 26 et 41 de l'avant-projet qu'une discrimination cumulée ou une discrimination intersectionnelle peut résulter de la combinaison de distinctions de traitement directes ou indirectes fondées sur des critères protégés par des lois fédérales différentes, à savoir la loi du 10 mai 2007 « tendant à lutter contre certaines formes de discrimination » (ci-après : « la loi « anti-discrimination » du 10 mai 2007 »), la loi du 10 mai 2007 « tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes » (ci-après : « la loi « genre » du 10 mai 2007 ») et/ou la loi du 30 juillet 1981 « tendant à répri-

mer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie ».

La question se pose cependant de savoir quel est l'impact de ces chevauchements sur la reconnaissance du droit d'agir en justice des organismes publics en charge de la promotion de l'égalité et de la lutte contre la discrimination. Le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations (ci-après : « le Centre ») est en effet seul compétent s'agissant de tous les critères protégés (article 29 de la loi « anti-discrimination » du 10 mai 2007 et article 31 de la loi du 30 juillet 1981), à l'exception du sexe et de la langue (article 29 de la loi « anti-discrimination » du 10 mai 2007). La compétence relative au critère du sexe relève pour sa part du seul Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après : « l'Institut ») (article 34 de la loi « genre » du 10 mai 2007), tandis qu'aucun organisme public n'est actuellement compétent s'agissant des discriminations fondées sur la langue. On peut ainsi se demander si le Centre sera recevable pour saisir seul une juridiction aux fins de dénoncer, dans toutes ses dimensions une discrimination cumulée ou une discrimination intersectionnelle fondée, par exemple, sur la prétendue race et le sexe de la personne concernée. Tout à l'inverse, on s'interroge sur la recevabilité de l'Institut à agir seul en justice pour dénoncer, dans toutes leurs dimensions, les mêmes formes de discrimination.

Sur ce point, l'exposé des motifs se borne à énoncer ce qui suit :

Enfin, ce projet de loi n'affecte pas le droit d'action en justice des organismes de promotion de l'égalité. En cas de discrimination multiple fondée sur un ou plusieurs critères protégés de [la loi « genre » du 10 mai 2007] en combinaison avec un ou plusieurs critères protégés de [la loi « anti-discrimination » du 10 mai 2007] ou de la loi [du 30 juillet 1981], l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes [...] et le Centre peuvent ester en justice conjointement, dans le respect de leurs compétences respectives. ».

L'extrait précité indique clairement que, dans le cadre d'une discrimination cumulée, le Centre et l'Institut pourront agir conjointement. L'extrait précité laisse cependant sans réponse explicite la question de savoir si, hors l'action conjointe, chacun des deux organismes peut trouver un titre suffisant à saisir une juridiction pour dénoncer intégralement pareilles discriminations situées à cheval sur l'une des législations dont il a la responsabilité, et une autre législation. La reconnaissance de ce titre, plus conforme à la nécessité d'assurer leur effectivité aux interdictions commises, semble aller de soi mais gagnerait cependant à être clairement confirmée si elle correspond effectivement à l'intention de l'auteur de l'avant-projet.

(42) Avis 63.014/2 donné le 30 avril 2018 sur un avant-projet devenu l'ordonnance du 4 octobre 2018 (*Doc. parl.*, Parl. Rég. Brux.-Cap., 2017-18, n° A-711/1, pp. 15 et 16).

La même clarification s'impose s'agissant de la discrimination intersectionnelle, dont l'extrait précité de l'exposé des motifs ne traite pas explicitement » ⁽⁴³⁾.

La répartition des rôles entre organismes de promotion de l'égalité de traitement envisagée par l'article 175 soulève la même difficulté et appelle, par conséquent, les mêmes clarifications.

37.2. Indépendamment de ce qui précède, il ressort du système mis en place par l'article 175 du Code en projet que les discriminations fondées sur des critères qui ne relèvent ni de la compétence d'UNIA – telle que définie par l'accord de coopération du 12 juin 2013 ⁽⁴⁴⁾ – ni de la compétence du ou des organismes de promotion de l'égalité de traitement à désigner conformément à l'article 175, § 2 (critère du sexe et des critères qui y sont assimilés en vertu de l'article 4, 12°, ainsi que le critère des responsabilités familiales), ne seront prises en charge par aucun organisme disposant des compétences visées à l'article 175, § 1^{er}, du Code en projet. Il en va ainsi ⁽⁴⁵⁾ pour les distinctions de traitement fondées sur le « statut de séjour » et sur la « langue ».

Les auteurs doivent être en mesure de justifier les différences de traitement qui résultent de cette situation au regard des articles 10 et 11 de la Constitution.

(43) Avis 72.913/2 donné le 16 février 2023 sur un avant-projet devenu la loi du 28 juin 2023 « portant modification de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes » (*Doc. parl.*, Chambre, 2022-2023, n° 55-3366/001, p. 83).

(44) Il est rappelé, à cet égard, qu'UNIA ne pourrait se voir confier une nouvelle mission par l'une des collectivités partie à l'accord de coopération, sans modification préalable de l'accord de coopération lui-même (voir l'avis 71.302/3 donné le 3 mai 2022 sur un avant-projet devenu la loi du 7 avril 2023 « modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables », *Doc. parl.*, Chambre, 2022-23, n° 55-3021/001, pp. 80 à 93). Il en va notamment ainsi s'il était envisagé de confier à UNIA le rôle d'organisme de promotion de l'égalité de traitement à propos de discriminations fondées sur des critères totalement étrangers à ceux qui sont limitativement énumérés par l'article 3 de l'accord de coopération (voir avis 72.913/2).

(45) Il peut être admis que la notion de « condition sociale » est suffisamment liée à celle d'« origine sociale » visée par l'accord de coopération du 12 juin 2013, en manière telle que les distinctions fondées sur cette « condition sociale » peuvent ressortir de la compétence d'UNIA sans nécessiter de manière impérative la modification de l'accord de coopération (voir avis 72.913/2).

Article 184

38.1. À l'article 184, il y a lieu de remplacer les termes « le Parlement francophone bruxellois » par les termes « l'Assemblée de la Commission communautaire française ».

38.2. À l'article 184, § 3, alinéa 2, la notion de « magistrature » n'est pas claire. Il va d'ailleurs de soi que la présence de magistrats judiciaires au sein de la commission d'experts mise en place ne pourra se concevoir qu'avec l'autorisation de l'autorité fédérale compétente (article 294, alinéa 2, du Code judiciaire) et ne peut être imposée de manière unilatérale par le Code en projet.

38.3. La question se pose de savoir pourquoi, s'agissant d'une commission d'experts, il y aurait lieu de privilégier des experts « issus du corps académique d'Universités bruxelloises », et non d'autres universités belges.

La chambre était composée de

Messieurs	J. VAN NIEUWENHOVE,	président de chambre, président,
	P. RONVAUX,	président de chambre,
	K. MUYLLE, T. MOONEN, P.-O. DE BROUX, L. VANCRAVEBECK,	conseillers d'État,
	J. VELAERS, S. VAN DROOGHENBROECK,	assesseurs,
Mesdames	A. GOOSSENS, B. DRAPIER,	greffiers.

Le rapport a été rédigé par M. X. DELGRANGE, premier auditeur chef de section, et M. B. MEEUSEN, auditeur adjoint, et présenté par M. B. MEEUSEN.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de M. K. MUYLLE et M. P.-O. DE BROUX, conseillers d'État.

Le Greffier,

Le Président,

A. GOOSSENS

J. VAN NIEUWENHOVE

ANNEXE 2

AVANT-PROJET DE DÉCRET ET ORDONNANCE CONJOINTS

de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française de Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, le Collège réuni de la Commission communautaire commune, et le Collège de la Commission communautaire française,

Sur la proposition du Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et Président du Collège réuni, et de la Présidente du Collège,

Après délibération,

ARRÊTE :

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et Président du Collège réuni, et la Présidente du Collège sont invités à présenter au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, à l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune, et à l'Assemblée de la Commission communautaire française le projet de décret et ordonnances conjoints dont la teneur suit :

PARTIE 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

TITRE 1^{ER} *dispositions introductives*

Article 1^{er}

Le présent Code règle une matière visée aux articles 39, 135 et 135*bis* de la Constitution, ainsi qu'aux articles 127 et 128 de la Constitution en vertu de l'article 138 de celle-ci.

Article 2

Le présent Code poursuit l'objectif de contribuer à réaliser l'égalité et l'inclusion sur le territoire bruxellois, en luttant contre toutes les formes de discrimination, en assurant l'égalité des chances et de traitement et en promouvant la diversité.

Il vise également à transposer les directives européennes suivantes :

- La Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale;
- La Directive 2000/43/CEE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
- La Directive 2000/78/CEE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
- La Directive 2004/113/CEE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services;
- La Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte);
- La Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil
- La Directive (UE) 2016/2102 du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2016 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public;
- La Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, dont l'article 11 contient une nouvelle clause anti-discrimination.

Article 3

L'usage du masculin dans le présent Code est épiciène.

TITRE 2
Définitions

Article 4

Pour l'application du présent Code, on entend par :

- 1° « action positive » : mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à un ou plusieurs critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;
- 2° « administrations locales » :
 - a) les communes;
 - b) les intercommunales;
 - c) les régies communales autonomes;
 - d) les ASBL communales;
- 3° « aménagements raisonnables » : mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, et n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue, pour permettre à une personne en situation de handicap d'accéder à un logement et de s'y maintenir, à un emploi, de l'exercer et d'y progresser, ou, de manière plus générale, d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines et activités entrant dans le champ d'application du présent Code;
- 4° « application mobile » : un logiciel d'application conçu et développé par l'administration régionale ou l'administration locale ou pour leur compte, en vue d'être utilisé par le grand public sur des appareils mobiles, tels que des téléphones intelligents (smartphones) et des tablettes; elle ne comprend pas les logiciels qui contrôlent ces appareils (systèmes d'exploitation mobiles), ni le matériel informatique;
- 5° « ASBL » : association sans but lucratif visée par le Code des sociétés et des associations du 23 mars 2019;
- 6° « ASBL communale » : une ASBL qui remplit l'une des conditions suivantes :
 - un ou plusieurs de ses organes est composé, pour plus de la moitié, des membres du conseil communal siégeant en cette qualité ou

de membres proposés par le conseil communal;

- la commune ou ses représentants directs ou indirects disposent de la majorité des voix dans un ou plusieurs organes de gestion;

- 7° « biens » : les biens et marchandises au sens des dispositions du Traité sur l'Union européenne et du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne relatives à la libre circulation des biens et des marchandises;
- 8° « Collège » : le Collège de la Commission Communautaire française;
- 9° « Collège réuni » : le Collège réuni de la Commission communautaire commune;
- 10° « consultant en diversité » : membre du personnel d'Actiris ayant pour mission d'accompagner les organisations, tant publiques que privées ou associatives présentes sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, dans l'élaboration, l'implémentation, le suivi et l'évaluation de leur plan diversité;
- 11° « Convention des Nations-Unies » : la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées, faite à New York, le 13 décembre 2006;
- 12° « critères protégés » : 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 copaternité, la coparentalité; la prétendue race; la couleur de peau; l'ascendance; la nationalité; l'origine nationale ou ethnique; l'origine et la condition sociales; les responsabilités familiales; 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;
- 13° « critères protégés dits raciaux » : la prétendue race, la couleur de peau, la nationalité, l'ascendance et l'origine nationale ou ethnique;
- 14° « distinction directe » : la situation qui se produit lorsque sur la base d'un ou plusieurs critères protégés, réels ou supposés, octroyés en propre ou attribués par association, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre per-

sonne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

15° « discrimination directe » : distinction directe, fondée sur un ou plusieurs critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du présent Code;

16° « distinction indirecte » : 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 attribués par association;

17° « discrimination indirecte » : distinction indirecte fondée sur un ou plusieurs critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du présent Code;

18° « discrimination intersectionnelle » : discrimination directe ou indirecte, harcèlement discriminatoire ou sexuel, ou injonction de discriminer fondé simultanément sur plusieurs critères protégés, réels ou supposés, attribués en propre ou par association, qui interagissent et deviennent indissociables;

19° « emploi contractuel » : tout emploi qui n'est pas statutaire, tant pour le travail salarié que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;

20° « employeur » : tout employeur dont au moins l'un des sièges d'exploitation est situé sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, pour ce qui concerne ce ou ces sièges d'exploitation uniquement, ainsi que l'administration régionale et l'administration locale;

21° « fondation » : fondation visée par le Code des sociétés et des associations du 23 mars 2019;

22° « Gouvernement » : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;

23° « groupements d'intérêt » :

a) toute institution d'utilité publique et toute personne morale se proposant par ses statuts de défendre les droits humains ou de combattre les discriminations et remplissant les conditions prévues à l'article 17, alinéa 2, 1° à 3°, du Code judiciaire;

b) les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

c) les organisations syndicales représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

d) les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour l'administration pour laquelle la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

e) les organisations représentatives des travailleurs indépendants;

24° « 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;

25° « 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;

26° « incidence pour les personnes en situation de handicap » : impact d'un projet sur les personnes en situation de handicap dans une perspective de protection et de promotion des droits humains des personnes en situation de handicap et compte tenu de l'objectif visant à leur permettre de vivre de façon autonome et de participer pleinement à tous les aspects de la vie sur la base de l'égalité avec les autres;

27° « injonction de discriminer » : tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou d'un de leurs membres;

28° « instances bruxelloises » :

– les instances régionales;

– les instances de la Commission communautaire française;

- les instances de la Commission communautaire commune;
- 29° « instances de la Commission communautaire française » :
- les services du Collège de la Commission communautaire française;
 - les organismes d'intérêt public de la Commission communautaire française appartenant à la catégorie A et à la catégorie B, conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles;
 - les institutions de droit public ou d'intérêt public créées par la Commission communautaire française;
 - les ASBL créées à l'initiative du Collège;
- 30° « instances de la Commission communautaire commune » :
- les services du Collège réuni;
 - les organismes d'intérêt public de la Commission communautaire commune appartenant à la catégorie A et à la catégorie B, conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles;
 - les institutions de droit public ou d'intérêt public créées par la Commission communautaire commune;
 - les ASBL créées à l'initiative du Collège réuni;
- 31° « instances régionales » :
- l'administration du Gouvernement;
 - les institutions d'intérêt public de la Région appartenant à la catégorie A et à la catégorie B conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certaines institutions d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles;
 - les institutions pararégionales de droit public ou d'intérêt public et leurs filiales opérationnelles;
 - les ASBL créées à l'initiative du Gouvernement;
- 32° « Institut » : l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, créé par la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes;
- 33° « lieux ouverts au public » : 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 taxis et les services de location de voitures avec chauffeurs;
- 34° « média temporel » : un des types de médias suivants : uniquement audio, uniquement vidéo, audio et vidéo ou audio et/ou vidéo avec des composants interactifs;
- 35° « membre de l'organe de gestion » : personne physique nommée pour siéger au sein de l'organe de gestion à l'exclusion du membre de droit;
- 36° « norme » : une norme au sens de l'article 2, point 1), du Règlement (UE) n° 1025/2012 du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 relatif à la normalisation européenne, modifiant les directives 89/686/CEE et 93/15/CEE du Conseil ainsi que les directives 94/9/CE, 94/25/CE, 95/16/CE, 97/23/CE, 98/34/CE, 2004/22/CE, 2007/23/CE, 2009/23/CE et 2009/105/CE du Parlement européen et du Conseil et abrogeant la décision 87/95/CEE du Conseil et la décision n° 1673/2006/CE du Parlement européen et du Conseil;
- 37° « norme européenne » : une norme européenne au sens de l'article 2, point 1) b), du Règlement (UE) n° 1025/2012;
- 38° « norme harmonisée » : une norme harmonisée au sens de l'article 2, point 1) c), du Règlement (UE) n° 1025/2012;
- 39° « organes consultatifs » : tous les conseils, commissions, comités, groupes de travail et tout autre organe, quelle que soit sa dénomination, qui ont été créés par une ordonnance, un décret ou par un arrêté du Gouvernement, du Collège ou du Collège réuni, d'un ou plusieurs membres du Gouvernement, du Collège ou du Collège réuni, ou de leurs départements ou services, à l'exception de ceux créés sur la base de dispositions statutaires;
- 40° « organe de gestion » : le conseil d'administration de la personne morale ou, à défaut, tout autre organe, quelle que soit sa dénomination, qui dispose des pouvoirs normalement attribués à un conseil d'administration et nécessaires à la réalisation de la mission ou de l'objet social de la personne morale à l'exclusion de sa gestion journalière;

- 41° « opérateurs d'insertion socio-professionnelle » : toutes les personnes morales qui procèdent à l'insertion socio-professionnelle de demandeurs d'emploi inoccupés en vertu de l'article 6, § 1^{er}, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;
- 42° « organisations intermédiaires » : toutes les organisations publiques ou privées ou toutes les personnes proposant des activités en matière de placement des travailleurs;
- 43° « organisme de reconnaissance » :
- a) la Direction Générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale;
 - b) le Service bruxellois francophone des personnes handicapées de la Commission communautaire française, dénommé « Service PHARE »;
 - c) la « Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap »;
 - d) l'Agence pour une Vie de Qualité, en abrégé AViQ;
 - e) l'Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées (Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung); et
 - f) le « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding » (VDAB). Dans ce cas précis, la reconnaissance est limitée aux personnes bénéficiant de « Bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen » (BTOM) octroyées par le VDAB pour les travailleurs en situation de handicap;
- 44° « Parlement » : le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, l'Assemblée réunie de la Commission Communautaire commune et l'Assemblée de la Commission Communautaire française;
- 45° « pièces de collections patrimoniales » : des biens privés ou publics présentant un intérêt historique, artistique, archéologique, esthétique, scientifique ou technique, et faisant partie de collections conservées par des institutions culturelles telles que des bibliothèques, des archives et des musées;
- 46° « 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;
- 47° « plan de diversité privé » : instrument flexible qui vise à élaborer et à assurer le suivi d'actions qui répondent directement aux réalités d'une entreprise dans la promotion et la gestion de la diversité, de l'inclusion, et de la lutte contre les différentes formes de discrimination;
- 48° « quartiers du territoire couvert par la Région » : l'ensemble des quartiers statistiques de la Région de Bruxelles-Capitale définis par l'Institut national de Statistiques;
- 49° « Région » : la Région de Bruxelles-Capitale;
- 50° « relations de travail » :
- Les relations d'emploi au sein de la fonction publique des instances bruxelloises et des administrations locales, qui incluent les conditions d'accès, de désignation et de promotion, y compris les critères et les procédures de sélection, les conditions et les épreuves de recrutement et d'avancement, les conditions de travail, y compris les rémunérations dont elles sont assorties et les conditions de licenciement, et ceci :
- indépendamment du régime statutaire ou contractuel de l'engagement;
 - tant le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;
 - à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;
- 51° « services » : les services au sens du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne;
- 52° « travailleur dans l'administration régionale » : membre du personnel qui travaille dans l'administration régionale, qu'il soit dans sa relation de travail sous statut ou sous contrat de travail, de stage ou de bénévolat, rémunéré ou non;
- 53° « travailleur dans l'administration locale » : membre du personnel qui travaille dans l'administration locale, qu'il soit dans sa relation de travail sous statut ou sous contrat de travail, de stage ou de bénévolat, rémunéré ou non;

54° « Unia » : le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, créé par l'accord de coopération du 12 juin 2013 entre l'autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune au sens de l'article 92bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980.

TITRE 3

Application des dispositions plus protectrices

Article 5

Les dispositions du présent Code sont applicables sans préjudice de l'application de dispositions plus protectrices en droit interne ou découlant des engagements internationaux de la Belgique.

PARTIE 2

DROIT À LA NON-DISCRIMINATION

TITRE 1^{ER}

Champ d'application

Article 6

Dans le respect des compétences exercées par la Région, la Commission communautaire commune, et la Commission communautaire française, la présente Partie s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les instances régionales, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française, ainsi que l'administration locale, en ce qui concerne :

- 1° la protection sociale, y compris la politique et les soins de santé;
- 2° les avantages sociaux;
- 3° l'accès et la fourniture des biens et services qui sont à la disposition du public indépendamment de la personne concernée et qui sont offerts en dehors de la sphère de la vie privée et familiale, ainsi qu'aux transactions qui se déroulent dans ce cadre, y compris en matière de logement, d'énergie et de transports en commun urbains et vicinaux;
- 4° l'emploi, tel que délimité par les compétences Emploi de la Région au sens de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;

5° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public;

6° la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;

7° l'aide aux personnes;

8° la promotion sociale;

9° le tourisme;

10° les infrastructures communales, provinciales, intercommunales et privées, concernant l'éducation physique, les sports et la vie en plein air;

11° le transport scolaire et la gestion des bâtiments scolaires;

12° les relations de travail;

13° l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations.

TITRE 2

Interdiction des discriminations

CHAPITRE 1^{ER}

Comportements interdits

Article 7

L'égalité de traitement est garantie.

L'égalité de traitement, au sens du présent Code, implique l'interdiction de toute forme de discrimination.

Au sens du présent Code, constituent des comportements interdits :

1° la discrimination directe;

2° la discrimination indirecte;

3° la discrimination intersectionnelle;

4° le refus d'aménagement raisonnable;

5° le harcèlement discriminatoire;

6° le harcèlement sexuel;

7° l'injonction de discriminer.

CHAPITRE 2 Distinctions autorisées

SECTION 1^{RE}

Règles générales de justification des distinctions

SOUS-SECTION 1^{RE} *Distinctions directes justifiées*

Article 8

§ 1^{er}. – Toute distinction directe fondée sur un ou plusieurs des critères protégés, à l'exception des critères protégés dits raciaux et du critère du sexe, constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

§ 2. – Toute distinction directe fondée, le cas échéant conjointement avec d'autres critères protégés, sur un des critères protégés dits raciaux, constitue une discrimination directe, sauf dans le cas :

- D'une action positive;
- Dans le domaine de l'emploi et des relations de travail, d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante autorisée en vertu du présent Code.

§ 3. – Toute distinction directe fondée, le cas échéant conjointement avec d'autres critères protégés, sur le critère du sexe, constitue une discrimination directe, sauf dans le cas :

- D'une action positive;
- Dans le domaine de l'emploi et des relations de travail, d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante autorisée en vertu du présent Code;
- D'une distinction justifiée au regard de la Section 3 du présent Chapitre;
- D'une mesure de protection de la grossesse, de l'accouchement ou de la maternité visée à l'article 9.

Article 9

Les dispositions spéciales relatives à la protection de la grossesse, l'accouchement ou la maternité adoptées en vue de la réalisation de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, ne constituent pas une quelconque forme de discrimination.

SOUS-SECTION 2 *Distinctions indirectes justifiées*

Article 10

Toute distinction indirecte fondée sur un ou plusieurs critères protégés constitue une discrimination indirecte, à moins que :

1° la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but ne soient appropriés et nécessaires;

2° en cas de distinction indirecte fondée sur une situation de handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place en application des articles 11 et 12 du présent Code.

SOUS-SECTION 3 *Aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap*

Article 11

Lorsqu'une personne en situation de handicap demande un aménagement lié à son handicap, celui-ci est mis en place. À défaut, la personne en situation de handicap est soit renvoyée vers la personne en mesure de répondre à cette demande, soit informée des motifs du refus en cas de demande d'aménagement déraisonnable, et se voit, le cas échéant, proposer une alternative équivalente.

Article 12

§ 1^{er}. – Ne constitue pas une discrimination, la distinction sur la base d'un handicap, quand il est démontré que l'on ne peut opérer d'aménagements raisonnables, c'est-à-dire sans supporter une charge disproportionnée.

§ 2. – Une charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes en situation de handicap.

§ 3. – Les instances régionales, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française, les administrations locales, les organisations intermédiaires et les opérateurs d'insertion socio-professionnelle sont tenus, lorsqu'ils refusent un aménagement jugé déraisonnable, de proposer une alternative équivalente à la personne en situation de handicap concernée.

SECTION 2

*Exigences essentielles et déterminantes
dans le domaine de l'emploi,
de la fonction publique bruxelloise,
et de la formation professionnelle*

Article 13

Une exigence professionnelle est essentielle et déterminante uniquement lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à un critère protégé, est essentielle et déterminante pour l'exercice d'activités professionnelles, en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du cadre dans lequel celles-ci sont exécutées; et
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

Article 14

§ 1^{er}. – La distinction directe fondée sur une ou plusieurs caractéristiques liées à un ou plusieurs des critères protégés ne constitue pas une discrimination directe lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle spécifique concernée ou du contexte dans lequel elle est exécutée, la ou les caractéristiques en cause constituent une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée par rapport à cet objectif.

§ 2. – En ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la formation qui y donne accès, la distinction fondée, en tout ou partie, sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination directe lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle spécifique concernée ou du contexte où elle est exécutée, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée par rapport à cet objectif.

SECTION 3

Biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe déterminé

Article 15

Une distinction directe fondée sur le sexe ne constitue pas une discrimination directe si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

SECTION 4

Actions positives

Article 16

§ 1^{er}. – Une distinction sur la base d'un ou plusieurs critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination directe ou indirecte lorsque la distinction constitue une mesure d'action positive adoptée dans le respect du cadre réglementaire fixé conjointement par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni.

§ 2. – Le cadre réglementaire visé au § 1^{er} doit respecter et mettre en œuvre les conditions cumulatives suivantes :

- 1° il existe une inégalité manifeste;
- 2° la disparition de cette inégalité est désignée comme un objectif à promouvoir;
- 3° la mesure d'action positive est de nature temporaire et de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint; et
- 4° la mesure d'action positive ne restreint pas inutilement les droits d'autrui.

§ 3. – Tant que le cadre réglementaire visé aux paragraphes précédents n'est pas adopté, des actions positives peuvent être mises en place dans le respect des quatre conditions énoncées au § 2. Dans ce cas, l'auteur de l'action positive doit veiller à motiver expressément, au moment de la mise en place de l'action positive, comment celle-ci respecte et met en œuvre chacune des quatre conditions.

SECTION 5

Clause de sauvegarde

Article 17

§ 1^{er}. – Une distinction sur la base de critères protégés ne s'analyse jamais en une quelconque forme de discrimination en vertu du présent Code lorsqu'elle est imposée par ou en vertu d'une loi, d'un décret ou d'une ordonnance.

§ 2. – Le paragraphe précédent ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions établies par ou en vertu d'une loi, d'un décret ou d'une ordonnance à la Constitution, au droit de l'Union européenne et au droit international.

TITRE 3 *Dispositifs généraux de protection*

CHAPITRE 1^{ER} **Clauses contractuelles interdites**

Article 18

§ 1^{er}. – Les dispositions contraires à la présente Partie sont déclarées nulles, comme le sont les clauses contractuelles stipulant qu'une ou plusieurs parties renoncent aux droits garantis par la présente Partie.

§ 2. – Les dispositions visées au § 1^{er} incluent les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale.

§ 3. – En matière d'emploi et de formation professionnelle, les dispositions visées au § 1^{er} incluent également les documents émanant des employeurs, des organisations intermédiaires et des opérateurs d'insertion socio-professionnelle, ainsi que les conventions conclues par celles-ci.

CHAPITRE 2 **Protection contre les représailles**

Article 19

§ 1^{er}. – Lorsqu'un signalement est fait ou une plainte ou une action est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente Partie, aucune mesure préjudiciable ne peut être prise à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à ce signalement, cette plainte ou cette action ou à leur contenu.

§ 2. – La protection visée au § 1^{er} s'applique également aux personnes qui interviennent comme conseil, défendeur, témoin ou soutien de la victime ou de la personne à l'origine de la plainte ou du signalement, ainsi qu'aux personnes qui interviennent comme lanceurs d'alerte.

§ 3. – Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte ou du signalement, ou le moment où la personne a eu connaissance du signalement ou de la plainte ou après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, il appartient à celui contre qui la plainte ou le signalement est dirigé de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une personne, dans les douze mois après avoir eu connaissance du signalement ou de la plainte ou après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, prend une mesure préjudiciable à l'égard de la personne concernée par la violation alléguée, il incombe à la personne qui a pris la mesure préjudiciable de démontrer que la mesure préjudiciable n'est pas liée au signalement ou à la plainte, ou à leur contenu.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1^{er}, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est coulée en force de chose jugée.

§ 4. – Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1^{er}, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 22 du présent Code, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

Les dommages et intérêts visés dans le présent paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus au Chapitre 3 du présent Titre.

Article 20

§ 1^{er}. – Par dérogation à l'article 19, § 4, lorsque la mesure préjudiciable est adoptée par une instance régionale, de la Commission communautaire commune ou de la Commission communautaire française ou une administration locale employant la personne concernée, cette personne ou un groupement d'intérêts auquel elle est affiliée peut demander sa réintégration dans le service ou d'exercer ses fonctions aux mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par lettre recommandée dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail ou de toute autre mesure préjudiciable. L'employeur concerné doit prendre position sur cette demande dans un délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne et/ou lui permet d'exercer ses fonctions dans les mêmes conditions de travail qu'auparavant, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement, de la modification des conditions de travail ou de toute autre mesure préjudiciable, et de verser les cotisa-

tions des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le présent article ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 2. – À défaut de réintégration ou de reprise des fonctions aux conditions fixées antérieurement, à la suite de la demande visée au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions de l'article 19, § 1^{er}, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 3. – L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêt auquel elle est affiliée ne doive introduire la demande visée au § 1^{er} tendant à sa réintégration dans le service ou à la reprise de ses fonctions, aux conditions fixées antérieurement :

- 1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte;
- 2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions de l'article 19, § 1^{er}, ce qui constitue selon le travailleur un motif de rupture de la relation de travail sans préavis ou pour y mettre un terme avant son expiration;
- 3° lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente ait estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions de l'article 19, § 1^{er}.

§ 4. – Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire à l'article 19, § 1^{er}, l'employeur est tenu de payer à la victime l'indemnité prévue au § 2.

Article 21

§ 1^{er}. – Pour l'application du présent chapitre, il convient d'entendre par plainte ou signalement ou action en justice :

- une plainte ou un signalement introduits par l'intéressé auprès de l'instance bruxelloise, de l'administration locale ou du service qui l'emploie, d'une organisation, association, institution, d'un opéra-

teur ou organisme contre lequel la plainte est dirigée, le cas échéant de manière conforme aux procédures en vigueur;

- une plainte ou un signalement introduits au bénéfice de la personne concernée auprès de l'instance ou de l'organisation responsable de la violation alléguée par UNIA ou l'Institut, ou par un groupement d'intérêts;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par UNIA ou l'Institut ou par un groupement d'intérêts ou une action en justice intentée par UNIA ou l'Institut ou un groupement d'intérêts avec l'accord de la personne concernée par l'infraction alléguée;
- une plainte ou un signalement introduits par ou au bénéfice de la personne concernée auprès d'UNIA, de l'Institut ou d'un groupement d'intérêts;
- un signalement, une déclaration ou une plainte introduits auprès des fonctionnaires chargés du contrôle, ou du Service d'inspection régionale du Service public régional de Bruxelles;
- une déclaration faite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction ou une notification faite au procureur du Roi ou à l'auditeur du travail;
- un signalement fait ou une plainte déposée auprès d'un service qui contrôle les actes et le fonctionnement des administrations publiques ou des instances administratives ou qui intervient en vue de parvenir à une résolution extrajudiciaire des litiges.

§ 2. – Lorsqu'une la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement ou introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au § 1^{er} accomplit les actes visés, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au § 1^{er} auprès duquel l'acte est accompli.

Cette preuve écrite transmise par l'organisation, le service ou l'institution visés au § 1^{er} contient l'identité de la personne, les démarches réalisées, la date de la démarche et celle de la demande de la preuve. Ces organisations, services et institutions sont responsables du traitement de ces données au sens de la législation en matière de protection des données. La durée de conservation de cette preuve est la durée applicable pour la conservation du dossier individuel déterminée dans la politique du responsable de traitement en matière de protection des données.

CHAPITRE 3 Indemnisation des victimes

SECTION 1^{RE} *Régime général*

Article 22

§ 1^{er}. – En cas de discrimination visée par la présente Partie, la victime ou le groupement d'intérêt qui agit en son nom peut réclamer une indemnisation de son préjudice, en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

L'auteur de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice subi.

§ 2. – L'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée par le juge entre 2.000 euros et 6.000 euros. Les facteurs devant fonder l'appréciation du juge sont les suivants :

- 1° le fait que l'auteur de la discrimination ne peut démontrer que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination;
- 2° la multiplicité des critères protégés sur lesquels se fonde la discrimination;
- 3° un contexte de discrimination systémique démontré par le demandeur, c'est-à-dire une situation dans laquelle un ensemble de comportements, règles et pratiques, formels ou informels, ancrés dans une organisation, interagissent et se combinent pour produire un effet global d'exclusion et de désavantage à l'encontre des personnes caractérisées par un ou plusieurs critères protégés;
- 4° d'autres circonstances démontrant la gravité particulière du préjudice moral subi.

§ 3. – Les montants visés au § 2 sont indexés chaque année au 1^{er} janvier, compte tenu de l'indice des prix à la consommation du mois de novembre, en application de la formule d'indexation suivante : le nouveau montant est égal au montant de base, multiplié par le nouvel indice et divisé par l'indice de départ. L'indice de départ est celui du mois de novembre 2023.

SECTION 2 *Régime spécifique à la fonction bruxelloise*

Article 23

§ 1^{er}. – En cas de discrimination visée par la présente Partie dans le cadre d'une relation de travail, la victime ou le groupement d'intérêt qui agit en son nom peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle et extracontractuelle.

L'instance de la Région, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française, ou l'administration locale qui, en tant qu'employeur, a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice subi.

§ 2. – Les dommages et intérêts forfaitaires pour préjudices matériels et moraux visés au § 1^{er} correspondent à la rémunération brute de six mois, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

Dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération.

Lorsque le préjudice matériel résultant d'une discrimination visée par le présent Code peut toutefois être réparé en appliquant la sanction de nullité telle que prévue à l'article 18, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé conformément à l'article 22.

§ 3. – Les dommages et intérêts forfaitaires prévus aux paragraphes précédents peuvent être cumulés avec les indemnités de protection versées à la suite de la rupture d'une relation de travail, sauf disposition contraire imposée par ou en vertu d'une loi.

SECTION 3 *Régime spécifique au logement*

Article 24

§ 1^{er}. – En cas de discrimination visée par la présente Partie dans le domaine du logement, la victime ou le groupement d'intérêt qui agit en son nom peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

La personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. – L'indemnisation forfaitaire du préjudice moral visée au § 1^{er} est fixée à un montant de 6 mois de loyer.

§ 3. – Par dérogation aux paragraphes précédents, lorsqu'aucun loyer ne peut servir de référence pour établir l'indemnité forfaitaire, il y a lieu de se référer au loyer de référence repris dans la grille indicative des loyers visée dans le Code bruxellois du logement.

CHAPITRE 4 Affichage de la décision

Article 25

Lorsqu'il constate l'existence d'une discrimination, le tribunal peut prescrire l'affichage d'un résumé qu'il rédige de sa décision, pendant le délai qu'il détermine, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de ce résumé par la voie de journaux ou de toute autre manière, à l'exception d'une publication sur Internet, le tout aux frais du contrevenant. La décision d'affichage, de publication et/ou de diffusion est motivée au regard de la prévention de discriminations futures. Les modalités d'affichage, de publication et/ou de diffusion sont motivées au regard de la même finalité. Le résumé est entièrement anonymisé en ce qui concerne la victime. L'identité de l'auteur de la discrimination est mentionnée lorsqu'il s'agit d'une personne morale. Si l'auteur est une personne physique majeure, le tribunal peut ordonner de mentionner son identité s'il estime, au regard des circonstances de l'espèce, que cette mention est strictement nécessaire pour prévenir des discriminations futures de la part du même auteur. La décision de mentionner l'identité de l'auteur lorsque celui-ci est une personne physique majeure fait l'objet d'une motivation spécifique de la part du tribunal.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, une publication sur Internet peut être ordonnée lorsque la victime le demande, à l'égard de l'auteur d'une discrimination qui est une personne morale, si la discrimination constatée a pris place dans un contexte de discrimination systémique tel que visé à l'article 22, § 2, 3°. La décision de publier le résumé sur Internet fait l'objet d'une motivation spécifique de la part du juge. Une publication sur Internet peut également être ordonnée si la victime le demande, que l'auteur soit une personne

morale ou une personne physique majeure, si la discrimination constatée a eu lieu sur Internet. Dans le cas où l'auteur est une personne physique majeure, son identité ne peut être mentionnée que dans les circonstances visées à l'alinéa 1^{er}, et en tenant compte des conséquences d'une publication sur Internet sur sa vie privée.

TITRE 4

Dispositifs spécifiques de protection

CHAPITRE 1^{ER}

Mise en œuvre de l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi, ainsi que la fonction publique bruxelloise

Article 26

Pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, toute discrimination fondée sur le sexe ou la responsabilité familiale est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins, indépendants de la responsabilité familiale, et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.

Article 27

§ 1^{er}. – Un travailleur, engagé dans une relation de travail, en congé de maternité, congé de naissance, congé d'adoption ou un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales, a le droit, au terme de ce congé, de retrouver sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables.

§ 2. – Le travailleur a le droit de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence dans le cadre d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales.

§ 3. – Le travailleur a le droit de bénéficier de tous les droits acquis ou en cours d'acquisition durant la prise d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales.

§ 4. – Toute victime d'une infraction aux §§ 1^{er} à 3 peut soit réclamer les dommages et intérêts forfaitaires visés à l'article 23, soit réclamer le dommage

qu'elle a réellement subi. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice subi.

CHAPITRE 2

Mise en œuvre de l'égalité de traitement dans la formation professionnelle

Article 28

Le présent chapitre est applicable à toute personne qui s'occupe, à quelque niveau que ce soit, de l'orientation, de la formation, de l'apprentissage, du perfectionnement et du recyclage professionnels, ainsi qu'à tous ceux qui diffusent, en ces domaines, de l'information ou de la publicité, au sein des organismes suivants :

- l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle créé par le décret du 17 mars 1994 de la Commission communautaire française portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle;
- les centres de formation professionnelle agréés par l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle et définis aux articles 6 à 10 de l'arrêté du 12 mai 1987 de l'Exécutif de la Communauté française relatif à la formation professionnelle;
- les organismes d'insertion socioprofessionnelle agréés conformément au décret du 27 avril 1995 de la Commission communautaire française relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle;
- aux centres de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises agréés en Région de Bruxelles-Capitale conformément à l'arrêté du 28 octobre 1991 de l'Exécutif de la Communauté française fixant les conditions d'agrément des Centres de Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises.

Article 29

L'égalité de traitement doit être assurée à toute personne dans les dispositions et les pratiques relatives à l'orientation, à la formation, à l'apprentissage, au perfectionnement et au recyclage professionnels.

L'égalité de traitement doit être également assurée en ce qui concerne l'accès aux examens et les conditions d'obtention et de délivrance de tous les types de diplômes, certificats et titres quelconques.

Sauf dans le cas d'une action positive autorisée conformément à l'article 16, il est notamment interdit :

- 1° De faire référence à un critère protégé dans les conditions ou critères relatifs à l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement et le recyclage professionnels ou d'utiliser, dans ces conditions ou critères, des éléments qui, même sans référence explicite aux critères protégés donnent lieu à une discrimination;
- 2° De présenter, dans l'information ou la publicité, l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement et le recyclage professionnels comme convenant plus particulièrement à des personnes en fonction d'un critère protégé;
- 3° De refuser ou d'entraver l'accès à l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement et le recyclage professionnels pour des motifs explicites ou implicites fondés directement ou indirectement sur un critère protégé;
- 4° De créer, sur la base d'un critère protégé, des conditions différentes d'obtention ou de délivrance de tous les types de diplômes, certificats et titres quelconques.

Article 30

Afin de garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, il convient de prévoir des aménagements raisonnables. Cela signifie que les personnes, visées à l'article 28, prennent, dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à des mesures de formation, de perfectionnement et de reconversion, à moins que ces mesures imposent une charge disproportionnée. Cette charge ne peut être considérée comme disproportionnée lorsqu'elle est suffisamment compensée par des mesures en vigueur.

CHAPITRE 3

Mise en œuvre de l'égalité de traitement dans le domaine du logement

Article 31

Sans préjudice des réglementations applicables aux opérateurs immobiliers publics et aux agences

immobilières sociales, le bailleur choisit librement et sans discrimination son locataire et l'agent immobilier sélectionne librement et sans discrimination son locataire.

Le présent chapitre détermine les informations ainsi que les justificatifs qu'un bailleur est autorisé à requérir du candidat preneur.

Article 32

§ 1^{er}. – Le bailleur peut recueillir, dans le respect des réglementations relatives à la protection de la vie privée, les données générales suivantes :

1° Avant la visite :

- a) le nom et le prénom du ou des candidats preneurs;
- b) un moyen de communication avec le candidat preneur;

2° À l'appui de la candidature :

- a) le montant des ressources financières dont dispose le preneur ou son estimation pour vérifier que le candidat est en mesure de faire face au paiement du loyer;
- b) le nombre de personnes qui composent le ménage pour vérifier que le bien loué est approprié au vu de sa surface;

3° En vue de la rédaction et de la conclusion d'un contrat de bail :

- a) tout document permettant d'attester l'identité du preneur et sa capacité de contracter;
- b) l'état civil du preneur s'il est marié ou cohabitant légal compte tenu de la protection du logement familial visée dans le Code civil.

§ 2. – Le Gouvernement peut arrêter un document standardisé reprenant les informations pouvant être requises par le bailleur. Ce document reprend et précise au minimum le contenu et la forme des informations visées au § 1^{er}. Le Gouvernement peut déterminer, après avis de l'Autorité de Protection des Données et d'UNIA, d'autres informations pouvant être recueillies par le bailleur ainsi que leur contenu et leur forme.

§ 3. – Ni l'origine ni la nature des ressources ne peuvent être prises en considération par le bailleur pour refuser un logement.

§ 4. – Les données à caractère personnel relatives aux candidats preneurs ne peuvent être conservées par le bailleur, à quelque titre que ce soit, que pendant une durée maximale de 6 mois nécessaire à l'examen de leur candidature, ainsi que, le cas échéant, pendant une durée maximale de 10 ans nécessaire à la gestion du contentieux relatif à une éventuelle discrimination.

Les données à caractère personnel relatives aux locataires peuvent être conservées pendant toute la durée des baux correspondants et jusqu'à 5 ans après, ainsi que, le cas échéant, pendant une durée maximale de 10 ans nécessaire à la gestion du contentieux relatif à une éventuelle discrimination.

Article 33

Sans préjudice de l'article 32, § 1^{er}, avant la conclusion du contrat de bail, le candidat preneur peut exiger une visite.

TITRE 5

Recherche et poursuite des discriminations

CHAPITRE 1^{ER} Tests de discrimination

SECTION 1^{RE} Emploi

Article 34

§ 1^{er}. – Dans le cadre de la mise en œuvre des tests de discrimination définis à l'article 4/3, § 2, de 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, Actiris est tenu de :

1° transmettre tous les 1^{er} et 15^{ème} jours de chaque mois par voie électronique, 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 des demandeurs d'emploi discriminés à l'embauche, qui présentent une présomption suffisante de discrimination et ce moyennant l'accord explicite de la victime qu'elle veuille rester anonyme ou non;

2° transmettre par voie électronique aux fonctionnaires désignés par le Gouvernement pour contrôler l'application du présent Code dans le domaine de l'emploi, dans un délai de 10 jours maximum

après la demande, des curriculum vitæ anonymisés permettant la mise en œuvre des tests définis à l'article 4/3, § 2 de l'ordonnance du 30 avril 2009.

Actiris veille à ce que les données à caractère personnel visées par la transmission au 2° soient adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées.

Le Gouvernement détermine les modalités et les procédures de communication des données visées à l'alinéa 1^{er}.

§ 2. – 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 nécessaire et appropriée pour mener à bien la mission d'utilité publique spécifiée à l'article 4/3 de l'ordonnance du 30 avril 2009 et les obligations légales en conformité avec le présent Code.

Le traitement de données à caractère personnel a pour finalité principale la lutte contre les discriminations et la mise en œuvre de tests définis à l'article 4/3, § 2 de l'ordonnance du 30 avril 2009 précitée.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa 2, les finalités spécifiques du traitement des données à caractère personnel relatives à la mise en œuvre des tests définis à l'article 4/3, § 2 de l'ordonnance du 30 avril 2009 sont celles mentionnées au § 1^{er}.

§ 3. – L'inspection régionale de l'emploi du Service public régional de Bruxelles est responsable du traitement de données à caractère personnel au sens de l'article 4, 7), du règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, en ce qui concerne les finalités mentionnées au § 2.

Actiris est responsable du traitement de données à caractère personnel au sens de l'article 4, 7), du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, en ce qui concerne les finalités mentionnées au § 1^{er}, 1° et 2°.

§ 4. – Sans préjudice d'autres dispositions légales ou réglementaires prévoyant un délai de conservation plus long, les données à caractère personnel traitées conformément au § 2 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.

Article 35

La personne qui s'estime victime et qui a déposé plainte pour discrimination auprès de l'inspection régionale de l'emploi du Service public régional de Bruxelles ou d'Actiris est informée du suivi de sa plainte.

SECTION 2 Logement

Article 36

§ 1^{er}. – Sans préjudice des articles 6 et 20 du Code bruxellois du Logement, le Service d'inspection régionale du logement du Service public régional de Bruxelles a pour mission de contrôler le respect des obligations prévues par ou en vertu des dispositions de la présente Partie en matière de logement.

Les agents du Service d'inspection régionale du logement ont qualité pour rechercher et constater par procès-verbal, faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions à la présente Partie en matière de logement. Ils peuvent, dans l'exercice de leur mission, réaliser ou faire réaliser par des acteurs ou des associations agréées œuvrant à l'insertion par le logement, agréées à cet effet, des tests de discrimination dans le secteur du logement visant les agents immobiliers, les bailleurs et leurs représentants qui permettent d'identifier de manière contrôlée une éventuelle différence de traitement fondée sur un ou plusieurs critères protégés.

Le Gouvernement détermine les conditions de l'agrément visé à l'alinéa précédent afin notamment d'assurer l'indépendance, l'impartialité et la formation à la problématique des discriminations dans le secteur du logement des bénéficiaires de l'agrément.

Les tests de discrimination dans le secteur du logement peuvent avoir les formes suivantes :

1° le test de situation : deux personnes ou plus, réelles ou fictives, présentant des profils similaires qui ne diffèrent significativement que par le ou les critères protégés à tester, manifestent leur intérêt ou présentent leur candidature auprès d'un bailleur ou son représentant ou d'un agent immobilier, à la

suite de quoi les réponses sont comparées, en vue de vérifier leur conformité aux dispositions de la présente Partie;

2° le client mystère : un client ou un candidat réel ou fictif présente une demande à un bailleur ou son représentant ou à un agent immobilier en vue de vérifier la conformité aux dispositions de la présente Partie de la réponse donnée.

§ 2. – Les demandes visées au paragraphe précédent peuvent être réalisées en personne, ainsi que par voie postale, électronique ou téléphonique.

§ 3. – Lorsque le test de discrimination est réalisé par les agents du Service d'inspection régionale du logement, ceux-ci peuvent utiliser une identité d'emprunt sans devoir se justifier de leurs fonctions ou du fait que les constatations faites à cette occasion peuvent être utilisées pour vérifier le bon respect des dispositions de la présente Partie.

§ 4. – Le test de discrimination ne peut pas avoir un caractère provoquant, c'est-à-dire qu'il doit se borner à créer l'occasion de mettre à jour une pratique discriminatoire en reproduisant, sans excès, un processus de transmission d'informations à de potentiels locataires, de sélection de locataires et de conclusion de contrat de bail.

§ 5. – Le test de discrimination réalisé conformément à la présente disposition, s'il est positif, est constitutif d'un fait permettant de présumer l'existence d'une discrimination susceptible de sanction en application de l'article 54.

§ 6. – Si le test de discrimination est positif, le Service d'inspection régionale du logement procède à des auditions conformément à l'article 37, § 2.

§ 7. – L'ensemble des actions réalisées lors du test de discrimination et ses résultats sont consignés dans un rapport.

Si le test de discrimination est effectué par un agent du Service d'inspection régionale du logement, le rapport contient a minima le procès-verbal de l'audition visée au § 6 et, le cas échéant, les raisons qui justifient l'accomplissement d'infractions absolument nécessaires à l'exercice et à la finalité des missions.

§ 8. – Les données à caractère personnel collectées et traitées à l'occasion des tests de discrimination comprennent les catégories suivantes :

1° des données d'identification, en ce compris le nom et le prénom;

2° des données de contact, en ce compris le numéro de téléphone et l'adresse électronique;

3° d'autres informations facilitant le contact, par exemple la langue et l'adresse de résidence;

4° des informations se rapportant aux personnes physiques concernées et permettant de révéler, ou non, l'existence d'une discrimination, en ce compris des caractéristiques relatives au logement concerné;

5° des correspondances écrites et des prises de vue ou de sons.

§ 9. – Les données à caractère personnel collectées et traitées à l'occasion des tests de discrimination ne sont conservées que pendant une durée maximale de 5 ans si ce test ne révèle pas de discrimination. Celles qui révèlent une discrimination sont quant à elles conservées pendant une durée maximale de 10 ans nécessaire à la gestion du contentieux relatif à la discrimination dont il serait question.

§ 10. – Lorsqu'un test de discrimination est réalisé par des acteurs ou des associations agréées œuvrant à l'insertion par le logement visés à l'alinéa 2 du § 1^{er}, ceux-ci veillent à collecter et à traiter les données à caractère personnel concernées conformément à la loi et aux instructions du Service d'Inspection régionale du Logement agissant en tant que responsable du traitement au sens du Règlement (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données et abrogeant la directive 95/46/CE. Sans préjudice des cas de divulgation prévus par la loi, ces acteurs et ces associations agréées veillent également à la confidentialité et à une protection appropriée desdites données, tandis que le Service d'Inspection régionale du Logement veillera à contrôler leur exactitude.

Article 37

§ 1^{er}. – Lorsqu'une discrimination est constatée par le Service d'inspection régionale du logement ou lorsque ce dernier réalise un test de discrimination révélateur d'une discrimination directe ou indirecte en application de l'article 36, le procès-verbal constatant une infraction visée aux dispositions de la présente Partie, et reprenant les informations visées à l'article 36, § 7, est transmis au procureur du Roi selon les formes et délais prévus par le Gouvernement si cette discrimination est susceptible de constituer également une infraction pénale.

Le procureur du Roi notifie au fonctionnaire dirigeant du Service d'inspection régionale du logement sa décision de poursuivre ou de ne pas poursuivre l'auteur présumé d'une infraction aux dispositions de la présente Partie, dans le délai prévu par le Gouvernement.

La décision du procureur du Roi de poursuivre le contrevenant exclut l'imposition d'une amende administrative alternative. La décision du procureur du Roi de ne pas poursuivre le contrevenant ou l'absence de décision dans le délai imparti en vertu de l'alinéa 1^{er} permet l'imposition d'une amende administrative alternative.

§ 2. – Avant l'envoi au procureur du Roi du procès-verbal visé au § 1^{er}, le contrevenant mis en cause est entendu par le fonctionnaire dirigeant du Service d'inspection régionale du logement ou par l'agent qu'il délègue à cette fin.

La personne auditionnée peut être accompagnée de la personne de son choix lors de ces auditions.

Le fonctionnaire dirigeant du Service d'inspection régionale du logement peut décider, le cas échéant, à la suite de l'audition, de poursuivre ou non la procédure.

Le Gouvernement précise les modalités organisationnelles relatives à l'audition.

Article 38

En fonction de la gravité des faits, laissée à l'appréciation des agents de la Direction de l'Inspection régionale du Logement, chacune des parties peut demander à rencontrer l'autre. La rencontre n'est pas obligatoire et ne pourra avoir lieu qu'en cas d'accord écrit de l'autre partie. Il pourra être mis fin à la rencontre à tout moment par l'une des deux parties. Le refus de rencontre ou la décision d'y mettre fin à tout moment ne peut pas jouer en la défaveur de la personne qui s'estime victime.

Article 39

§ 1^{er}. – La personne qui s'estime victime et qui a déposé plainte pour discrimination dans le secteur du logement auprès de la Direction de l'Inspection régionale du Logement est informée du suivi de sa plainte.

§ 2. – Le Service d'Inspection régionale du Logement, dans le cadre de ses missions visées à l'article 36, et les organismes visés à l'article 175, dans le cadre de leurs missions visées à l'article 175, alinéa 2, 1° et 3°, s'échangent des informations à

caractère personnel pour leur permettre d'exercer leurs missions légales respectives en matière de lutte contre la discrimination dans le secteur du logement lorsque des signalements sont déposés auprès des organismes visés à l'article 175, sans préjudice des dispositions prévues par le règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

Dans le cadre de cet échange de données, le Service d'Inspection régionale du Logement ainsi que les organismes visés à l'article 175 sont responsables du traitement distinct. Le Service d'Inspection régionale du Logement et les organismes visés à l'article 175 établissent, en vue de l'échange des données à caractère personnel, un formulaire garantissant un traitement limité aux catégories de données à caractère personnel et aux catégories de personnes concernées établies ci-après.

Les catégories de données à caractère personnel traitées sont les coordonnées (nom, prénom, adresse), le numéro de dossier, la description des faits constitutifs de l'infraction, les éventuels critères protégés concernés, les tests de discrimination menés (les coordonnées du bailleur, les adresses mails fictives utilisées, les critères protégés testés) et les résultats de ceux-ci, le résumé des auditions conduites et la poursuite ou non des personnes mises en cause, l'existence ou non d'une sanction administrative et la justification de celle-ci ou de son absence et le statut du dossier. En tout état de cause, la communication se limite aux données pertinentes et non excessives pour atteindre les finalités identifiées à l'alinéa 1^{er}.

Les catégories de personnes concernées dont les données seront traitées sont les requérants, les victimes, les témoins et les personnes mises en cause.

Les catégories de destinataires des données à caractère personnel sont les gestionnaires des dossiers et les membres de la ligne hiérarchique, selon leur besoin de connaître des données pour l'accomplissement de leurs fonctions, le conseil d'administration, les gestionnaires ICT et les sous-traitants du Service d'Inspection régionale du Logement et des organismes visés à l'article 175. Ils reçoivent ces données à condition que leur traitement soit nécessaire pour atteindre les finalités identifiées à l'alinéa 1^{er} et moyennant le respect des garanties de sécurité et de traitement identifiées par les responsables du traitement.

Les données à caractère personnel traitées sont conservées pour une durée de 10 ans maximum à partir de l'ouverture du dossier auprès des organismes, sans préjudice d'un délai de conservation

plus long en cas d'action en justice ou en cas d'application de la loi du 24 juin 1955 relative aux archives. Ce délai est en outre réduit lorsque la conservation des données n'est plus nécessaire pour atteindre les finalités identifiées à l'alinéa 1^{er}.

Article 40

Sans préjudice de ce qui est déjà prévu pour les tests de discrimination réalisés conformément à l'article 36 et l'échange d'informations à caractère personnel relatives aux plaintes, aux signalements et aux faits constatés conformément à l'article 39, le Service d'Inspection régionale du Logement traite, pour satisfaire à sa mission de contrôle du respect des obligations prévues par ou en vertu de la présente Partie, les catégories suivantes de données à caractère personnel relatives aux agents immobiliers, aux bailleurs et à leurs représentants, aux victimes de discrimination et à toutes les autres personnes qui interviennent, ou dont il est fait état, à cette occasion :

- 1° des données d'identification, en ce compris le nom et le prénom;
- 2° des données de contact, en ce compris le numéro de téléphone et l'adresse électronique;
- 3° d'autres informations facilitant le contact, par exemple la langue et l'adresse de résidence;
- 4° des données concernant la propriété des logements concernés;
- 5° des données urbanistiques relatives aux logements concernés;
- 6° des correspondances écrites et des prises de vue ou de son;
- 7° toutes autres informations permettant de révéler, ou non, l'existence d'une discrimination et le cas échéant de la sanctionner, en ce compris, le cas échéant, des catégories de données visées aux articles 9 et 10 du règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

Les données à caractère personnel permettant de révéler une discrimination sont conservées pendant une durée maximale de 10 ans nécessaire à la gestion du contentieux relatif à la discrimination dont il serait question.

Hormis les cas déjà prévus par ou en vertu de la loi, les données à caractère personnel traitées par

le Service d'Inspection régionale du Logement sont transmises à des tiers si, et dans la mesure où, cette transmission s'avère nécessaire au respect des finalités visées au § 1^{er}.

Sans préjudice des dispositions prévues par le règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, le Service d'Inspection régionale du Logement accède aux sources authentiques et aux bases de données nécessaires à l'exercice des missions qui lui sont assignées par le présent titre.

Dans ce cadre, le Service d'Inspection régionale du Logement a accès aux informations figurant dans le Registre national qui lui sont nécessaires, et ce conformément à l'article 5, § 1^{er}, 1° de la loi du 8 août 1983 organisant un Registre national des personnes physiques. Il est également autorisé à solliciter les numéros de registre national et à les utiliser conformément à l'article 8, § 1^{er}, alinéa 3, de la même loi.

Le Service d'Inspection régionale du Logement a accès à l'application internet MyRent qui est mise à disposition par le Service public fédéral Finances pour la présentation à l'enregistrement de manière dématérialisée des contrats de bail et de leurs éléments essentiels.

Il bénéficie également de l'accès aux informations nécessaires qui figurent dans la documentation cadastrale gérée par l'Administration générale de la Documentation patrimoniale.

CHAPITRE 2 Actions en cessation

Article 41

§ 1^{er}. – À la demande de la personne qui s'estime victime de la discrimination, de l'un des groupements d'intérêts ou du ministère public, le président du tribunal compétent constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente Partie.

Lorsqu'un contexte de discrimination systémique est démontré par le demandeur, c'est-à-dire une situation dans laquelle un ensemble de comportements, règles et pratiques, formels ou informels, ancrés dans une organisation, interagissent et se combinent pour produire un effet global d'exclusion et de désavantage à l'encontre des personnes caractérisées par un ou plusieurs critères protégés, le président du tribunal peut formuler des injonctions positives propres à

empêcher la répétition de la ou des discriminations constatées.

Le président du tribunal peut également ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. – À la demande de la personne qui s'estime victime ou du groupement d'intérêt qui agit en son nom, le président du tribunal peut octroyer à la personne qui s'estime victime l'indemnisation forfaitaire visée aux articles 22 à 24.

§ 3. – Le président du tribunal peut prescrire l'affichage d'un résumé qu'il rédige de sa décision, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de ce résumé par la voie de journaux ou de toute autre manière, à l'exception d'une publication sur Internet, le tout aux frais du contrevenant. La décision d'affichage, de publication et/ou de diffusion est motivée au regard de la nécessité de mettre fin à l'acte contraire aux dispositions de la présente partie et de la prévention de discriminations futures. Les modalités d'affichage, de publication et/ou de diffusion sont motivées au regard des mêmes finalités. Le résumé est entièrement anonymisé en ce qui concerne la victime. L'identité de l'auteur de la discrimination est mentionnée lorsqu'il s'agit d'une personne morale. Si l'auteur est une personne physique majeure, le président du tribunal peut ordonner de mentionner son identité s'il estime, au regard des circonstances de l'espèce, que cette mention est strictement nécessaire pour faire cesser l'acte contraire aux dispositions de la présente partie, ou pour prévenir des discriminations futures de la part du même auteur. La décision de mentionner l'identité de l'auteur lorsque celui-ci est une personne physique majeure fait l'objet d'une motivation spécifique de la part du président du tribunal.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, une publication sur Internet peut être ordonnée lorsque la victime le demande, à l'égard de l'auteur d'une discrimination qui est une personne morale, si la discrimination constatée a pris place dans un contexte de discrimination systémique tel que visé au § 1^{er}. La décision de publier le résumé sur Internet fait l'objet d'une motivation spécifique de la part du président du tribunal. Une publication sur Internet peut également être ordonnée si la victime le demande, que l'auteur soit une personne morale ou une personne physique majeure, si la discrimination constatée a eu lieu sur Internet. Dans le cas où l'auteur est une personne physique majeure, son identité ne peut être mentionnée que dans les circonstances visées à l'alinéa 1^{er}, et en tenant compte des conséquences d'une publication sur Internet sur sa vie privée.

§ 4. – L'action fondée sur le § 1^{er} est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

Sous peine de nullité, la requête contient :

- 1° l'indication des jours, mois et année;
- 2° les noms, prénoms, profession et domicile du requérant;
- 3° les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée;
- 4° l'objet et l'exposé des moyens de la demande.

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours, au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée ait été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Il est communiqué par le greffier de la juridiction, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi.

§ 5. – Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'État, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'État.

CHAPITRE 3 Astreintes

Article 42

Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, de l'un des groupements d'intérêts, ou du ministère public condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue confor-

mément aux articles 1385*bis* à 1385*nonies* du Code judiciaire.

CHAPITRE 4 Représentation en justice

Article 43

La juridiction saisie d'un litige portant sur l'application de la présente Partie peut d'office enjoindre, dans le délai qu'elle fixe, de mettre fin à la situation discriminatoire, reconnue comme discriminatoire sur base des dispositions du présent Code.

Article 44

§ 1^{er}. – Un groupement d'intérêt peut ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente Partie donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'il s'est donné pour mission de poursuivre.

§ 2. – Le pouvoir des groupements d'intérêt mentionnés à l'alinéa 1^{er} ne porte pas atteinte aux droits de leurs membres d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance.

§ 3. – Lorsque la victime de l'infraction ou de la discrimination est identifiée, l'action des groupements d'intérêt visées au § 1^{er} ne sera recevable que si elles prouvent qu'elles agissent avec l'accord de la victime.

L'accord prévu à l'alinéa 1^{er} n'est pas requis lorsque la victime est décédée, lorsqu'un nombre indéterminé de personnes sont victimes ou lorsqu'il est établi qu'en raison de sa vulnérabilité particulière, la victime n'a pas été en mesure de donner son accord.

TITRE 6 *Modes et charge de la preuve dans le cadre d'une procédure civile ou administrative*

Article 45

Les dispositions du présent Titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles ou administratives, à l'exception des procédures pénales.

Article 46

§ 1^{er}. – Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction ou le service compétent des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination visée par la présente Partie, il

incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. – Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- 1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un ou plusieurs critères protégés individuels ou attribués par association entre autres, un ou plusieurs signalements isolés faits auprès des instances visées aux articles 4, 23°, et 175;
- 2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence;
- 3° une déclaration publique selon laquelle une personne déclare anticipativement qu'elle traitera plus défavorablement un groupe de personnes, sur la base d'un ou plusieurs critères protégés, dans un contexte donné;
- 4° dans le domaine de l'emploi, les résultats des tests de discrimination réalisés, conformément à l'article 34;
- 5° dans le domaine du logement, les résultats des tests de discrimination réalisés conformément à l'article 36;
- 6° les résultats des tests de discrimination réalisés conformément à l'article 47;
- 7° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect;
- 8° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale;
- 9° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable;
- 10° le refus illégitime de communiquer un document, visé à l'article 882 du Code judiciaire.

§ 3. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni peuvent conjointement, sur avis d'UNIA et de l'Institut, définir des critères de qualité de référence pour les statistiques visées au § 2, 8° et 9°. Tant que ces critères n'ont pas été adoptés, l'appréciation de la validité et de la pertinence des statistiques produites revient au juge ou à l'autorité administrative compétente.

Article 47

Sans préjudice des articles 34 à 40, des tests de discrimination peuvent être réalisés :

- 1° soit par la victime elle-même;
- 2° soit en soutien d'une victime par toute personne agissant à la demande de la victime pour compléter le test de discrimination, ou par UNIA, l'Institut ou les groupements d'intérêt.

Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni peuvent compléter et préciser, chacun pour ce qui les concerne, la liste des acteurs autorisés à pratiquer des tests de discrimination.

Lorsque le test est réalisé par un des acteurs visés à l'alinéa 1^{er}, 1° et 2°, il ne peut pas revêtir de caractère provoquant.

TITRE 7

Dispositions pénales et amendes administratives

CHAPITRE 1^{ER}

Dispositions pénales

Article 48

§ 1^{er}. – Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement :

- 1° quiconque commet des discriminations intentionnelles visées par les dispositions de la présente Partie;
- 2° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination à l'égard d'une ou plusieurs personnes, en raison de l'un ou plusieurs des critères protégés;
- 3° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou plusieurs personnes, en raison de l'un ou plusieurs des critères protégés;
- 4° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un ou plusieurs des critères protégés;
- 5° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une commu-

nauté ou de leurs membres, en raison de l'un ou plusieurs des critères protégés.

§ 2. – En cas d'infraction visée au § 1^{er}, 1° à 3°, l'amende est multipliée par le nombre de personnes, victimes de l'infraction. S'il n'y a pas de victime identifiée, l'amende prévue au § 1^{er} est infligée.

§ 3. – Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, diffuse des idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

§ 4. – Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, quiconque fait partie d'un groupement ou d'une association qui, de manière manifeste et répétée, prône la discrimination ou la ségrégation fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, dans les circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, ou lui prête son concours.

Article 49

Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout travailleur, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination visée par la présente Partie à l'égard d'une personne en raison de l'un ou plusieurs des critères protégés.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté et de leurs membres, en raison de l'un ou plusieurs des critères protégés.

Si l'inculpé justifie qu'il a agi par ordre de ses supérieurs pour des objets du ressort de ceux-ci et sur lesquels il leur était dû obéissance hiérarchique, les peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre.

Si le travailleur, le dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique prévenu d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétend que sa signature a été surprise, il est tenu conformément à l'article 29 du Code d'instruction criminelle, d'en donner avis sur-le-champ au procureur du Roi compétent, et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs; sinon, il est poursuivi personnellement.

Si l'un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen de la fausse signature d'un travail-

leur, dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique, les auteurs du faux et ceux qui, méchamment ou frauduleusement, en font usage sont punis de la réclusion de dix ans à quinze ans.

Article 50

Sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 41 à la suite d'une action en cessation.

Article 51

L'administrateur de l'organisation intermédiaire ou l'opérateur d'insertion socio-professionnelle, lorsque celle-ci ou celui-ci est une personne morale, ou le gérant, lorsque celle-ci ou celui-ci est une personne physique, titulaire ou non d'un agrément ou d'une déclaration enregistrée ou étant lié par une convention avec Actiris, est civilement responsable du paiement des amendes pénales auxquelles sont condamnés ses préposés ou ses mandataires.

Article 52

Toutes les dispositions du livre premier du Code pénal, sans exceptions du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions visées au présent Chapitre.

Article 53

En cas d'infraction aux articles 48 à 50, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

CHAPITRE 2

Sanctions administratives et disciplinaires

Article 54

§ 1^{er}. – En cas d'infraction visée à l'article 48 ou 49 une amende administrative de 125 euros à 6.200 euros peut être infligée.

L'amende administrative est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes victimes d'une infraction visée à l'article 48 ou 49, sans que son montant puisse excéder 20.000 euros.

Le montant de l'amende varie en fonction du nombre de critères protégés sur lesquels sont fondés la discrimination et du caractère systémique ou isolé de la discrimination.

§ 2. – En cas de récidive dans l'année qui suit une décision infligeant une amende administrative, les montants visés au § 1^{er} peuvent être doublés.

§ 3. – Ce montant peut être réduit en dessous du minimum légal en cas de circonstances atténuantes.

§ 4. – Le montant de l'amende administrative peut être réduit de moitié moyennant le suivi d'une formation en lien avec la lutte contre la discrimination dans le secteur pertinent et dont le contenu a été préalablement validé par le fonctionnaire dirigeant compétent.

Lorsque le contrevenant est une personne morale, tous les membres du personnel en relation avec la clientèle sont tenus de suivre la formation, sauf décision contraire du fonctionnaire dirigeant compétent.

§ 5. – Dans le domaine de l'emploi, l'amende administrative est infligée selon la procédure et aux conditions fixées par les dispositions de l'ordonnance du 9 juillet 2015 portant des règles harmonisées relatives aux amendes administratives prévues par les législations en matière d'emploi et d'économie.

Pour les autres domaines d'application de la présente Partie, le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni déterminent conjointement la procédure et les conditions relatives aux amendes administratives, sous réserve des §§ 6 à 9 ci-dessous.

§ 6. – Dans le domaine du logement, le contrevenant peut introduire un recours suspensif devant le Gouvernement ou le fonctionnaire délégué selon la procédure et les modalités prévues par le Gouvernement. En cas d'audition, le délai pour statuer est prorogé de trente jours. À défaut de décision dans les délais requis, la décision infligeant une amende administrative est infirmée.

§ 7. – Le paiement de l'amende administrative éteint l'action publique.

§ 8. – Les décimes additionnels visés à l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 5 mars 1952 relative aux décimes additionnels sur les amendes pénales sont également applicables aux amendes administratives.

§ 9. – Une amende administrative ne peut plus être infligée cinq ans après les faits constitutifs d'une infraction visée par le présent titre.

Toutefois, les actes d'instruction ou de poursuites, y compris les notifications des décisions du procureur

du Roi d'intenter des poursuites pénales ou de ne pas poursuivre et l'invitation à l'auteur de l'infraction de présenter des moyens de défense, accomplis dans le délai visé à l'alinéa 1^{er}, en interrompent le cours. Ces actes font courir un nouveau délai d'égale durée, même à l'égard des personnes qui n'y sont pas impliquées.

Article 55

§ 1^{er}. – Sont exemptés de peine, les agents du service compétent pour réaliser des tests de discrimination, ainsi que les acteurs et les associations œuvrant à l'insertion par le logement que ces agents mandatent, qui commettent, en application des articles 36 et 37, des infractions absolument nécessaires à l'exercice et à la finalité de leurs missions.

§ 2. – Sont exemptés de peine, les victimes, ainsi que toute personne agissant à la demande de la victime en soutien de celle-ci, UNIA, l'Institut, ou les groupements d'intérêt qui font usage d'une identité d'emprunt dans le cadre d'un test réalisé en application de l'article 47.

Article 56

Peut donner lieu à une procédure disciplinaire conformément aux dispositions applicables au personnel concerné, toute discrimination sur les lieux de travail commise par un membre du personnel d'une instance régionale, de la Commission communautaire commune, de la Commission communautaire française, ou d'une administration locale.

Article 57

§ 1^{er}. – Peut donner lieu à une procédure disciplinaire conformément aux dispositions applicables au personnel de ces organismes, toute discrimination sur les lieux de travail commise par un membre du personnel dans l'un des organismes suivants :

- l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle créé par le décret du 17 mars 1994 de la Commission communautaire française portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle;
- les centres de formation professionnelle agréés par l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle et définis aux articles 6 à 10 de l'arrêté du 12 mai 1987 de l'Exécutif de la Communauté française relatif à la formation professionnelle;

- les organismes d'insertion socioprofessionnelle agréés conformément au décret du 27 avril 1995 de la Commission communautaire française relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle;
- aux centres de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises agréés en Région de Bruxelles-Capitale conformément à l'arrêté du 28 octobre 1991 de l'Exécutif de la Communauté française fixant les conditions d'agrément des Centres de Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises.

§ 2. – Le Collège ou l'organisme agréant peut suspendre ou retirer l'agrément des organismes, visés au § 1^{er}, lorsque sur base d'une décision de justice, il est constaté que l'organisme a commis une discrimination au sens de la présente Partie.

Cette suspension ou ce retrait s'effectue conformément aux dispositions relatives à l'agrément de ces organismes.

PARTIE 3

ACTEURS ET INSTRUMENTS DE L'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LES POLITIQUES BRUXELLOISES ET DE LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE BRUXELLOISE

TITRE 1^{ER}

Intégration de l'égalité des chances dans les politiques bruxelloises

CHAPITRE 1^{ER}

Acteurs bruxellois dédiés

SECTION 1^{RE}

Equal.brussels

Article 58

Au sein du Service public régional de Bruxelles, equal.brussels est la direction en charge de la politique d'égalité des chances pour la Région.

Cette direction a pour mission le suivi de l'exécution des dispositions du présent Titre par le Gouvernement, dans le respect du principe de subsidiarité, en assurant la coordination des actions et en offrant un appui au Gouvernement.

SECTION 2

*Comité régional pour l'égalité des chances**Article 59*

§ 1^{er}. – Il est créé un Comité régional pour l'égalité des chances.

Ce comité est une plateforme d'échanges transversale sur l'état de l'égalité des chances et des politiques régionales en la matière. Il participe au développement, à la diffusion au sein des instances régionales et à l'évaluation des instruments d'intégration de l'égalité des chances, en ce compris les instruments de gender mainstreaming et de handstreaming.

§ 2. – Ses membres participent à l'élaboration, au suivi, à l'état des lieux intermédiaire et à l'évaluation des plans d'action visés à l'article 67 et assure le suivi de leur exécution.

§ 3. – Le Gouvernement peut préciser les missions du comité et de ses membres et les ressources nécessaires pour exécuter ces missions.

Article 60

§ 1^{er}. – Le Comité régional est composé d'un groupe stratégique et d'un groupe opérationnel.

Les travaux du groupe stratégique alimentent les lignes stratégiques en matière d'égalité des chances.

Le groupe opérationnel met en œuvre les lignes stratégiques définies et alimente les travaux du groupe stratégique.

§ 2. – Le groupe stratégique est composé des ministres et secrétaires d'État du Gouvernement et des Directeurs généraux et Fonctionnaires dirigeants et généraux des instances régionales suivantes :

- Les services du Gouvernement visés à l'article 2 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 mars 2015 réglant le changement d'appellation du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale;
- Les administrations du Service public régional de Bruxelles visées par l'ordonnance du 21 mars 2018 Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles;
- Les organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale appartenant à la catégorie A et à la catégorie B conformément à la loi du 16 mars

1954 relative au contrôle de certaines institutions d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles;

- Les institutions pararégionales de droit public ou d'intérêt public et leurs filiales opérationnelles.

§ 3. – Le groupe opérationnel est composé de correspondants de l'égalité des chances désignés comme suit :

- Un représentant de chaque ministre et secrétaire d'État du Gouvernement, choisi au sein de sa cellule stratégique;
- Un représentant de chaque instance régionale visée au § 2, choisi en son sein;
- Un représentant d'equal.brussels.

Pour chacun des membres visés à l'alinéa 1^{er}, un suppléant est désigné.

Les représentants des ministres et secrétaires d'État sont désignés à chaque renouvellement complet du Parlement par le Gouvernement nouvellement nommé.

La qualité de membre et de suppléant cesse à partir de la date à laquelle le ministre ou le secrétaire d'État représenté, ou l'instance régionale représentée communique que le membre concerné cesse de le représenter. À cette occasion, un nouveau membre est désigné.

Article 61

Le groupe stratégique se réunit une fois tous les deux ans et est présidé par le Ministre ou le Secrétaire d'État en charge de la politique de l'égalité des chances.

Article 62

Le groupe opérationnel se réunit au moins une fois par an et est présidé par le représentant du ministre ou du Secrétaire d'État en charge de l'égalité des chances.

Le groupe opérationnel adopte un règlement d'ordre intérieur, dans les trois mois qui suivent son installation, par majorité des deux-tiers des membres présents, à défaut, lors de la prochaine réunion, par majorité simple des membres présents. Ce règlement d'ordre intérieur est soumis à l'approbation du Gouvernement.

Sont invités en tant qu'observateurs du groupe opérationnel :

- Un représentant désigné en son sein par la Commission communautaire française;
- Un représentant désigné en son sein par la Commission communautaire commune;
- Un représentant désigné en son sein par la Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC).

En outre, peuvent notamment être invités en tant qu'observateurs du groupe opérationnel :

- Un représentant désigné en son sein par Unia;
- Un représentant désigné en son sein par l'Institut;
- Un représentant désigné en son sein par le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap;
- Un représentant désigné en son sein par le Conseil bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes;
- Un représentant désigné en son sein par le Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale;
- Un représentant du Comité de coordination régional en matière de diversité;
- Un représentant désigné en son sein par Brupartners.

SECTION 3

Groupes de coordination et référents communautaires

Article 63

§ 1^{er}. – Pour assurer la mise en œuvre de la politique de gender mainstreaming, il est institué un groupe de coordination pour la Commission communautaire française et un groupe de coordination pour la Commission communautaire commune.

Le groupe de coordination de la Commission communautaire française est composé de représentants de chaque membre du Collège, de représentants des services du Collège et de représentants des organismes d'intérêt public de la Commission communautaire française.

Le groupe de coordination de la Commission communautaire commune est composé de personnes choisies par le Collège réuni dans les services de

chaque membre du Collège réuni, dans les services du Collège réuni et dans les organismes d'intérêt public.

Le Collège et le Collège réuni peuvent, chacun pour le groupe de coordination relevant de sa compétence, prévoir que des observateurs qu'ils désignent sont invités aux réunions du groupe de coordination. Equal.brussels assiste aux réunions en tant qu'observateur.

§ 2. – Le Collège et le Collège réuni désignent, chacun pour ce qui le concerne, la ou les personnes chargées de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures et actions publiques.

Article 64

§ 1^{er}. – Pour assurer la mise en œuvre de la politique de handistreaming, il est institué un groupe de coordination pour la Commission communautaire française et un groupe de coordination pour la Commission communautaire commune.

Le groupe de coordination pour la Commission communautaire française est institué selon les modalités précisées par le Collège, qui assure un niveau de formation minimale des membres du groupe de coordination, et établit les règles liées à sa mise en place et à son fonctionnement. Le groupe de coordination de la Commission communautaire française soumet obligatoirement au Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé, section « Personnes handicapées », créé par le décret du 5 juin 1997 portant création du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé, le projet de plan, le projet de rapport intermédiaire et le projet de rapport de fin de législature visés à l'article 68.

Le groupe de coordination pour la Commission communautaire commune est institué selon les modalités précisées par le Collège réuni, qui assure un niveau de formation minimale des membres du groupe de coordination, et établit les règles liées à sa mise en place et à son fonctionnement. Le groupe de coordination de la Commission communautaire commune soumet obligatoirement au Conseil consultatif de la Commission communautaire commune de l'aide aux personnes et de la santé, section des institutions et services pour personnes handicapées, créé par l'ordonnance du 17 juillet 1991 portant création du Conseil consultatif de la santé et de l'aide aux personnes de la Commission communautaire commune, telle que coordonnée par l'arrêté du 19 février 2009, le projet de plan, le projet de rapport intermédiaire et

le projet de rapport de fin de législature visés à l'article 68.

Le Collège et le Collège réuni peuvent, chacun pour le groupe de coordination relevant de sa compétence, prévoir que des observateurs qu'ils désignent sont invités aux réunions du groupe de coordination.

§ 2. – Le Collège et le Collège réuni désignent, chacun pour ce qui le concerne, la ou les personnes chargées de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension du handicap dans les politiques, mesures ou actions publiques.

CHAPITRE 2

Intégration des dimensions de l'égalité des chances dans les politiques bruxelloises

Article 65

§ 1^{er}. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni intègrent l'égalité des chances dans l'ensemble des politiques, programmes, mesures et actions, qu'ils mettent en œuvre, d'un point de vue stratégique et opérationnel, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités fondées sur les critères protégés.

§ 2. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni veillent en particulier à la mise en œuvre des objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les Femmes tenue à Pékin en septembre 1995 et de leur actualisation en regard des engagements internationaux pris par la Belgique, et plus particulièrement à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures, préparations de budgets ou actions qu'ils prennent, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes.

Leurs membres veillent à l'intégration de la dimension du genre dans tous les nouveaux plans de gestion, dans tous les nouveaux contrats de gestion ainsi que dans tout autre instrument de planification stratégique des instances bruxelloises qui relèvent de leur compétence respective. À cette fin, ils ou elles approuvent les indicateurs de genre pertinents permettant de mesurer le processus d'intégration de la dimension de genre et la réalisation des objectifs stratégiques qui relèvent de leur compétence respective.

Ils et elles veillent, dans le cadre des procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subsides, à la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes et à l'intégration de la dimension de genre.

§ 3. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni veillent en particulier à la mise en œuvre de la

Convention des Nations-Unies dans une perspective de handistreaming, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités fondées sur le handicap. Le handistreaming implique l'intégration de la dimension du handicap et de la protection et de la promotion des droits humains des personnes en situation de handicap dans toutes les politiques par les personnes responsables de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation de ces politiques.

Leurs membres intègrent le handistreaming dans tous les nouveaux plans de gestion, contrats de gestion et autres instruments de planification stratégiques des instances bruxelloises qui relèvent de leurs compétences respectives.

Ils et elles veillent au handistreaming dans le cadre des procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subsides.

Article 66

Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni veillent à se coordonner avec leurs homologues communautaires afin de favoriser des synergies et d'assurer des politiques cohérentes de gender mainstreaming et de handistreaming au sein de la Région.

CHAPITRE 3

Plans d'action d'intégration de l'égalité des chances

SECTION 1^{RE}

Obligations du Gouvernement

Article 67

§ 1^{er}. – Le Gouvernement élabore pour chaque législature un ou plusieurs plans ou programmes d'actions impliquant l'ensemble des compétences régionales.

Ces plans ou programmes d'actions visent à atteindre l'égalité pour les personnes concernées par les inégalités fondées sur les critères suivants :

- 1° Le sexe et le genre, y compris les violences fondées sur le genre;
- 2° L'origine et la situation sociales;
- 3° L'orientation sexuelle et l'identité et l'expression de genre;
- 4° Les critères dits raciaux;
- 5° Le handicap.

§ 2. – Le Gouvernement présente au Parlement un état des lieux intermédiaire ainsi qu'un rapport d'évaluation finale.

§ 3. – L'évaluation finale reprend a minima :

- 1° les actions entreprises, totalement ou partiellement et les actions non exécutées;
- 2° l'analyse des données statistiques recueillies;
- 3° les progrès enregistrés ainsi que l'explication de la non-exécution ou de l'exécution partielle des actions et les solutions alternatives.

§ 4. – Le ou la ministre qui a en charge l'égalité des chances assure, avec equal.brussels, la coordination des travaux d'élaboration, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des plans et programmes d'action.

Les correspondants et correspondantes de l'égalité des chances sont les points de contact pour l'élaboration, le suivi et l'évaluation des plans et programmes d'action.

Le Gouvernement peut, en outre, fixer un cadre procédural organisant les étapes de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des plans et programmes d'action.

SECTION 2

Obligations du Collège et du Collège réuni

Article 68

§ 1^{er}. – Le Collège et le Collège réuni élaborent, chacun pour ce qui le concerne, pour chaque législature un ou plusieurs plans ou programmes d'actions impliquant l'ensemble de ses compétences.

Ces plans ou programmes d'actions visent à atteindre l'égalité pour les personnes concernées par les inégalités fondées sur les critères suivants :

- 1° Le sexe et le genre;
- 2° Le handicap.

§ 2. – Le Collège et le Collège réuni présentent chacun à l'Assemblée ou à l'Assemblée réunie un état des lieux intermédiaire ainsi qu'un rapport d'évaluation finale.

§ 3. – L'évaluation finale reprend a minima :

- 1° les actions entreprises, totalement ou partiellement et les actions non exécutées;

2° l'analyse des données statistiques recueillies;

3° les progrès enregistrés ainsi que l'explication de la non-exécution ou de l'exécution partielle des actions et les solutions alternatives.

§ 4. – Les ministres du Collège et du Collège réuni qui ont en charge l'égalité des chances assurent respectivement pour la Commission communautaire française et la Commission communautaire commune, la coordination des travaux d'élaboration, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des plans d'action.

Ils peuvent, en outre, fixer, chacun pour ce qui les concerne, un cadre procédural organisant les étapes de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des plans d'action.

CHAPITRE 4

Analyses d'impact sur l'égalité des chances

Article 69

§ 1^{er}. – Chaque ministre et secrétaire d'État, chaque membre du Collège et du Collège réuni établit une analyse d'impact sur l'égalité des chances pour les projets suivants :

- 1° projets législatifs ou réglementaires;
- 2° projets de contrats de gestion;
- 3° projets de documents de planification stratégique;
- 4° projets de documents de marché et de concession concernant les marchés publics et les concessions prévues;
- 5° projets d'appels à projets et les documents liés.

Pour les projets visés à l'alinéa 1^{er}, 4°, le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni déterminent conjointement le montant du seuil du champ d'application, qui peut varier en fonction de la nature du marché.

L'analyse d'impact mentionnée à l'alinéa 1^{er} concerne dans un premier volet l'impact du projet sur la dimension du genre.

Dans le second volet, l'analyse d'impact du projet est réalisée compte tenu des critères protégés suivants :

- handicap;
- critères dits raciaux;

- orientation sexuelle, identité de genre et expression de genre;
- origine et situation sociales.

L'analyse d'impact visée à l'alinéa 1^{er}, peut se rapporter à d'autres critères protégés si l'auteur des projets visé au § 1^{er} estime que c'est nécessaire.

L'analyse d'impact est effectuée au plus tard au moment de la rédaction du projet concerné.

§ 2. – L'analyse d'impact visée au § 1^{er}, premier alinéa, 3°, est intégrée à l'instrument concerné lorsqu'il s'agit des notes et lettres d'orientation.

§ 3. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni règlent conjointement le modèle de l'analyse d'impact sur l'égalité des chances.

§ 4. – L'analyse d'impact visée au § 1^{er}, premier alinéa ne doit pas être établie pour un projet qui n'a pas d'influence directe ou indirecte sur les personnes physiques.

L'analyse d'impact ne doit pas non plus être établie pour un projet d'acte législatif ou réglementaire :

- 1° portant assentiment aux accords et traités internationaux;
- 2° portant assentiment aux accords de coopération visés à l'article 92bis de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;
- 3° à caractère purement formel, dont les projets pour lesquels l'avis du Conseil d'État n'est pas demandé en application des articles 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et 5 des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;
- 4° qui touche à la sécurité nationale et à l'ordre public;
- 5° pour lequel l'avis du Conseil d'État est demandé en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, ou pour lequel l'avis du Conseil d'État n'est pas demandé dans les cas d'urgence spécialement motivés, visés à l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des mêmes lois.

Article 70

Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni sont chargés du processus de suivi des analyses d'impact effectuées.

CHAPITRE 5 Statistiques de l'égalité des chances

Article 71

§ 1^{er}. – Chaque ministre et secrétaire d'État, chaque membre du Collège et du Collège réuni, veille, dans les domaines relevant de ses compétences, à ce que les statistiques que les instances bruxelloises produisent, collectent et commandent dans leurs domaines d'actions, soient ventilées par sexe et que des indicateurs de genre soient établis si c'est pertinent.

§ 2. – Chaque ministre et secrétaire d'État, chaque membre du Collège et du Collège réuni, veille, dans les domaines relevant de ses compétences, à ce que les instances bruxelloises recueillent des données statistiques qui permettent de formuler et d'appliquer des politiques visant à donner effet à la Convention des Nations-Unies.

Article 72

Le service d'études et de statistiques d'Actiris est chargé de la réalisation de rapports, d'études et de recommandations portant sur les discriminations sur le marché de l'emploi bruxellois.

Les rapports, études et recommandations portant sur les discriminations liées à l'origine des demandeurs d'emploi inscrits chez Actiris poursuivent les objectifs suivants :

- Affiner l'accompagnement des demandeurs d'emploi inscrits chez Actiris;
- Apporter un éclairage nouveau sur l'insertion socio-professionnelle;
- Mesurer l'efficacité des programmes de formation professionnelle et/ou des mesures de mise à l'emploi.

À cette fin, Actiris accède et traite les données d'origine des demandeurs d'emploi inscrits chez Actiris.

Par donnée d'origine, il convient d'entendre « l'une des zones de classification de l'origine géographique des individus » tel que conservée par le Registre National.

Ces données sont stockées et protégées afin de garantir qu'elles ne soient utilisées qu'à ces fins exclusives et ne soient accessibles qu'au service d'études et de statistiques d'Actiris. Les données à caractère personnel liées à l'origine ne sont conservées par Actiris que le temps nécessaire à l'accomplissement

de ses missions. La durée de conservation maximale est de cinq ans.

CHAPITRE 6 Gender budgeting

Article 73

§ 1^{er}. – Les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes sont identifiés par mission dans une note de genre annexée à chaque projet de budget général des dépenses.

§ 2. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni développent conjointement une méthode permettant d'intégrer la dimension de genre dans l'ensemble du cycle budgétaire.

TITRE 2 Organes consultatifs

CHAPITRE 1^{ER} Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes

Article 74

Un Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes est institué.

Article 75

Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes émet des avis et des recommandations sur toutes les matières qui peuvent avoir une incidence sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'exercice des compétences de la Région, ainsi que les matières qui peuvent avoir une incidence sur l'égalité entre les femmes et les hommes à la fois dans le cadre de l'exercice des compétences de la Région et de l'exercice des compétences de la Commission communautaire française et/ou de la Commission communautaire commune.

Article 76

§ 1^{er}. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes a notamment pour missions :

1° de formuler des avis et recommandations soit sur saisine, soit d'initiative sur toute question relative à l'égalité entre les femmes et les hommes;

2° de suivre la thématique à tous les niveaux de pouvoir dans la mesure où les questions traitées aux autres niveaux de pouvoir entrent dans ses compétences telles que délimitées à l'article 75.

§ 2. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes est invité à formuler un avis au début de la législature et en fin de législature en ce qui concerne les notes d'orientation qui définissent les axes fondamentaux des politiques du Gouvernement, du Collège et du Collège réuni.

§ 3. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes organise annuellement un débat public sur les travaux qu'il a réalisés au cours de l'année écoulée et les perspectives d'avenir en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

§ 4. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes remet un rapport annuel au Gouvernement, au Collège et au Collège réuni concernant les activités réalisées et la dépense de ses ressources financières.

§ 5. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes établit annuellement des plans d'action, ainsi que les moyens y afférant, pour accomplir ses missions pour l'année à venir.

Article 77

§ 1^{er}. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes formule des avis de sa propre initiative ou à la demande d'un membre du Gouvernement, du Collège, du Collège de la Commission communautaire flamande, ou du Collège réuni dans la mesure où cette demande relève de leurs compétences.

§ 2. – Les avis sont communiqués au plus tard 60 jours ouvrés après la demande.

Si l'avis n'est pas communiqué dans ce délai, il peut être passé outre.

§ 3. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes peut faire appel à des experts et mettre en place des groupes de travail, et ce dans les conditions fixées dans le règlement d'ordre intérieur.

Article 78

§ 1^{er}. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes adresse tous ses avis et recommandations au Gouvernement, au Collège, au

Collège de la Commission communautaire flamande, et au Collège réuni.

§ 2. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes publie sur son site Internet tous les avis et recommandations rendus sur saisine ou d'initiative.

Article 79

§ 1^{er}. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes est composé de 22 membres effectifs et 22 membres suppléants, désignés par le Gouvernement, à savoir :

1° 10 membres effectifs et 10 membres suppléants proposés par Brupartners, dont la moitié représente les organisations représentatives des travailleurs et l'autre moitié les organisations représentatives des employeurs, des classes moyennes et des employeurs du non-marchand;

2° 1 membre effectif et 1 membre suppléant proposés par le Nederlandstalige Vrouwenraad;

3° 1 membre effectif et 1 membre suppléant proposés par le Conseil des Femmes francophones de Belgique;

4° 6 membres effectifs et 6 membres suppléants, provenant d'organisations pertinentes de la société civile, sur proposition du Ministre ou Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances;

5° 3 membres effectifs et 3 membres suppléants, provenant d'établissements académiques, sur proposition du Ministre ou du Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances;

6° 1 représentant effectif et 1 représentant suppléant de l'Institut.

À défaut pour l'Institut de présenter les représentants visés au 6°, le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes est valablement composé de 21 membres effectifs et de 21 membres suppléants.

La présentation des candidatures se fait au moyen d'une liste double proposant un homme et une femme pour chaque mandat à pourvoir.

§ 2. – La proportion des membres de chaque sexe ne peut être inférieure à un tiers du nombre total de membres.

§ 3. – La proportion des membres de chaque groupe linguistique ne peut être inférieure à un tiers du nombre total des membres.

§ 4. – Tous les membres sont mandatés par les organisations qu'ils représentent.

§ 5. – Lorsqu'un membre doit être remplacé au cours de son mandat, le Gouvernement procède, sur proposition de l'organisation ou du Ministre ou du Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances, à la désignation d'un nouveau membre. Le membre nouvellement désigné reprend le mandat en cours.

§ 6. – Le mandat des membres est de cinq ans et est renouvelable.

§ 7. – Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap et le Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale peuvent chacun envoyer un membre observateur au Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Gouvernement peut prévoir la représentation d'autres conseils consultatifs en matière d'égalité des chances au sein du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 80

La qualité de membre du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes est incompatible avec l'exercice de tout mandat électif communal, provincial, régional et fédéral ou de membre d'un cabinet ministériel.

Article 81

Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes élit un Président et 2 Vice-présidents parmi ses membres effectifs dans le respect d'une représentativité de chaque sexe et de chaque rôle linguistique.

Article 82

Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue en son sein un bureau. Ce bureau est composé de 5 membres au minimum et 9 membres au maximum.

Le président et les vice-présidents du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes sont membres de plein droit du bureau et en assument la présidence et les vice-présidences.

Le bureau assure la préparation des travaux et veille au bon fonctionnement du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 83

Le bureau peut octroyer aux membres effectifs du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, et aux membres suppléants le cas échéant, des jetons de présence à chaque fois qu'ils assistent à une réunion d'au moins deux heures, soit du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, soit d'un des groupes de travail. Il fixe le montant et les autres modalités des jetons dans les limites du budget de Brupartners.

Article 84

Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes établit, par consensus, un règlement d'ordre intérieur, qui doit obligatoirement prévoir :

- Le mode de fonctionnement du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes;
- Le mode de fonctionnement du bureau;
- Les tâches du Président et des Vice-Présidents;
- La participation d'experts aux travaux du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes;
- La création des groupes de travail, ainsi que leur rôle, leur champ d'activités et leur mode de fonctionnement;
- Les procédures du traitement des avis et recommandations;
- Le rôle du secrétariat.

Article 85

§ 1^{er}. – La coordination et le fonctionnement administratif et logistique du secrétariat sont assurés, sans implication sur son indépendance, par le Secrétariat de Brupartners.

§ 2. – Les moyens humains, matériels et financiers nécessaires au fonctionnement du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, sont mis à la disposition du Secrétariat de Brupartners par le Service Public Régional de Bruxelles.

Dans la limite des crédits budgétaires disponibles, ces moyens sont mis à disposition à concurrence du montant arrêté annuellement dans le budget général des dépenses dans le cadre de la dotation du Service public régional de Bruxelles. Ils sont imputés, d'une part, du budget relatif au développement d'une politique d'égalité des chances et, d'autre part, du budget relatif à la rémunération du personnel à concurrence de la rémunération d'un équivalent temps plein.

Le Secrétariat de Brupartners communique annuellement au Service public régional de Bruxelles, ses prévisions de dépenses pour l'année suivante, accompagnées des justifications nécessaires, au plus tard le 1^{er} juin.

Les moyens pris en compte sont :

- 1° les frais de personnel, d'investissement et de fonctionnement du secrétariat du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, en ce compris la participation du secrétariat du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes aux frais généraux de Brupartners lui revenant;
- 2° la rémunération d'experts externes auxquels le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes a recours;
- 3° les jetons de présences des membres du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes;
- 4° les frais spécifiques du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que les frais couvrants des événements et des études.

Ces moyens sont libérés annuellement en deux tranches. La première tranche est libérée à concurrence de neuf douzième au plus tard le 31 mars. La seconde tranche est libérée au plus tard le 15 novembre sur base des justificatifs des dépenses effectuées et du décompte des dépenses prévues jusqu'au 31 décembre de l'année en cours communiqués par le secrétariat de Brupartners au plus tard le 30 octobre.

Les justificatifs des dépenses effectuées au mois de décembre sont adressés au Service public régional de Bruxelles par le Secrétariat de Brupartners au plus tard le 20 janvier de l'année suivante.

CHAPITRE 2

**Conseil bruxellois des personnes
en situation de handicap***Article 86*

Un Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap est institué.

Article 87

Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap émet des avis et des recommandations sur toutes les matières qui peuvent avoir une incidence sur l'intégration de la dimension du handicap dans le cadre de l'exercice des compétences de la Région, ainsi que sur les matières qui peuvent avoir une incidence sur l'intégration de la dimension du handicap à la fois dans le cadre de l'exercice des compétences de la Région et de l'exercice des compétences de la Commission communautaire française et/ou de la Commission communautaire commune.

Article 88

§ 1^{er}. – Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap a notamment pour missions :

- 1° de formuler des avis et recommandations, soit sur saisine, soit d'initiative, sur toute question relative à l'inclusion des personnes en situation de handicap en Région de Bruxelles-Capitale;
- 2° de suivre la thématique à tous les niveaux de pouvoir pour autant que cela ait un impact sur les matières visées à l'article 87.

§ 2. – Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap est invité à formuler un avis au début de la législature et en fin de législature en ce qui concerne les objectifs stratégiques du Gouvernement, du Collège et du Collège réuni.

§ 3. – Afin de mettre en œuvre une perspective intersectionnelle, le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap rend un avis sur les plans d'action visés à aux articles 67 et 68.

§ 4. – Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap remet un rapport annuel au Gouvernement concernant les activités réalisées et la dépense de ses ressources financières.

Article 89

§ 1^{er}. – Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap formule des avis de sa propre initiative ou à la demande d'un membre du Gouvernement, du Collège, du Collège de la commission communautaire flamande ou du Collège réuni, dans la mesure où cette demande relève de leurs compétences.

§ 2. – Les avis sont communiqués au plus tard 60 jours ouvrés après la demande.

Si l'avis n'est pas communiqué dans les délais, il peut être passé outre.

§ 3. – Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap peut faire appel à des experts et mettre en place des groupes de travail, et ce dans les conditions fixées dans le règlement d'ordre intérieur.

Article 90

§ 1^{er}. – Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap adresse tous ses avis au Gouvernement, au Collège, au Collège de la Commission communautaire flamande, et au Collège réuni.

§ 2. – Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap publie, sur son site Internet, tous les avis et recommandations rendus sur saisine ou d'initiative.

Article 91

§ 1^{er}. – Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap est composé de 20 membres effectifs et 20 membres suppléants, désignés par le Gouvernement, à savoir :

- 1° 3 membres effectifs et 3 membres suppléants proposés par le Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé, institué par le décret du 5 juin 1997 portant création de ce Conseil consultatif;
- 2° 3 membres effectifs et 3 membres suppléants proposés par la Commission « personnes handicapées » visée à l'article 27 de l'ordonnance de la Commission communautaire commune du 23 mars 2017 portant création de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales;
- 3° 3 membres effectifs et 3 membres suppléants proposés par le Conseil consultatif Welzijn de la Commission communautaire néerlandophone;

4° 10 membres effectifs et 10 membres suppléants, experts dans le domaine du handistreaming, proposés par le Ministre ou le Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des chances;

5° 1 représentant effectif et 1 représentant suppléant d'UNIA.

Les membres visés à l'alinéa 1^{er}, 3° et 5°, sont proposés de manière volontaire par le Conseil consultatif Welzijn et UNIA. Si aucune proposition n'est faite en ce sens, le Conseil demeure valablement composé.

La présentation des candidatures se fait au moyen d'une liste double proposant une femme et un homme pour chaque mandat à pourvoir.

§ 2. – La proportion des membres de chaque sexe ne peut être inférieure à un tiers du nombre total de membres.

§ 3. – La proportion des membres de chaque groupe linguistique ne peut être inférieure à un tiers du nombre total de membres.

§ 4. – Tous les membres sont mandatés par l'organisation qu'ils représentent.

§ 5. – Lorsqu'un membre doit être remplacé au cours de son mandat, le Gouvernement procède, sur proposition de l'organisation ou du Ministre ou du Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des chances, à la désignation d'un nouveau membre. Le membre nouvellement désigné reprend le mandat en cours.

§ 6. – Le mandat des membres est de cinq ans et est renouvelable.

§ 7. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes et le Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale peuvent chacun envoyer un membre observateur au Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap. Le Gouvernement peut prévoir la représentation d'autres conseils consultatifs en matière d'égalité des chances au sein du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap.

Article 92

La qualité de membre du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap est incompatible avec l'exercice de tout mandat électif communal, provincial, régional et fédéral ou de membre d'un cabinet ministériel.

Article 93

Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap élit un Président et un Vice-président parmi les membres effectifs, dans le respect d'une représentativité de chaque sexe et de chaque rôle linguistique.

Article 94

Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap constitue en son sein un bureau. Ce bureau est composé de 4 membres au minimum et de 7 membres au maximum. Le Président et le Vice-Président sont membres de plein droit du bureau et en assument la présidence et la vice-présidence. Le bureau assure la préparation des travaux et veille au bon fonctionnement du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap.

Article 95

Le bureau peut octroyer aux membres effectifs du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, et aux membres suppléants qui les remplacent le cas échéant, des jetons de présence à chaque fois qu'ils assistent à une réunion d'au moins deux heures, soit du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, soit d'un des groupes de travail. Il fixe le montant et les autres modalités des jetons dans les limites du budget de Brupartners.

Le bureau détermine les modalités de prise en charge par le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap des frais de déplacement de ses membres.

Article 96

Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap établit, par consensus, un règlement d'ordre intérieur qui doit obligatoirement prévoir :

- Le mode de fonctionnement du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap;
- Le mode de fonctionnement du bureau;
- Les tâches du Président et du Vice-Président;
- La participation d'experts aux travaux du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap;
- La création des groupes de travail, ainsi que leur rôle, leur champ d'activités et leur mode de fonctionnement;

- Les procédures du traitement des avis et recommandations;
- Le rôle du secrétariat.

Article 97

§ 1^{er}. – La coordination et le fonctionnement administratif et logistique du secrétariat du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap sont assurés, sans implication sur son indépendance, par le Secrétariat de Brupartners.

§ 2. – Les moyens humains, matériels et financiers nécessaires au fonctionnement du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, sont mis à la disposition du Secrétariat de Brupartners par le Service Public Régional de Bruxelles.

Dans la limite des crédits budgétaires disponibles, ces moyens sont mis à disposition à concurrence du montant arrêté annuellement dans le budget général des dépenses dans le cadre de la dotation du Service public régional de Bruxelles. Ils sont imputés, d'une part, du budget relatif au développement d'une politique d'égalité des chances et, d'autre part, du budget relatif à la rémunération du personnel à concurrence de la rémunération d'un équivalent temps plein.

Le Secrétariat de Brupartners communique annuellement au Service public régional de Bruxelles, ses prévisions de dépenses pour l'année suivante, accompagnées des justifications nécessaires, au plus tard le 1^{er} juin.

Les moyens pris en compte sont :

- 1° les frais de personnel, d'investissement et de fonctionnement du secrétariat du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, en ce compris la participation du secrétariat du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap aux frais généraux de Brupartners lui revenant;
- 2° la rémunération d'experts externes auxquels le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap a recours;
- 3° les jetons de présences et les frais de déplacement des membres du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap;
- 4° les frais spécifiques du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap tels que les frais couvrants des événements et des études.

Ces moyens sont libérés annuellement en deux tranches. La première tranche est libérée à concurrence

de neuf douzième au plus tard le 31 mars. La seconde tranche est libérée au plus tard le 15 novembre sur base des justificatifs des dépenses effectuées et du décompte des dépenses prévues jusqu'au 31 décembre de l'année en cours communiqués par le Secrétariat de Brupartners au plus tard le 30 octobre.

Les justificatifs des dépenses effectuées au mois de décembre sont adressés au Service public régional de Bruxelles par le Secrétariat de Brupartners au plus tard le 20 janvier de l'année suivante.

CHAPITRE 3

Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale

Article 98

Un Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme est institué.

Article 99

Le Conseil contribue efficacement à l'élimination de toute forme de discrimination vis-à-vis des personnes fondées sur des critères protégés dits raciaux.

Article 100

Le Conseil a pour missions de :

- 1° formuler des avis, en matière de lutte contre le racisme et les discriminations visées à l'article 99, de sa propre initiative ou à la demande d'un ministre ou Secrétaire d'État du Gouvernement, du Collège de la Commission communautaire flamande, du Collège de la Commission communautaire française, du Collège réuni de la Commission communautaire commune dans la mesure où cette demande relève de leurs compétences;
- 2° formuler un avis au début de la législature et en fin de législature en ce qui concerne les objectifs du Gouvernement repris dans la Déclaration de politique régionale;
- 3° suivre la thématique, également à d'autres niveaux de pouvoir pour autant que cela ait un impact sur la Région;
- 4° favoriser la concertation et la collaboration entre tous les acteurs concernés et les autres Conseils consultatifs thématiques existants.

Article 101

§ 1^{er}. – Les avis sont communiqués dans les deux mois après l'introduction de la demande. Ce délai de deux mois peut être ramené à un mois sur requête motivée du membre du Gouvernement ou du Collège ayant demandé l'avis. Si l'avis n'est pas communiqué dans les délais précités, il peut être passé outre.

§ 2. – Le Conseil adresse tous ses avis au Gouvernement, au Collège de la Commission communautaire flamande, au Collège de la Commission communautaire française et au Collège réuni de la Commission communautaire commune.

§ 3. – Le Conseil publie, sur son site Internet, tous les avis et recommandations sur saisine ou d'initiative.

Article 102

Le Conseil remet un rapport annuel au Gouvernement concernant les activités réalisées et la dépense de ses ressources financières.

Article 103

§ 1^{er}. – Le Conseil est composé de 20 membres effectifs et 20 membres suppléants à savoir :

1° 1 membre effectif et 1 membre suppléant proposés par UNIA sont invités à faire partie du Conseil;

2° 6 membres effectifs et 6 membres suppléants proposés par Brupartners, dont la moitié représente les organisations représentatives des travailleurs et l'autre moitié les organisations représentatives des employeurs, ou des classes moyennes et des employeurs du non-marchand;

3° 11 membres effectifs et 11 membres suppléants provenant d'organisations pertinentes de la société civile anti-raciste proposés par le ou la Ministre ou Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances suite à un appel à candidatures. La sélection veille à la représentativité des divers mouvements anti-racistes actifs en Région Bruxelles-Capitale;

4° 2 membres effectifs et 2 membres suppléants provenant du corps académique d'établissements universitaires bruxellois proposés par le ou la Ministre ou Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances, sont invités à faire partie du Conseil.

§ 2. – Les candidatures des membres visés au § 1^{er}, 1° à 4°, sont présentées au moyen d'une liste

double proposant un homme et une femme pour chaque mandat à pourvoir.

§ 3. – Les membres visés au § 1^{er}, 1° à 4°, sont désignés par le Gouvernement sur proposition du ou de la Ministre ou du ou de la Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances.

§ 4. – Tous les membres sont mandatés par l'organisation qu'ils représentent.

§ 5. – Les membres sont désignés pour un mandat de 5 ans renouvelable.

§ 6. – La proportion de chaque groupe linguistique ne peut être inférieure à un tiers du nombre total de membres.

§ 7. – La proportion des membres de chaque sexe doit être paritaire.

§ 8. – Est réputé démissionnaire le membre condamné pour avoir commis une discrimination fondée sur un des critères protégés par le présent Code.

§ 9. – Lorsqu'un membre doit être remplacé au cours de son mandat, le Gouvernement procède, sur proposition de l'organisation dont il provient, à la désignation d'un nouveau membre. Le membre nouvellement désigné reprend le mandat en cours.

§ 10. – La qualité de membre du Conseil est incompatible avec l'exercice de tout mandat électif communal, provincial, régional, fédéral et européen ou de membre d'un cabinet ministériel.

§ 11. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes et le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap peuvent chacun envoyer un membre observateur au Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale. Le Gouvernement peut prévoir la représentation d'autres conseils consultatifs en matière d'égalité des chances au sein du Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale.

Article 104

Le Conseil élit un Président et 2 Vice-Présidents parmi ses membres effectifs dans le respect d'une représentativité de chaque sexe et de chaque rôle linguistique.

Leur désignation est soumise à l'approbation du Gouvernement.

Article 105

Le Conseil élit en son sein un Bureau de quatre membres minimum et 8 membres maximum dont le Président et les Vice-présidents sont membres de plein droit. La composition du bureau devra respecter les dispositions prévues à l'article 103, §§ 6 et 7.

Article 106

§ 1^{er}. – Le Conseil se réunit de sa propre initiative ou à la demande d'un Ministre ou Secrétaire d'État

§ 2. – Le Conseil peut faire appel à des experts et mettre en place des Groupes de travail, et ce dans les conditions fixées dans le règlement d'ordre intérieur.

Article 107

§ 1^{er}. – Les membres du Conseil reçoivent des jetons de présence à chaque fois qu'ils assistent à une réunion d'au moins deux heures, soit du Conseil, soit d'un des Groupes de travail, en présentiel ou via vidéoconférence.

§ 2. – Le montant des jetons de présence est fixé à 40 euros pour le Président et le Vice-Président, et à 20 euros pour les autres membres.

Article 108

Le Conseil établit, par consensus, un règlement d'ordre intérieur qui doit obligatoirement prévoir :

- Le mode de fonctionnement du Conseil;
- Les tâches du Président et des Vice-Présidents;
- La participation d'experts aux travaux du Conseil;
- La création des Groupes de travail, ainsi que leur rôle, leur champ d'activité et leur mode de fonctionnement;
- Les procédures du traitement des avis et recommandations;
- Le rôle du Secrétariat.

Article 109

§ 1^{er}. – La coordination et le fonctionnement administratif et logistique du Secrétariat du Conseil sont

assurés, sans implication sur son indépendance, par le Secrétariat de Brupartners.

§ 2. – Le Gouvernement octroie une dotation annuelle spécifique à Brupartners, pour le fonctionnement du Conseil.

Les moyens pris en compte sont :

- 1° les frais de personnel, d'investissement et de fonctionnement du Secrétariat du Conseil, en ce compris la participation du Secrétariat du Conseil aux frais généraux de Brupartners leur revenant;
- 2° la rémunération d'experts externes auxquels le Conseil a recours;
- 3° les jetons de présences des membres du Conseil;
- 4° les frais spécifiques du Conseil, tels que les frais couvrants des événements et des études.

CHAPITRE 4**Conseils consultatifs communaux des aînés***Article 110*

Chaque commune mène une politique à l'égard des aînés incluant les objectifs suivants :

- 1° répondre aux besoins des aînés dans les actions menées par la commune;
- 2° encourager la participation citoyenne des aînés aux questions sociétales, et en conséquence éviter l'exclusion sociale ou la discrimination en raison de l'âge;
- 3° instaurer ou développer les mécanismes de concertation et de dialogue, rendant effective la participation des aînés aux actions de la commune.

Cette politique doit être coordonnée et cohérente, non seulement dans les domaines concernés et les différents niveaux de pouvoir, mais également entre les différents acteurs impliqués, à savoir les autorités, quelles qu'elles soient, et les associations des aînés.

Article 111

La création d'un conseil consultatif communal des aînés, dénommé ci-après conseil consultatif, s'inscrit dans la politique concernant les aînés poursuivie par la commune. Chaque commune délibère de l'opportunité de créer un tel conseil.

Article 112

Le conseil consultatif remplit la mission de rendre, de sa propre initiative ou à la demande du conseil communal ou du collège des bourgmestre et échevins, des avis et des propositions sur les politiques d'intérêt communal, pour autant qu'elles aient trait aux aînés. Lorsque le conseil communal ou le collège des bourgmestre et échevins s'écarte de l'avis du conseil consultatif, il justifie ce choix.

Article 113

Le nombre de membres du conseil consultatif est impair. Il varie en fonction de la taille de la commune. Il ne peut être inférieur à 9, ni supérieur à 15.

Article 114

§ 1^{er}. – Le conseil consultatif comprend des personnes inscrites au registre de la population de la commune, à savoir, au moins :

- cinq membres, à titre individuel;
- quatre membres d'organisations compétentes en matière de politique des aînés.

Le nombre de membres de la deuxième catégorie ne peut être supérieur à celui de la première catégorie.

§ 2. – La composition du conseil consultatif respecte la proportionnalité de la représentation linguistique du conseil communal. Le conseil consultatif comporte au moins un membre francophone et au moins un membre néerlandophone.

Il est composé de membres du même sexe à hauteur maximum de deux tiers.

Si l'une des conditions fixées aux alinéas 1^{er} et 2 n'est pas remplie, les avis du conseil consultatif ne sont pas émis de manière valable.

La composition du conseil consultatif se base sur une représentation équilibrée des différents quartiers de la commune, tels que repris dans le monitoring des quartiers.

§ 3. – Le conseil consultatif compte également deux membres suppléants de chacune des catégories visées au § 1^{er}, qui remplacent le membre effectif en cas d'empêchement.

Article 115

La commune informe les aînés de l'existence du conseil consultatif et de la possibilité d'y participer.

Article 116

Le conseil communal charge le collège des bourgmestre et échevins de lancer un appel à candidatures.

Le collège des bourgmestre et échevins établit une liste de candidats, remplissant les critères objectifs définis dans l'appel à candidature ou, lorsqu'un règlement d'ordre intérieur a été adopté et approuvé conformément à l'article 120, les critères objectifs définis dans ce règlement.

Sur la base de la liste visée au précédent alinéa, le conseil communal nomme les membres effectifs et les membres suppléants par une décision motivée.

Article 117

Le mandat des membres du conseil consultatif est renouvelé dans les 6 mois suivant le renouvellement du conseil communal. Il est renouvelable.

Article 118

Les membres nommés élisent en leur sein un président, un vice-président et un secrétaire qui composent le Bureau, au sein duquel deux membres maximum relèvent du même régime linguistique.

Article 119

Le collège des bourgmestre et échevins désigne l'un de ses membres pour assister aux réunions du conseil consultatif, sans voix délibérative.

Le conseil du CPAS désigne l'un de ses membres pour assister aux réunions du conseil consultatif, sans voix délibérative.

Article 120

Le conseil consultatif adopte un règlement d'ordre intérieur. Il le soumet à l'approbation du conseil communal.

Article 121

Quels que soient les moyens mis à disposition par la commune, le Gouvernement accorde à celle-ci une subvention de fonctionnement, dont il fixe les modalités, lorsque la commune crée un conseil consultatif qui répond aux conditions reprises dans le présent chapitre, afin qu'elle puisse remplir les missions qui lui sont confiées.

Article 122

Le président veille à un dialogue constant avec les autorités communales et au bon déroulement des réunions du conseil consultatif.

Article 123

Pour remplir ses missions, le conseil consultatif peut faire appel à des experts ou à des associations lorsqu'il l'estime nécessaire.

Article 124

Le conseil consultatif se réunit au minimum quatre fois par an.

Le président envoie une convocation à tous les membres du conseil consultatif, indiquant la date, le lieu et l'heure de la réunion.

Chaque commune publie la date, le lieu et l'heure de ses réunions sur son site internet et dans le journal communal.

Article 125

Le conseil consultatif arrête son avis, à la majorité absolue de ses membres.

Le secrétaire rédige un procès-verbal. Ce dernier est signé par le président et le secrétaire.

Article 126

Les séances sont publiques.

Article 127

Le conseil consultatif rend, chaque année, un rapport de ses travaux au conseil communal.

TITRE 3

*Règles de représentativité
aux niveaux régional et local*CHAPITRE 1^{ER}**Représentativité au niveau régional**SECTION 1^{RE}*Commission d'accès aux documents administratifs**Article 128*

La Commission d'accès aux documents administratifs ne comporte pas plus de six membres du même sexe.

SECTION 2

*Collège de l'environnement**Article 129*

Les deux tiers au plus des membres du Collège d'environnement appartiennent au même sexe. Chacune des deux listes qui constituent la liste double présentée par le Parlement compte suffisamment d'hommes et de femmes pour que cette condition soit respectée. Ces candidats doivent posséder une qualification égale quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles. Lorsque tel n'est pas le cas, le ministre qui a l'environnement dans ses attributions renvoie la liste double au Parlement afin que celui-ci la modifie.

Si, par l'effet d'un empêchement de longue durée, d'une démission, d'une révocation ou d'un décès, le respect de l'obligation prévue à l'alinéa premier n'est plus assuré, cette circonstance n'affecte pas la régularité des travaux et décisions du Collège d'environnement pourvu que la procédure de renouvellement consécutif à cet empêchement de longue durée, à cette démission, à cette révocation ou à ce décès soit entamée dans un délai raisonnable.

SECTION 3

*Organes consultatifs**Article 130*

§ 1^{er}. – Chaque fois qu'au sein d'un organe consultatif, un ou plusieurs mandats sont à attribuer suite à une procédure de présentation, chaque instance chargée de présenter les candidatures est tenue de présenter, pour chaque mandat, la candidature d'au moins un homme et une femme.

L'instance chargée de présenter les candidatures est tenue de présenter deux candidats possédant une

qualification égale quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles.

§ 2. – Lorsque les conditions visées au § 1^{er} ne sont pas remplies, le ministre qui a dans ses attributions l'organe consultatif concerné renvoie les candidatures à l'organe chargé de les présenter. Le mandat à attribuer reste vacant tant que les conditions fixées ne sont pas remplies.

Article 131

§ 1^{er}. – Les deux tiers au plus des membres d'un organe consultatif appartiennent au même sexe.

§ 2. – Afin d'atteindre la proportion fixée au § 1^{er}, priorité est accordée au candidat du sexe sous-représenté, à moins qu'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats ne fasse pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe, appréciation qui doit ressortir de la motivation de l'acte de nomination.

§ 3. – Lorsque le ministre qui a dans ses attributions l'organe consultatif concerné soumet au Gouvernement une demande suffisamment motivée concernant l'impossibilité de remplir la condition fixée au § 1^{er}, l'organe consultatif concerné peut seulement recommencer à émettre valablement des avis lorsque la motivation est jugée concluante par le Gouvernement. Sauf avis contraire du Gouvernement, cette motivation sera jugée concluante dans les deux mois suivant la présentation.

§ 4. – Toute nomination ne respectant pas la présente disposition est nulle, et empêche l'organe consultatif d'émettre un avis valable.

§ 5. – Le Gouvernement soumet chaque année au Parlement un rapport d'évaluation sur l'exécution de la présente disposition.

CHAPITRE 2

Représentativité au niveau local

Article 132

§ 1^{er}. – Les deux tiers au maximum des membres d'un conseil consultatif visé à l'article 120bis de la Nouvelle loi communale sont du même sexe.

§ 2. – En cas de non-respect de la condition prévue à l'alinéa qui précède, les avis du conseil consultatif en question ne sont pas valablement émis.

§ 3. – Le conseil communal peut, sur requête motivée du conseil consultatif, accorder des dérogations,

soit pour des raisons fonctionnelles ou qui tiennent à la nature spécifique de ce dernier, soit lorsqu'il est impossible de satisfaire à la condition visée au deuxième alinéa. Le conseil communal fixe les conditions que cette requête doit remplir et arrête la procédure.

§ 4. – Si aucune dérogation n'est accordée sur la base de l'alinéa précédent, le conseil consultatif dispose d'un délai de trois mois, qui prend cours à partir de la date du refus d'octroi de la dérogation, pour satisfaire à la condition prévue au § 1^{er}. Si le conseil consultatif ne satisfait pas, à l'expiration de ce délai, aux conditions qui figurent au § 1^{er}, il ne peut plus émettre d'avis valable à partir de cette date.

§ 5. – Dans l'année du renouvellement du conseil communal, le collège des bourgmestre et échevins présente un rapport d'évaluation sur l'exécution du présent article au conseil communal.

Article 133

§ 1^{er}. – Les organes suivants ne peuvent pas comporter plus de deux tiers de membres du même sexe :

- Le conseil d'administration d'une régie communale autonome;
- Le conseil d'administration d'une ASBL communale.

§ 2. – Le comité de direction de la régie communale autonome doit comporter au moins un homme et au moins une femme.

§ 3. – Au moins un tiers des représentants de la commune au sein de l'assemblée générale d'une ASBL communale sont de sexe différent.

§ 4. – Les représentants désignés par le conseil communal de chaque commune au sein de l'assemblée générale d'une ASBL pluricommunale sont de sexe différent.

§ 5. – Les membres du conseil d'administration d'une ASBL pluricommunale désignés par l'assemblée générale sur proposition des conseils communaux ou sur proposition des membres de l'assemblée générale désignés par les conseils communaux sont de sexe différent.

Article 134

Les statuts de l'intercommunale prévoient la présence de personnes de sexe différent dans les organes légaux et statutaires.

Article 135

§ 1^{er}. – Au moins un tiers des membres du conseil de l'action sociale élus par le conseil communal sont de sexe différent.

§ 2. – Le bureau permanent du conseil de l'action sociale et les comités spéciaux sont composés de personnes dont un tiers des membres est de sexe différent de celui des autres membres.

Article 136

Les administrations des centres publics d'action sociale et les administrations locales emploient au moins une personne en situation de handicap à mi-temps par tranche de vingt équivalents temps plein prévus au cadre du personnel.

Article 137

Peuvent occuper un emploi du quota réservé aux personnes en situation de handicap, les candidats qui remplissent au moment du recrutement au moins l'une des conditions suivantes :

- 1° avoir été enregistré auprès d'un des organismes de reconnaissance ou avoir fait l'objet d'une décision d'intervention de la part d'un de ceux-ci, et avoir communiqué à un de ceux-ci toute décision relative aux dispositions d'aide ou d'intégration sociale ou professionnelle prise par le pouvoir fédéral ou communautaire;
- 2° avoir été victime d'un accident du travail et fournir une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) ou par l'Office médico-social de l'État certifiant une incapacité d'au moins 66 %;
- 3° avoir été victime d'une maladie professionnelle et fournir une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) ou par l'Office médico-social de l'État certifiant une incapacité d'au moins 66 %;
- 4° avoir été victime d'un accident de droit commun et fournir une copie du jugement délivré par le greffe du tribunal certifiant que le handicap ou l'incapacité est d'au moins 66 %;
- 5° avoir été victime d'un accident domestique et fournir une copie de la décision de l'organe assureur certifiant que l'incapacité permanente est d'au moins 66 %;

6° bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;

7° être diplômé de l'enseignement spécialisé;

8° avoir été reconnu définitivement inapte à l'exercice de ses activités habituelles par l'Administration de l'Expertise médicale ou par le service interne ou externe auquel l'employeur précédent était affilié, mais apte à certaines fonctions désignées par l'Administration de l'Expertise médicale ou le Service interne de prévention et de protection au travail (SIPP)

Article 138

La passation de contrats de travaux, de fournitures et de services avec les entreprises de travail adapté est équivalente à l'obligation d'emploi visée à l'article 136. Pour calculer le nombre de travailleurs en situation de handicap exprimé en équivalents temps plein correspondants, on divise le prix des travaux, fournitures et services par la rémunération annuelle accordée à un agent occupé à temps plein bénéficiaire de l'échelle D4 d'employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100 % indice 138.01).

La formule est la suivante :

$$P(t,f,s)/R(a)$$

où :

- $P(t,f,s)$ est le prix des travaux, fournitures et services figurant au contrat;
- $R(a)$ est la rémunération annuelle d'un agent selon l'échelle D4 avec 10 ans d'ancienneté (100 % indice 138.01).

Si l'obligation d'emploi visée à l'article 136 est supérieure à un équivalent temps plein, les administrations des centres publics d'action sociale et les administrations locales ont la possibilité d'y satisfaire pour moitié par la passation de contrats de travaux, de fournitures et de services avec les entreprises de travail adapté.

CHAPITRE 3
**Représentativité des nominations
effectuées par le Gouvernement et
le Collège au sein des organes de gestion
d'une personne morale**

Article 139

§ 1^{er}. – Lorsque le Gouvernement, un ministre ou une personne morale contrôlée par la Région nomme ou propose la nomination, avec ou sans l'intervention d'un tiers, d'une personne physique pour siéger au sein de l'organe de gestion d'une personne morale, et ce, conformément à l'ordonnance ou à l'arrêté portant création de ladite personne morale ou à ses statuts, l'obligation prévue au § 2 du présent article doit être respectée. Sont exclus de l'application de la présente disposition, les membres de droit de l'organe de gestion.

§ 2. – Un tiers au moins des membres qui sont nommés au sein d'un organe de gestion par la Région de Bruxelles-Capitale ou par une personne morale contrôlée par elle, doivent être de sexe différent de celui des autres membres nommés par elles.

Afin d'atteindre cette proportion, priorité est accordée au candidat du sexe sous-représenté si ce candidat possède une qualification égale à celle d'un candidat de l'autre sexe quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles, à moins qu'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats ne fasse pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe, appréciation qui doit ressortir de la motivation de l'acte de nomination.

Toute nomination ne respectant pas cette règle est nulle.

§ 3. – Si en raison d'une démission ou d'un décès, l'organe de gestion n'est plus composé conformément à la présente disposition, il en informe dans les plus brefs délais le Gouvernement ou le ministre ou la personne morale compétente pour procéder au remplacement. Le Gouvernement ou le ministre ou la personne morale compétente disposent d'un délai de six mois à dater de la survenance de la démission ou du décès pour s'y conformer.

À défaut, les membres de l'organe de gestion nommés par la Région ou par une personne morale contrôlée par elle ne peuvent plus valablement délibérer.

Toutefois, une dérogation unique dûment motivée dans l'acte de nomination pourra être accordée – pour un délai maximal d'un an – par décision du Gouvernement.

§ 4. – Lorsqu'un tiers propose au Gouvernement ou à un ministre la nomination d'un membre au sein de l'organe de gestion d'une personne morale, il est tenu de proposer deux candidats de sexe différent. Le Gouvernement procédera au choix entre ces deux candidats en tenant compte de l'obligation de résultat visée au § 2 du présent article.

Lorsque cette règle n'est pas respectée, le Gouvernement ou le ministre renvoie la proposition.

§ 5. – Chaque année, le Gouvernement soumet au Parlement un rapport d'évaluation sur l'exécution de la présente disposition.

Article 140

§ 1^{er}. – Lorsque l'Assemblée, le Collège ou un de ses membres, désigne ou nomme, ou propose la désignation ou la nomination, avec ou sans l'intervention d'un tiers, d'une personne physique pour siéger au sein de l'organe de gestion d'une personne morale et ce, conformément au décret ou à l'arrêté portant création de ladite personne morale ou à ses statuts, les obligations suivantes visant à promouvoir la participation équilibrée de femmes et d'hommes doivent être respectées.

Lorsque sont désignées ou nommées ou proposées à la désignation ou à la nomination :

1° deux personnes : ces personnes doivent être de sexe différent;

2° trois personnes ou plus : un tiers, arrondi à l'unité supérieure, au minimum du nombre de personnes proposées ou désignées doivent être des personnes de sexe différent des autres personnes proposées par l'Assemblée, le Collège ou un de ses membres.

Lorsqu'un tiers propose à l'Assemblée, au Collège ou à un de ses membres, la désignation ou la nomination au sein de l'organe de gestion d'une personne morale visée à l'alinéa premier :

1° deux personnes : ces personnes doivent être de sexe différent;

2° trois personnes ou plus : un tiers, arrondi à l'unité supérieure, au minimum du nombre de personnes proposées par le tiers doivent être des personnes de sexe différent des autres personnes proposées par le tiers.

Le tiers peut déroger à ces obligations en communiquant à l'Assemblée, au Collège ou à un de ses

membres la motivation de l'impossibilité de respecter les obligations.

§ 2. – Ces obligations s'appliquent respectivement pour la désignation ou la nomination des effectifs et des suppléants, le cas échéant. Toutefois, lorsqu'il n'y a qu'une personne comme effective et une personne comme suppléante à désigner ou à nommer par l'Assemblée, le Collège, un de ses membres ou à proposer par le tiers, elles doivent être de sexe différent.

§ 3. – Un tiers au moins des administrateurs publics de la personne morale est de sexe différent de celui des autres administrateurs publics.

Afin d'atteindre cette proportion, priorité est accordée au candidat du sexe sous-représenté si ce candidat possède une qualification égale à celle d'un candidat de l'autre sexe quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles, à moins qu'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats ne fasse pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe, appréciation qui doit ressortir de la motivation de l'acte de nomination. À défaut, sa nomination est nulle. Il en va de même si une nomination a pour effet de faire baisser le nombre de ces administrateurs publics de sexe différent sous ce nombre minimum requis.

Pour l'application de la présente disposition, le nombre minimum requis de ces membres de sexe différent est arrondi à l'unité supérieure.

§ 4. – Une évaluation de l'application de la procédure visée aux §§ 1^{er} à 3, des mesures visant à promouvoir la participation équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes de gestion désignés ou nommés par la Commission communautaire française ou par une personne morale contrôlée par la Commission communautaire française et de la répartition, en terme de genre, des mandats occupés sera faite tous les deux ans et intégrée au rapport d'activités ou au rapport de gestion, visés à l'article 15, § 1^{er}, du décret du 24 avril 2014 relatif à la gouvernance et à la transparence dans l'exécution des mandats publics.

§ 5. – La présente disposition ne s'applique pas au mandat public exercé soit à temps plein, soit à titre principal, dans le cadre d'une relation de travail, sous statut salarié, indépendant ou statutaire.

TITRE 4

Promotion de la diversité au sein des instances bruxelloises et des administrations locales

CHAPITRE 1^{ER} Instances bruxelloises

Article 141

Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni veillent, dans les instances bruxelloises qui relèvent de leur compétence, à la promotion de la diversité et de l'inclusion et la lutte contre la discrimination dans la fonction publique bruxelloise.

Article 142

§ 1^{er}. – 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 public, ainsi que les modalités de diagnostic, d'approbation, de suivi et d'évaluation.

§ 2. – Afin d'assurer l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de ce plan diversité public, chaque instance bruxelloise est tenue de :

1° désigner un membre du personnel chargé du plan diversité public;

2° créer une commission d'accompagnement. La composition, l'organisation et le fonctionnement de cette commission d'accompagnement sont définies par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni, chacun pour les instances qui relèvent de son champ de compétences.

§ 3. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni créent, chacun pour les instances qui relèvent de ses compétences, un comité de coordination en matière de diversité, en vue de coordonner les actions entre les instances relevant de sa compétence.

La composition, l'organisation et le fonctionnement de ces trois comités de coordination sont réglés, respectivement, par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni.

§ 4. – Dans les limites des crédits budgétaires régionaux, le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni financent, chacun pour les instances relevant de leurs compétences, et selon les modalités qu'ils fixent, les acteurs chargés instances bruxelloises de la mise en œuvre des actions visant à promouvoir la diversité et l'inclusion et à lutter contre la discrimina-

tion en leur sein. Le financement est conditionné à tout le moins, à l'évaluation positive préalable des actions visées reprises dans le plan de diversité.

Article 143

Chaque instance régionale transmet systématiquement ses offres d'emploi à Actiris et à Bruxelles Fonction publique.

§ 2. – Chaque instance régionale transmet à l'Observatoire de l'Emploi public régional les données permettant le suivi de la mise en œuvre du présent chapitre. Le Gouvernement arrête les modalités relatives à cette transmission de données. Ces données sont reprises au rapport annuel de l'Observatoire de l'Emploi public régional.

Article 144

§ 1^{er}. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni peuvent, chacun pour ce qui le concerne et pour la période qu'il détermine, définir des objectifs prioritaires liés à la promotion de la diversité.

§ 2. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni déterminent, chacun pour ce qui le concerne, les modalités d'intégration des objectifs prioritaires dans les plans diversité publics des instances relevant de ses compétences et dans les notes d'orientation et objectifs transversaux des fonctionnaires dirigeants de ces instances.

Article 145

Les instances bruxelloises intègrent dans leurs règlements de travail des dispositions informant les membres du personnel des procédures de signalement, internes et externes, lorsqu'ils suspectent une discrimination.

CHAPITRE 2

Administrations locales

Article 146

§ 1^{er}. – Chaque administration locale est tenue d'élaborer un plan diversité public qui a une durée de deux ans. Ces plans diversité publics sont établis en concertation avec les délégations de travailleurs au sein des administrations locales dont le nombre de travailleurs est supérieur à 49.

§ 2. – Afin d'assurer l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de ce plan d'action, chaque administration locale est tenue de :

1° désigner un membre du personnel chargé du plan diversité public, le « manager de la diversité »;

2° créer une commission d'accompagnement diversité.

§ 3. – Dans les limites des crédits budgétaires régionaux, le Gouvernement attribue un subside aux administrations locales, afin de promouvoir la diversité au sein de celles-ci. Ce subside est attribué aux administrations locales qui, au cours d'une année civile, engagent dans des emplois contractuels un minimum de 10 % de demandeurs d'emploi issus des quartiers bruxellois dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne de la Région.

§ 4. – Dans les limites des crédits budgétaires régionaux, le montant du subside visé au § 3 est augmenté lorsque l'administration locale possède un plan diversité public en activité lors du recrutement.

Seules les administrations locales inscrites dans une procédure d'élaboration d'un plan diversité public sont éligibles au subside. Les administrations locales disposeront d'une période d'adaptation de 12 mois afin de se mettre en conformité avec le présent Chapitre.

Les montants de subside par engagement et en fonction des durées d'engagement et du type de contrat sont déterminés par le Gouvernement dans les six mois de l'entrée en vigueur du présent Code.

Article 147

Les consultants en diversité d'Actiris assistent les managers de la diversité des administrations locales dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des plans diversité publics.

Article 148

Le Gouvernement donne mandat à un organe pour coordonner l'échange de bonnes pratiques au sein du réseau des managers de la diversité des administrations locales bruxelloises et organiser des actions de formation, information et sensibilisation à la diversité à destination des managers de la diversité des administrations locales.

Article 149

Les administrations locales transmettent automatiquement toutes leurs offres d'emploi à Actiris.

Article 150

§ 1^{er}. – Le dispositif des plans diversité publics des administrations locales fait l'objet d'une évaluation.

§ 2. – Aux fins de l'évaluation du dispositif des plans diversité publics des administrations locales, un comité d'évaluation est créé. Le Gouvernement arrête la composition et les missions de ce comité d'évaluation.

§ 3. – Le Gouvernement arrête le contenu de l'évaluation du dispositif des plans diversité publics des administrations locales.

Article 151

Le Gouvernement arrête le contenu minimal des plans diversité publics des administrations locales, la procédure pour leur adoption ainsi que la description de fonction du manager de la diversité, dans les six mois de l'entrée en vigueur du présent Code.

TITRE 5

*Accessibilité des sites internet et
des applications mobiles des instances bruxelloises
et de l'administration locale*

Article 152

§ 1^{er}. – Le présent titre ne s'applique pas aux sites internet et applications mobiles suivants :

- 1° les sites internet et applications mobiles de diffuseurs de service public et de leurs filiales et d'autres organismes ou de leurs filiales accomplissant une mission de diffusion de service public;
- 2° les sites internet et applications mobiles des organisations non gouvernementales qui ne fournissent pas de services essentiels pour le public, ni de services répondant spécifiquement aux besoins des personnes en situation de handicap ou destinés à celles-ci.

§ 2. – Le présent titre ne s'applique pas aux contenus des sites internet et applications mobiles suivants :

- 1° les fichiers publiés avant le 23 septembre 2018, sauf si ces contenus sont nécessaires pour les be-

soins de processus administratifs actifs concernant des tâches effectuées par une instance bruxelloise ou une administration locale;

- 2° les médias temporels préenregistrés publiés avant le 23 septembre 2020;

- 3° les médias temporels en direct;

- 4° les cartes et les services de cartographie en ligne, pour autant que les informations essentielles soient fournies sous une forme numérique accessible pour ce qui concerne les cartes destinées à la navigation;

- 5° les contenus de tiers qui ne sont ni financés ni développés par une instance bruxelloise ou une administration locale, et qui ne sont pas sous leur contrôle;

- 6° les reproductions de pièces de collections patrimoniales qui ne peuvent être rendues totalement accessibles en raison :

- de l'incompatibilité des exigences en matière d'accessibilité avec la préservation de la pièce concernée ou de l'authenticité de la reproduction (par exemple en termes de contraste), ou
- de la non-disponibilité de solutions automatisées et économiques qui permettraient de transcrire facilement le texte de manuscrits ou d'autres pièces de collections patrimoniales et de le restituer sous la forme d'un contenu compatible avec les exigences en matière d'accessibilité;

- 7° le contenu d'extranets et d'intranets, à savoir de sites internet qui ne sont accessibles qu'à un groupe restreint de personnes et non au grand public, publié avant le 23 septembre 2019 jusqu'à ce que ces sites Internet fassent l'objet d'une révision en profondeur;

- 8° le contenu des sites internet et applications mobiles qui sont considérés comme des archives, à savoir qu'ils ne présentent que des contenus qui ne sont pas nécessaires pour les besoins de processus administratifs actifs, ni mis à jour ou modifiés après le 23 septembre 2019.

Article 153

Quel que soit l'appareil utilisé, les sites internet et les applications mobiles des instances bruxelloises et des administrations locales sont perceptibles, utilisables, compréhensibles et robustes pour les utilisateurs, y compris pour les personnes en situation de handicap.

Article 154

§ 1^{er}. – Les sites internet et les applications mobiles des instances bruxelloises et des administrations locales ne sont pas tenus de satisfaire aux exigences visées à l'article 153 lorsqu'ils imposent une charge disproportionnée à l'instance ou l'administration concernée.

L'instance ou l'administration concernée procède à l'évaluation initiale pour savoir dans quelle mesure le respect des exigences visées à l'article 153 impose une charge disproportionnée. L'évaluation initiale est réalisée en concertation avec le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap.

Afin d'évaluer dans quelle mesure le respect des exigences visées à l'article 153 impose une charge disproportionnée, l'instance ou l'administration concernée tient compte des circonstances pertinentes, notamment des circonstances suivantes :

- 1° la taille, les ressources et la nature de l'instance ou de l'administration concernée;
- 2° l'estimation des coûts et des avantages pour l'instance ou l'administration concernée par rapport à l'avantage estimé pour les personnes en situation de handicap, compte tenu de la fréquence et de la durée d'utilisation du site internet ou de l'application mobile spécifique.

§ 2. – Lorsqu'une instance ou une administration s'octroie la dérogation prévue au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, pour un site internet ou une application mobile spécifique après avoir effectué l'évaluation visée au § 1^{er}, alinéa 2, elle explique dans la déclaration visée à l'article 156, les parties des exigences en matière d'accessibilité qui ne pouvaient pas être respectées et, le cas échéant, elle présente les alternatives possibles ou un plan de mise en conformité à plus long terme. Pour ce faire, elle peut se faire accompagner par le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, par la section « Personnes handicapées » du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé, ou par la section des institutions et services pour les personnes handicapées de la commission de l'aide aux personnes du Conseil consultatif de la santé et de l'aide aux personnes de la Commission communautaire commune.

Article 155

§ 1^{er}. – Le contenu des sites internet et des applications mobiles conforme à des normes harmonisées ou à des parties de normes harmonisées dont les références ont été publiées par la Commission européenne au Journal officiel de l'Union européenne

conformément au règlement (UE) n° 1025/2012 est présumé conforme aux exigences en matière d'accessibilité énoncées à l'article 153 qui sont couvertes par ces normes ou parties de normes.

Lorsqu'aucune référence aux normes harmonisées visées à l'alinéa 1^{er} n'a été publiée, le contenu des applications mobiles qui est conforme aux spécifications techniques ou à des parties de celles-ci est présumé conforme aux exigences en matière d'accessibilité énoncées à l'article 153 qui sont couvertes par ces spécifications techniques ou des parties de celles-ci.

§ 2. – Lorsqu'aucune référence aux normes harmonisées visées au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, n'a été publiée, le contenu des sites internet qui satisfait aux exigences pertinentes de la norme européenne EN 301 549 V1.1.2 (2015-04) ou à des parties de celles-ci est présumé conforme aux exigences en matière d'accessibilité énoncées à l'article 153 qui sont couvertes par ces exigences pertinentes ou des parties de celles-ci.

Lorsqu'aucune référence aux normes harmonisées visées au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, n'a été publiée, et en l'absence des spécifications techniques visées au § 1^{er}, alinéa 2, le contenu des applications mobiles qui satisfait aux exigences pertinentes de la norme européenne EN 301 549 V1.1.2 (2015-04) ou à des parties de celles-ci est présumé conforme aux exigences en matière d'accessibilité énoncées à l'article 153 qui sont couvertes par ces exigences pertinentes ou des parties de celles-ci.

Article 156

§ 1^{er}. – Chaque instance bruxelloise ou administration locale fournit une déclaration sur l'accessibilité détaillée, complète et claire sur la conformité de ses sites internet et de ses applications mobiles avec le présent titre. Elle met régulièrement à jour cette déclaration.

Pour les sites internet, la déclaration sur l'accessibilité est fournie dans un format accessible en utilisant le modèle de déclaration sur l'accessibilité établi par la Commission européenne, et est publiée sur le site internet concerné.

Pour les applications mobiles, la déclaration sur l'accessibilité est fournie dans un format accessible, en utilisant le modèle de déclaration sur l'accessibilité établi par la Commission européenne, et est disponible sur le site internet de l'administration qui a développé l'application mobile concernée, ou apparaît avec d'autres informations disponibles lors du téléchargement de l'application.

§ 2. – La déclaration visée au § 1^{er} comprend :

- 1° une explication sur les parties du contenu qui ne sont pas accessibles et les raisons de cette inaccessibilité et, le cas échéant, une présentation des alternatives d'accessibilité prévues ou, le cas échéant, le plan de mise en conformité prévu à l'article 154, § 2;
- 2° la description d'un mécanisme de retour d'information et un lien vers ce mécanisme pour permettre à toute personne de notifier à l'administration concernée toute absence de conformité de son site internet ou de son application mobile avec les exigences en matière d'accessibilité énoncées à l'article 153, et de demander les informations exclues en vertu des articles 152 et 154;
- 3° un lien avec la procédure permettant d'assurer le respect des dispositions prévues à l'article 157, 4°, à laquelle il peut être recouru dans le cas où une réponse non satisfaisante est apportée à la notification ou à la demande.

L'instance ou l'administration concernée apporte une réponse adéquate à cette notification ou à cette demande dans un délai raisonnable.

Article 157

Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni, chacun pour ce qui le concerne :

- 1° prennent les mesures nécessaires pour faciliter l'application des exigences en matière d'accessibilité énoncées à l'article 153 à d'autres types de sites internet ou d'applications mobiles que ceux visés à l'article 153, et, en particulier, aux sites internet ou aux applications mobiles relevant des dispositions législatives en vigueur en matière d'accessibilité;
- 2° encouragent et facilitent les programmes de formation relatifs à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles à destination des parties prenantes intéressées et du personnel des instances bruxelloises et des administrations locales, destinés à leur apprendre à créer, gérer et mettre à jour le contenu accessible des sites internet et des applications mobiles;
- 3° prennent les mesures nécessaires de sensibilisation aux exigences en matière d'accessibilité énoncées à l'article 153, à leurs avantages pour les utilisateurs et les propriétaires de sites internet et d'applications mobiles et à la possibilité de fournir un retour d'information en cas d'absence de conformité avec les exigences du présent titre, comme l'indique l'article 156, § 2, 2°;

4° déterminent une procédure permettant d'assurer le respect des dispositions pour assurer une gestion efficace des notifications ou demandes reçues, comme prévu à l'article 156, § 2, 2°, pour contrôler l'évaluation visée à l'article 154 et à laquelle il peut être recouru dans le cas où une réponse non satisfaisante est apportée à la notification ou à la demande;

5° déterminent une procédure visant l'évaluation de la mise en œuvre du présent Titre et désignent l'organisme qui contrôle périodiquement la conformité des sites internet et des applications mobiles avec les exigences en matière d'accessibilité.

La procédure visée à l'alinéa 1^{er}, 5°, doit prévoir une consultation régulière des parties prenantes intéressées, notamment le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, la section « Personnes handicapées » du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé, et la section des institutions et services pour les personnes handicapées de la commission de l'aide aux personnes du Conseil consultatif de la santé et de l'aide aux personnes de la Commission communautaire commune.

TITRE 6

Accessibilité des lieux ouverts au public aux chiens d'assistance

Article 158

§ 1^{er}. – L'accès aux lieux ouverts au public est autorisé aux chiens d'assistance.

Cette autorisation ne peut être conditionnée par un paiement supplémentaire de quelque nature que ce soit, à moins que celui-ci constitue la contrepartie d'un service spécifique, évaluable économiquement.

§ 2. – Le chien d'assistance est un chien dressé ou en cours de dressage accompagnant des personnes en situation de handicap dans leurs déplacements et dans leurs actes de la vie quotidienne.

Est reconnu comme chien d'assistance au sens du présent Code, le chien :

- a) en cours de dressage ou dressé par un instructeur tel que visé au § 3;
- b) confié à la garde d'une famille d'accueil telle que visée au § 4;

Le chien doit toutefois être identifiable grâce à une pièce d'identité, délivrée par l'instructeur agréé qui s'est chargé du dressage et/ou la famille d'accueil. Le

chien dressé ou en cours de dressage est reconnaissable grâce à un harnais ou une cape.

§ 3. – L'instructeur est la personne qui se charge de la formation du chien d'assistance et qui est agréée conformément aux normes et procédures définies par le Collège réuni. Est agréé conformément au présent Code, l'instructeur agréé par une autre entité fédérée compétente.

§ 4. – La famille d'accueil est celle qui pendant une période déterminée, se charge de la formation du chien d'assistance. La famille bénéficie de l'aide et du soutien d'une association agréée conformément aux normes et procédures définies par le Collège réuni. Est agréée conformément au présent Code, la famille d'accueil agréée par une autre entité fédérée compétente.

Article 159

Par dérogation à l'article 158, § 1^{er}, l'accès aux lieux ouverts au public peut être refusé :

- 1° en vertu d'une disposition législative ou réglementaire contraire;
- 2° 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;
- 3° 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.

Ce refus doit être porté à la connaissance du public par voie d'affichage au moyen du modèle défini par le Collège réuni.

Article 160

Quiconque refuse l'accès d'un chien d'assistance aux lieux ouverts au public sur la base d'une raison autre que celles prévues par le présent Titre est punissable d'une amende de 50 à 100 euros.

Article 161

Le contrôle et la surveillance de l'application des dispositions du présent titre sont assurés par les Services du Collège réuni.

Un rapport annuel sera présenté au Collège réuni reprenant les éventuelles plaintes reçues ainsi que les problèmes posés par l'application du présent Titre.

TITRE 7

Subsides et label pour les entreprises, organisations et institutions du secteur marchand et non marchand développant une politique de diversité

Article 162

§ 1^{er}. – Dans les limites des crédits budgétaires disponibles, le Gouvernement peut octroyer à des entreprises, organisations et à des institutions du secteur marchand et non marchand un subside pour le développement d'une politique d'entreprise de diversité au moyen de plans de diversité privés.

§ 2. – Le Gouvernement détermine les conditions et modalités pour l'octroi des subsides visés au § 1^{er} après avoir sollicité l'avis de Brupartners.

§ 3. – Le Gouvernement précise ce qu'il faut entendre, pour l'application du § 1^{er}, par plans de diversité privés, organisation et institution.

Article 163

Les dispositions de l'ordonnance du 8 octobre 2015 portant des règles générales relatives à la rétention, au recouvrement et à la non-liquidation des subventions en matière d'emploi et d'économie s'appliquent au subside visé à l'article 162, § 1^{er}.

Article 164

§ 1^{er}. – Le Gouvernement peut octroyer un label à des entreprises, organisations et à des institutions du secteur marchand et non marchand qui développent, créent et mènent une politique de diversité.

§ 2. – Le Gouvernement détermine les conditions et modalités pour l'octroi du label visé au § 1^{er} après avoir sollicité l'avis de Brupartners.

§ 3. – Le Gouvernement détermine ce qu'il faut entendre, pour l'application du § 1^{er}, par label, organisation et institution.

TITRE 8

Subsides pour les projets favorisant l'égalité des chances

Article 165

Pour l'application du présent Titre, on entend par :

1° entité visée :

– toute ASBL;

- toute association de fait ou personne morale de droit privé, qui poursuit un but désintéressé, ne poursuit pas de but de lucre ni d'activité commerciale à titre principal;
- 2° projet : toute action ou ensemble d'actions menées par une ou plusieurs entités visées, dont l'objet principal est de favoriser l'égalité des chances en Région de Bruxelles-Capitale, qui s'inscrit dans les compétences régionales et qui cible les personnes qui y résident, y travaillent ou la visitent;
- 3° projet récurrent : tout projet qui se répète de façon annuelle ou périodique;
- 4° projet permanent : tout projet qui se développe ou est offert de façon continue;
- 5° projet innovant : tout projet qui présente un caractère novateur.

Article 166

Dans la limite des crédits budgétaires disponibles, le Gouvernement accorde des subventions aux entités visées pour encourager la réalisation de l'égalité des chances en Région de Bruxelles-Capitale, conformément aux dispositions du présent Titre.

Article 167

Les subventions sont octroyées sur la base d'une demande formulée à la suite d'un appel à projets diffusé par equal.brussels.

Sans préjudice des conditions visées aux articles suivants, la demande répond aux conditions suivantes, sous peine d'irrecevabilité :

- 1° être formulée par une ou plusieurs entités visées dont le siège social est établi sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale ou qui y exercent de manière régulière et principale leurs activités;
- 2° être formulée par une ou plusieurs entités visées disposant d'une assurance couvrant leur responsabilité civile et celle de leur personnel salarié et bénévole;
- 3° présenter un projet qui s'inscrit dans la thématique définie par l'appel à projets;
- 4° être accompagnée des documents requis déterminés par le Gouvernement.

Le Gouvernement peut déterminer des conditions de recevabilité supplémentaires relatives aux modalités

de la demande ou en fonction de la nature particulière de la subvention demandée.

Le Gouvernement détermine les modalités des appels à projets et du traitement des demandes, les critères d'octroi et de sélection et les dépenses admissibles, ainsi que les modalités de liquidation et de suivi.

Article 168

La demande formulée pour un projet mené par plusieurs entités visées identifie l'entité promotrice et les entités partenaires. L'entité promotrice est l'unique contact et responsable pour le traitement de la demande et le suivi de la subvention, en ce compris sa liquidation.

Article 169

Le Gouvernement octroie aux entités visées qui en font la demande une subvention de soutien structurel de trois ans maximum pour l'exercice de leurs missions, dans les conditions visées ci-après.

Sous peine d'irrecevabilité, la demande est formulée par un collectif d'entités visées constitué au minimum de trois entités visées justifiant d'activités visant à favoriser l'égalité des chances en Région de Bruxelles-Capitale.

Le collectif est constitué d'entités d'ancienneté d'existence variable. Le Gouvernement détermine l'ancienneté minimale et maximale requise.

Le Gouvernement peut déterminer les modalités et critères d'octroi et de sélection, les dépenses admissibles, et les modalités de liquidation, de suivi et de retrait spécifiques des subventions de soutien structurel.

Article 170

§ 1^{er}. – Le Gouvernement octroie aux entités visées qui en font la demande une subvention de trois ans maximum pour mener à bien des projets récurrents ou permanents, dans les conditions visées ci-après.

§ 2. – Pour être éligibles, les projets visés au paragraphe précédent sont présentés par une ou plusieurs entités visées qui font preuve d'une expérience préalable suffisante.

Sont réputés satisfaisant la condition d'expérience préalable suffisante :

- 1° les projets menés une fois au préalable s'il s'agit de projets récurrents;
- 2° les projets menés en continu durant une année s'il s'agit de projets permanents.

Le Gouvernement peut déterminer les modalités et critères d'octroi et de sélection, les dépenses admissibles, et les modalités de liquidation, de suivi et de retrait spécifiques aux subventions de soutien de projets récurrents ou permanents.

Article 171

Le Gouvernement octroie aux entités visées qui en font la demande une subvention d'une année maximum pour mener à bien des projets innovants.

Le Gouvernement peut déterminer les modalités et critères d'octroi et de sélection, les dépenses admissibles, et les modalités de liquidation, de suivi et de retrait spécifiques aux subventions de soutien de projets innovants.

Article 172

Un rapport annuel de l'application du présent Titre est publié sur le site internet d'equal.brussels. Ce rapport comprend une liste des entités subsidiées durant l'exercice, l'objet de la subvention et des montants perçus.

PARTIE 4

DES COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

TITRE 1^{ER}

Autorités régionales chargées de la surveillance et du contrôle

Article 173

§ 1^{er}. – Sans préjudice des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire et des dispositions relatives aux tests de discrimination, les fonctionnaires désignés, respectivement, par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni contrôlent l'application du présent Code et de ses mesures d'exécution, et surveillent le respect de ceux-ci.

En matière d'emploi, ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux articles 4 à 11

de l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des législations 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.

§ 2. – Les instances bruxelloises et les administrations locales ont l'obligation de conserver pendant un an, dans un dossier de sélection unique, toutes les candidatures à un poste à pourvoir, ainsi que les suites qui leur ont été données.

Ce dossier de sélection est accessible aux fonctionnaires en charge de la surveillance de l'exécution du présent Code conformément aux dispositions prévues au § 1^{er}.

§ 3. – Les instances bruxelloises et les administrations locales sont tenues de motiver au niveau interne l'ensemble des décisions de sélection, de promotion ou de licenciement et de conserver ces motivations pendant un an.

Ces motivations sont accessibles aux fonctionnaires en charge de la surveillance de l'exécution du présent Code conformément aux dispositions prévues au § 1^{er}.

Article 174

Le contrôle et la surveillance de l'application des dispositions du Titre 6 de la Partie 3 du présent Code sont assurés par les Services du Collège réuni.

TITRE 2

Organismes de promotion de l'égalité de traitement

Article 175

§ 1^{er}. – Unia est désigné comme organisme de promotion de l'égalité de traitement, dans le champ d'application du présent Code, en ce qui concerne les critères protégés relevant de sa compétence.

Il est compétent pour :

- 1° l'aide aux victimes de discrimination en les accompagnant dans les procédures de recours;
- 2° concilier les parties dans le respect du présent Code;
- 3° la rédaction de rapports, d'études et de recommandations portant sur tous les aspects en rapport avec la discrimination;

4° ester en justice dans tout litige concernant l'application du présent Code.

§ 2. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni désignent, chacun pour ce qui le concerne, un ou plusieurs organismes dont la mission consiste à promouvoir l'égalité de traitement sur la base du critère du sexe et des critères qui y sont assimilés en vertu de l'article 4, 12°, ainsi que sur la base du critère des responsabilités familiales. Ce ou ces organismes ont, pour ces critères protégés, les compétences visées au § 1er. Le ou les mêmes organismes sont également compétents pour les questions de discrimination visées à l'article 11 de la directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

TITRE 3 *Conciliation*

Article 176

§ 1^{er}. – Sans préjudice des compétences des organismes de promotion de l'égalité de traitement, le Gouvernement, le Collège, et le Collège réuni peuvent désigner, chacun pour ce qui le concerne, un ou plusieurs organismes pouvant faire office de service de conciliation dans les litiges auxquels l'application du présent Code donnerait lieu en cas de discrimination.

§ 2. – Le service de conciliation est compétent pour :

- 1° recevoir les plaintes et s'efforcer de concilier les positions de toutes les parties concernées;
 - 2° formuler des recommandations ou faire des propositions en vue de trouver une solution au litige pour lequel il a été sollicité, dans le respect du présent Code.
- § 3. – Le service de conciliation peut notamment refuser de traiter une plainte dans les cas suivants :
- 1° la plainte est manifestement infondée;
 - 2° la plainte n'est pas du ressort de ses compétences;
 - 3° les faits se sont produits plus d'un an avant que la plainte ne soit déposée;
 - 4° la plainte fait déjà l'objet d'une requête civile en instance ou d'une procédure pénale pendante.

§ 4. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni concrétisent les missions et le fonctionnement du service de conciliation désigné par eux et les complètent.

Article 177

Le service de conciliation remet annuellement un rapport d'activités au Gouvernement, au Collège et au Collège réuni dans lequel l'identité des requérants et celle des personnes mises en cause ne peuvent figurer. Parallèlement, le service de conciliation peut, s'il le juge utile, établir des rapports intermédiaires. Ceux-ci contiennent toute proposition susceptible de favoriser l'égalité de traitement dans le champ d'application du présent Code.

PARTIE 5 MONITORING DU PRÉSENT CODE

Article 178

§ 1^{er}. – L'application des articles 136 à 138 donne lieu à une évaluation générale tous les deux ans dans un rapport au Parlement et à l'Assemblée réunie. Les modalités pratiques relatives à l'évaluation sont fixées par le Gouvernement et le Collège réuni.

§ 2. – Sur la base de l'évaluation visée au paragraphe précédent, les membres du conseil communal de la commune défaillante, ainsi que, le cas échéant, les membres du conseil de l'action sociale de la commune du CPAS défaillant, le Parlement, et l'Assemblée réunie sont informés de la violation des dispositions concernées.

Article 179

En matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes consultatifs et parmi les membres nommés par le Gouvernement au sein des organes de gestion des personnes morales, le Gouvernement soumet tous les deux ans au Parlement un rapport d'évaluation sur l'exécution des articles 130, 131 et 139.

Les modalités d'exécution de la présente disposition sont précisées par le Gouvernement.

Article 180

Dans l'année du renouvellement du conseil communal, le collège des bourgmestre et échevins présente un rapport d'évaluation au conseil communal à propos de l'application de l'article 132 en matière de représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des conseils consultatifs.

Article 181

Une évaluation de l'application de la procédure visée à l'article 140, des mesures visant à promouvoir la participation équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes de gestion désignés ou nommés par la Commission communautaire française ou par une personne morale contrôlée par la Commission communautaire française et de la répartition, en terme de genre, des mandats occupés sera faite tous les deux ans et intégrée au rapport d'activités ou au rapport de gestion, visés à l'article 15, § 1^{er}, du décret du 24 avril 2014 relatif à la gouvernance et à la transparence dans l'exécution des mandats publics.

Article 182

Un rapport sera présenté tous les deux ans par les Service du Collège réuni au Collège réuni reprenant les éventuelles plaintes reçues ainsi que les problèmes posés par l'application des dispositions du présent Code relatives à l'accès aux lieux ouverts au public aux chiens d'assistance.

Article 183

Lorsque cela est pertinent, les auteurs des rapports prévus par les dispositions 178 à 182 tiennent compte des conclusions des autres rapports produits en application de la présente Partie. Ce faisant, ils visent à inscrire leurs analyses dans une perspective intégrée de l'égalité des chances et reconnaissent les croisements qui peuvent exister entre critères protégés. Ils veillent également, le cas échéant, à justifier des conclusions divergentes, notamment au regard des contextes spécifiques d'application des règles évaluées. Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni peuvent définir conjointement les modalités pratiques de cette prise en compte mutuelle.

Article 184

§ 1^{er}. – Tous les cinq ans à compter de l'entrée en vigueur du présent Code, le Parlement, le Parlement francophone bruxellois et l'Assemblée réunie procèdent à l'évaluation de l'application et de l'effectivité de la Partie 2 du présent Code.

§ 2. – Cette évaluation a lieu, après audition et rapports écrits d'Unia et de l'Institut, sur la base d'un rapport contenant des recommandations présenté au Parlement, au Parlement francophone bruxellois et à l'Assemblée réunie par une commission d'experts en matière de lutte contre les discriminations.

§ 3. – Le Parlement, le Parlement francophone bruxellois et l'Assemblée réunie désignent au scrutin secret les membres de la commission d'experts. La commission d'experts est composée des membres suivants :

- 3 membres effectifs et 3 membres suppléants issus du corps académique d'Universités bruxelloises;
- 3 membres effectifs et 3 membres suppléants issus de la magistrature;
- 1 membre effectif et 1 membre suppléant de l'Ordre français des avocats du barreau de Bruxelles;
- 1 membre effectif et 1 membre suppléant du Nederlandse Orde van Advocaten bij de Balie te Brussel;
- 1 membre effectif et 1 membre suppléant du Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes;
- 1 membre effectif et 1 membre suppléant du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap;
- 1 membre effectif et 1 membre suppléant du Conseil bruxellois de lutte contre le racisme;

Tant que le Conseil bruxellois de lutte contre le racisme n'est pas institué, la commission d'experts est valablement composée sans les membres représentant celui-ci.

La commission d'experts est composée au maximum de deux-tiers de membres du même sexe. La commission d'experts est composée au maximum de deux-tiers de membres du même groupe linguistique.

§ 4. – Le Parlement, le Parlement francophone bruxellois et l'Assemblée réunie assurent le secrétariat de la commission d'experts.

PARTIE 6

DISPOSITIONS MODIFICATIVES

Article 185

L'article 585 du Code judiciaire est complété d'un point 14°, formulé comme suit :

« 14° des demandes en cessation formées en vertu de l'article 41, paragraphe 1^{er}, du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité. ».

Article 186

L'article 588 du Code judiciaire est complété d'un point 20°, formulé comme suit :

« 20° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 41, paragraphe 1^{er}, du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Article 187

§ 1^{er}. – À l'article 3, § 1^{er}, 1°, j), i), de l'ordonnance du 8 octobre 2015 portant des règles générales relatives à la rétention, au recouvrement et à la non-liquidation des subventions en matière d'emploi et d'économie, les mots « des articles 6, 7 et 14 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi », sont remplacés par « la partie 2 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

§ 2. – À l'article 3, § 1^{er}, 1°, j), ii), de l'ordonnance du 8 octobre 2015 portant des règles générales relatives à la rétention, au recouvrement et à la non-liquidation des subventions en matière d'emploi et d'économie, les mots « l'article 7 de la même ordonnance » sont remplacés par « l'article 7 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité », et les mots « l'article 14 de la même ordonnance » par « les articles 11 et 12 du même Code ».

Article 188

À l'article 11, 4°, d) de l'ordonnance du 23 juillet 2018 relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales, les mots « de l'article 19 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi » sont remplacés par « de l'article 48 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Article 189

À l'article 3, 2°, b), de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, les mots « visée à l'article 4, 7°, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi » sont remplacés par « visée à l'article 48 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Article 190

À l'article 6, 2°, de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, les mots « de respecter les dispositions de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi » sont remplacés par « de respecter la partie 2 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Article 191

À l'article 8, 6°, e), de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, les mots « l'article 19 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi », sont remplacés par « l'article 48 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Article 192

À l'article 21, § 1^{er}, 3°, de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, les mots « de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi » sont remplacés par « du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Article 193

À l'article 8, § 2, 8°, d), de l'ordonnance du 21 novembre 2013 relative à l'agrément des sociétés en tant que coopérative d'activités en vue de l'octroi de subventions, les mots « par ou en vertu de l'article 19 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi » sont remplacés par « par ou en vertu de l'article 48 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Article 194

À l'article 4, § 2, 2°, B., de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant la promotion de la responsabilité sociétale dans les entreprises bruxelloises, les mots « prévu dans l'ordonnance du ... relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi » sont remplacés par « prévu dans

le Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Au même article, les mots « , tel que prévu dans l'ordonnance du ... visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise et dans l'ordonnance du ... visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise », sont remplacés par un « . ».

Article 195

À l'article 4, § 6, alinéa 3, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant la promotion de la responsabilité sociétale dans les entreprises bruxelloises, les mots « prévu dans l'ordonnance du ... relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi », sont remplacés par « prévu dans le Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Article 196

À l'article 3, 2°, du décret de la Commission communautaire française du 27 mai 1999 relatif à l'octroi de l'agrément et de subventions aux maisons d'accueil, les mots « du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement », sont remplacés par « du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Article 197

À l'article 4, 4°, du décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée, les mots « comme visé à l'article 5 du décret du 9 juillet 2010 « relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement » », sont remplacés par « contraire au Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Article 198

À l'article 71, 7°, du décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée, les mots « du décret de la Commission communautaire française du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations et à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement », sont remplacés par « du

Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Article 199

À l'article 33, 4°, du décret de la Commission communautaire française du 5 mars 2009 relatif à l'offre de services ambulatoires dans le domaine de l'action sociale, de la famille et de la santé, les mots « du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement » sont remplacés par « du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de l'égalité ».

Article 200

À l'article 196/7, 5°, du décret de la Commission communautaire française du 5 mars 2009 relatif à l'offre de services ambulatoires dans le domaine de l'action sociale, de la famille et de la santé, les mots « du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement », sont remplacés par « du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de l'égalité ».

Article 201

À l'article 6, alinéa 2, du décret de la Commission communautaire française du 17 mars 1994 portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle, les mots « décret du 24 avril 2014 relatif à la gouvernance et à la transparence dans l'exécution des mandats publics » sont remplacés par « Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de l'égalité ».

Article 202

L'article 15, § 1^{er}, alinéa 5, 2°, des décret et ordonnance conjoints des 26 avril et 16 mai 2019 relatifs au médiateur bruxellois est remplacé comme il suit : « la discrimination interdite par le Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de l'égalité ».

PARTIE 7 DISPOSITIONS FINALES

Article 203

Le présent Code entre en vigueur six mois après la date de publication au *Moniteur belge*.

Article 204

À l'entrée en vigueur du présent Code, les textes suivants sont abrogés :

- L'ordonnance du 27 avril 1995 portant introduction d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs;
- Le décret de la Commission communautaire française du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle;
- L'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi;
- L'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise;
- L'ordonnance de la Commission communautaire commune du 18 décembre 2008 relative à l'accès des chiens d'assistance en un lieu public;
- Le décret de la Commission communautaire française du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement;
- L'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale;
- Le décret de la Commission communautaire française du 21 juin 2013 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire française;
- L'ordonnance du 13 février 2014 visant à garantir, au sein des organes de gestion des personnes morales, une présence équilibrée de femmes et d'hommes parmi les membres nommés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;
- L'ordonnance de la Commission communautaire commune du 16 mai 2014 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune;
- L'ordonnance du 23 juin 2016 portant introduction d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au Collège d'environnement;
- L'ordonnance du 8 décembre 2016 portant sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale;
- Le décret de la Commission communautaire française du 15 décembre 2016 portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire française;
- L'ordonnance de la Commission communautaire commune du 23 décembre 2016 portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune;
- L'ordonnance du 2 février 2017 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux;
- L'ordonnance du 27 juillet 2017 relative aux conseils consultatifs communaux des aînés;
- L'ordonnance du 5 octobre 2017 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et à promouvoir l'égalité de traitement;
- L'ordonnance du 21 mars 2018 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des CPAS;
- L'ordonnance du 4 octobre 2018 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes publics régionaux et des communes;
- L'ordonnance du 4 octobre 2018 tendant à l'introduction du test d'égalité des chances;
- L'ordonnance-cadre 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;
- Le décret de la Commission communautaire française du 9 mai 2019 relatif à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des institutions publiques de la Commission communautaire française;
- L'ordonnance de la Commission communautaire commune du 30 juin 2022 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans les institutions, centres et services relevant de la compétence de la Commission communautaire commune ainsi que dans les Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune;

- L’ordonnance du 23 décembre 2022 relative au subventionnement des projets favorisant l’égalité des chances en Région de Bruxelles-Capitale;
- L’ordonnance du 30 juin 2023 portant sur la création d’un conseil consultatif bruxellois pour l’élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale.

Article 205

À l’entrée en vigueur du présent Code, les dispositions suivantes sont abrogées :

- L’article 27, § 6, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d’action sociale;
- L’article 120*bis*, alinéas 3 à 8, de la Nouvelle loi communale du 24 juin 1988;
- Le Titre X du Code bruxellois du logement;
- L’article 13 du décret de la Commission communautaire française du 24 avril 2014 relatif à la gouvernance et à la transparence dans l’exécution des mandats publics;
- L’article 79, alinéa 3, de l’ordonnance du 5 juin 1997 relative aux permis d’environnement, tel qu’inséré par l’article 2 de l’ordonnance du 23 juin 2016 portant introduction d’une représentation équilibrée des femmes et des hommes au Collège d’environnement;
- L’article 59, alinéa 2, 1°, de l’ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale;
- L’article 26, § 3, alinéa 2, du décret et ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française du 16 mai 2019 relatifs à la publicité de l’administration dans les institutions bruxelloises.

Article 206

§ 1^{er}. – À l’entrée en vigueur du présent Code, l’article 8, § 3, alinéa 3, et l’article 8, § 4, alinéa 3, de l’ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale sont abrogés.

§ 2. – À l’entrée en vigueur du présent Code, les mots « Au moins un tiers des représentants sont de sexe différent. » sont abrogés à l’article 36, § 1^{er}, de l’ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale.

§ 3. – À l’entrée en vigueur du présent Code, les mots « Le conseil d’administration ne peut comporter plus de deux tiers de membres du même sexe. » sont abrogés à l’article 36, § 2, alinéa 2, de l’ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale.

§ 4. – À l’entrée en vigueur du présent Code, les mots « et sont de sexe différent » sont abrogés à l’article 95, § 1^{er}, alinéa 3, de l’ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale.

§ 5. – À l’entrée en vigueur du présent Code, les mots « Les membres proposés sont de sexe différent. » sont abrogés à l’article 95, § 2, alinéa 2, de l’ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale.

Article 207

À l’entrée en vigueur du présent Code, les mots « Au moins un tiers des membres élus sont de sexe différent. » sont abrogés à l’article 11, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d’action sociale.

Article 208

§ 1^{er}. – À l’entrée en vigueur du présent Code, les textes réglementaires suivants sont abrogés :

- L’arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 juillet 2012 instituant un Conseil consultatif Égalité des Chances pour les Femmes et les Hommes pour la Région de Bruxelles-Capitale;
- L’arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 novembre 2017 relatif à la création du conseil des personnes handicapées.

§ 2. – À l'entrée en vigueur du présent Code, l'article 2 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 22 novembre 2018 portant exécution de l'ordonnance du 4 octobre 2018 tenant à l'introduction du test égalité des chances est abrogé.

Bruxelles, le 5 septembre 2023

Le Ministre-Président,

Rudi VERVOORT

Pour le Collège réuni,

Le Président,

Rudi VERVOORT

Pour le Collège,

La Présidente,

Barbara TRACHTE

ANNEXE 3

AVIS N° 74.908/4 DU CONSEIL D'ÉTAT DU 10 JANVIER 2024

Le Conseil d'État, section de législation, saisi par le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique et des Pouvoirs locaux, le 17 novembre 2023, d'une demande d'avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet d'ordonnance « modifiant l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre la discrimination dans la fonction publique locale bruxelloise », a donné l'avis suivant :

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois « sur le Conseil d'État », coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation limite son examen au fondement juridique de l'avant-projet (*), à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, l'avant-projet appelle les observations suivantes.

OBSERVATIONS PRÉALABLES

1.1. Ainsi qu'il ressort de la note aux membres du Gouvernement et de l'exposé des motifs, l'avant-projet d'ordonnance à l'examen veille à s'articuler avec l'avant-projet de décret et ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française « portant création du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité » (ci-après : « l'avant-projet de Code »), également en voie d'adoption et sur lequel la section de législation a donné, le 21 novembre 2023, l'avis 74.490/VR.

1.2. De même que le relèvent certaines instances d'avis (1), la coexistence de l'avant-projet d'ordonnance examiné et de l'avant-projet de Code suscite certaines difficultés.

Ainsi, l'avant-projet de Code, selon son article 203, est appelé à entrer en vigueur « six mois après la date de publication au *Moniteur belge* » et son article 204 prévoit, à la date de cette entrée en vigueur, notamment l'abrogation de l'ordonnance-cadre du 25 avril

2019 « visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre la discrimination dans la fonction publique locale bruxelloise », modifiée par l'avant-projet à l'examen.

Par ailleurs, les modifications de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 qu'envisage l'avant-projet à l'examen n'apparaissent pas susceptibles de coexister dans l'ordonnancement juridique avec le dispositif envisagé dans l'avant-projet de Code dans la mesure où ce dernier reprend les dispositions de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 relatives au « plan diversité public » et aux subsides y relatifs mais telles qu'elles sont formulées par les dispositions actuellement en vigueur de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 (articles 146 à 151 en projet du Code) et donc sans reprendre les modifications envisagées par l'avant-projet examiné, lesquelles visent notamment :

- à réserver les subsides aux seules communes à l'exclusion des autres administrations locales définies à l'article 4, 1° et 2°, de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019;
- à supprimer la règle d'octroi des subsides « aux administrations locales qui, au cours d'une année civile, engagent dans des emplois contractuels un minimum de 10 % de demandeurs d'emploi issus des quartiers bruxellois dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne de la Région »;
- à modifier les dispositions relatives à la désignation d'un manager de la diversité et à la création d'une commission d'accompagnement diversité;
- à modifier les règles relatives à l'évaluation, en prévoyant les conséquences d'une évaluation négative;
- à abroger l'article 8 de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019.

Par conséquent, il est constaté que deux textes législatifs en projet coexistent, lesquels ont partiellement le même objet mais le règlent de façon non convergente. En outre, l'un de ces deux textes, à savoir l'avant-projet de Code, est censé, lors de son entrée en vigueur, abroger l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 que l'avant-projet à l'examen entend modifier.

(*) S'agissant d'un avant-projet d'ordonnance, on entend par « fondement juridique » la conformité aux normes supérieures.

(1) Voir l'avis d'Unia, donné le 11 octobre 2023, point 2.1.

1.3. Interpellée à propos de ces constats et de l'abrogation envisagée de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 par l'avant-projet de Code, la déléguée du Ministre a indiqué ce qui suit :

« Dans la mesure où le calendrier d'adoption du Code ne correspondait au projet de réforme de l'ordonnance du 25 avril 2019, les travaux pour le Code et ceux pour l'ordonnance du 25 avril ont dû s'effectuer en différé. Il est prévu d'intégrer les dispositions de l'APO dans les parties du code reprenant les dispositions de l'ordonnance du 25 avril 2019 qui sera abrogée par le code. Cette intégration s'effectuera à l'occasion de la troisième lecture du Code ou par amendement lors de la l'adoption du Code au Parlement ».

1.4. La section de législation formule de sérieuses réserves sur pareil procédé, potentiellement contraire à la sécurité juridique.

1.5. Par ailleurs, dans l'avis 74.490/VR donné sur l'avant-projet de Code, la section de législation a observé ce qui suit à propos de l'adoption d'un texte conjoint rassemblant diverses législations relevant du champ de compétence de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française, sur la base de l'article 92bis/1, § 1^{er}, de la loi spéciale du 8 août 1980, lu en combinaison avec l'article 42 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 « relative aux Institutions bruxelloises » :

« Bien que l'instrument « décret et/ou ordonnance conjoints » vise surtout à permettre que « les différents Parlements concernés donnent leur assentiment à un texte dont certaines parties ne relèvent pas de leur compétence mais de celle des autres Parlements qui adoptent un texte identique par décret ou ordonnance » ⁽²⁾, les termes utilisés à l'article 92bis/1, § 1^{er}, de la loi spéciale du 8 août 1980 sont suffisamment larges pour adopter également, sur son fondement, un décret ou ordonnance conjoints contenant un dispositif uniforme dans des matières pour lesquelles chacun des législateurs, chacun en ce qui le concerne, est compétent.

Il faut néanmoins observer à cet égard que le choix de l'instrument « décret et ordonnance conjoints » implique que, désormais, chacun des législateurs concernés pourra encore uniquement modifier sa propre législation anti-discrimination, soit en adoptant

un décret ou ordonnance conjoint modificatif avec les autres législateurs concernés (article 92bis/1, § 4, alinéas 1^{er} et 3, de la loi spéciale du 8 août 1980), soit en abrogeant unilatéralement le décret et ordonnance conjoints, après concertation avec les autres parlements au sein d'une commission interparlementaire (article 92bis/1, § 4, alinéa 2, de la loi spéciale du 8 août 1980). Une méthode moins radicale pour l'autonomie de chacun des législateurs consisterait à ce que chaque législateur, dans les matières de son ressort, adopte un décret distinct ou une ordonnance distincte propre ayant un contenu uniforme ».

Partant, il est rappelé à l'auteur de l'avant-projet à l'examen que si l'avant-projet de Code, qui constitue un décret et ordonnance conjoints au sens de l'article 92bis/1, § 1^{er}, de la loi spéciale du 8 août 1980, est adopté avant l'avant-projet d'ordonnance à l'examen, il n'appartiendrait alors plus à la Région de Bruxelles-Capitale de procéder à des modifications de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019, celle-ci ayant été abrogée par voie de décret et ordonnance conjoints.

Par ailleurs, si le processus législatif d'adoption de l'avant-projet de Code est mené à son terme, la section de législation observe encore que les modifications apportées par l'avant-projet examiné à l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 seront sans portée juridique si elles ne sont pas intégrées dans l'avant-projet de Code, ce qui ne pourra se réaliser que par le biais de textes conjoints émanant des entités fédérées impliquées dans le processus législatif d'adoption de l'avant-projet de Code.

1.6. C'est sous réserve de ces observations préalables fondamentales que sont formulées les observations qui suivent.

FORMALITÉS PRÉALABLES

Invitée à communiquer les documents attestant de l'avis de l'Inspecteur des Finances et de l'accord du Ministre du Budget sur l'avant-projet examiné, la déléguée du Ministre a indiqué :

« Dans la mesure où l'avant-projet d'ordonnance n'a pas d'impact budgétaire, l'avis de l'Inspection des Finances et l'accord du Ministre du Budget n'ont pas été sollicités. Ces derniers le seront dans le cadre de l'adoption de l'avant-projet d'arrêté d'exécution de l'ordonnance. ».

Toutefois, dès lors que l'avant-projet modifie fondamentalement les règles d'octroi des subsides aux administrations locales disposant d'un plan diversité public, en prévoyant que ces subsides ne pourront plus être octroyés qu'aux seules communes afin de

(2) *Note de bas de page n° 2 de l'avis cité* : Avis 52.303/AG donné le 20 novembre 2012 sur une proposition devenue la loi spéciale du 6 janvier 2014 « modifiant la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle et la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises » (*Doc. parl.*, Sénat, 2012-13, n° 1815/2, p. 5, observation n° 7).

financer les missions de leur manager de la diversité, la législation en projet a un impact budgétaire pour la Région de Bruxelles-Capitale.

Il convient dès lors de recueillir tant l'avis de l'Inspecteur des Finances que l'accord du Ministre du Budget sur l'avant-projet.

Si l'accomplissement de ces formalités devait encore donner lieu à des modifications du texte soumis au Conseil d'État sur des points autres que de pure forme ou ne résultant pas également des suites réservées au présent avis, les dispositions modifiées ou ajoutées devraient être soumises à nouveau à l'avis de la section de législation, conformément à l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées « sur le Conseil d'État ».

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

1. Dès lors que les modifications envisagées ont pour effet que les subsides ne pourront plus être octroyés qu'aux communes de la Région de Bruxelles-Capitale disposant d'un plan diversité public, en soutien aux missions du manager de la diversité désigné, la déléguée du Ministre a répondu comme suit à la question de savoir si des mesures transitoires ne devaient pas être prévues pour les autres administrations locales telles que définies à l'article 4, 1° et 2°, de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 :

« L'APO entre en vigueur en même temps que l'entrée en vigueur de son arrêté d'exécution dont il est prévu une entrée en vigueur dans les 6 mois de son adoption ».

Également interrogée, au regard du principe des droits acquis, sur le fait que des administrations locales qui ont été subsidiées dès lors qu'elles ont engagé « dans des emplois contractuels un minimum de 10 % de demandeurs d'emploi issus des quartiers bruxellois dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne de la Région de Bruxelles-Capitale » ⁽³⁾ mais qui ne disposent ni d'un plan d'action diversité ni d'un manager de la diversité, n'auront plus droit à ce subside sur la base des modifications envisagées de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019, dont le critère d'octroi est, pour les communes uniquement, de disposer d'un plan diversité public ⁽⁴⁾, la déléguée du Ministre a précisé ce qui suit :

« L'objectif est d'assurer que la politique de diversité et de lutte contre les discriminations fasse l'objet

d'une mise en oeuvre et d'un suivi systématique dans toutes les administrations locales. Or, actuellement, le subside n'est pas conditionné à la rédaction d'un plan diversité mais bien à l'engagement de 10 % de personnes issues de quartiers défavorisés. Par ailleurs, l'octroi du subside ne conditionne pas l'obligation d'élaboration d'un plan diversité qui reste une obligation pour toutes les administrations locales. L'APO ne change rien à ce niveau.

L'exposé des motifs expose que la politique de diversité d'une commune sera considérée de manière holistique, globale et cohérente. Comme le souligne très pertinemment dans son avis le Conseil bruxellois d'égalité entre les femmes et les hommes, la majorité des intercommunales et des ASBL communales comptent moins de 5 personnes et ne peuvent actuellement pas prétendre au subside dans la mesure où leurs ressources financières et humaines ne leur permettent pas de remplir les quotas d'engagement de 10 % imposés par l'ordonnance actuelle ni de recruter un manager diversité pour mettre en place une politique de diversité en leur sein. Par la réforme, la commune qui obtiendra le subside devra se saisir de la politique des organismes qui dépendent d'elle et son manager sera financé pour mettre en oeuvre et faire le suivi des plans diversité de sa commune mais aussi des organismes qui en dépendent. De cette manière, une politique de diversité et de lutte contre les discriminations est concrètement assurée et suivie dans l'ensemble des pouvoirs locaux ».

Il est pris acte de ces éléments de réponse.

2. Comme il ressort de l'exposé des motifs ⁽⁵⁾ et ainsi que l'indique la déléguée du Ministre ci-dessus, par la réforme envisagée, « la commune qui obtiendra le subside devra se saisir de la politique [de diversité] des organismes qui dépendent d'elle et son manager sera financé pour mettre en oeuvre et faire le suivi des plans diversité de sa commune mais aussi des organismes qui en dépendent ». De cette manière, une politique de diversité et de lutte contre les discriminations est concrètement assurée et suivie dans l'ensemble des pouvoirs locaux.

(5) Voir le commentaire de l'article 3 : « Chaque commune fera en sorte que son manager de la diversité, en collaboration avec la commission d'accompagnement diversité visée au 2°, mette ses compétences à la disposition des administrations locales qui dépendent d'elle. En effet, il demeure primordial que le secteur public, via ses administrations locales, serve de modèle en matière de politique de diversité. Dès lors, il reste pertinent de maintenir l'obligation d'avoir un plan de diversité en cours de validité pour toutes les administrations locales.

De la sorte, le subside, qui servira désormais exclusivement à financer les missions du manager de la diversité (article 4 ci-dessous), bénéficiera par ricochet à l'ensemble des administrations locales ».

(3) Soit le critère d'octroi d'un subside selon l'article 6, § 3, actuellement en vigueur, de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019.

(4) Ou d'être dans une procédure d'élaboration d'un tel plan.

À la lumière de ces éléments, l'article 3 de l'avant-projet prévoit que l'obligation de désigner un « manager de la diversité » et de créer une commission d'accompagnement ne repose que sur les communes, et plus sur « les administrations locales » autres que les communes et telles que définies à l'article 4, 1° et 2°, de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019.

Parmi les administrations locales définies à l'article 4, 1°, de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019, figurent les intercommunales, lesquelles ne dépendent pas d'une mais de plusieurs communes.

Dans l'hypothèse où sont associées dans une intercommunale, tant des communes subsidiées parce que disposant d'un plan diversité public et d'un manager de la diversité, que des communes non subsidiées parce que ne disposant ni d'un plan diversité public ⁽⁶⁾ ni d'un manager de la diversité, se pose la question des modalités de mise en oeuvre d'une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de cette intercommunale. Sur ce point, la déléguée du Ministre a indiqué ce qui suit :

« En vertu du principe de l'autonomie communale, il reviendra aux communes de décider comment organiser les missions des managers diversité »

et

« [l']APO vise uniquement les organismes qui dépendent de la commune ou, pour les intercommunales, de plusieurs communes. Il n'est pas envisagé qu'une commune veille à l'application du plan diversité public d'une intercommunale à laquelle elle n'est pas associée ».

La section de législation n'aperçoit cependant pas comment un manager de la diversité d'une commune va pouvoir concrètement veiller, avec l'aide de la commission d'accompagnement visé à l'article 6, § 2, 2°, en projet, de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019, à la mise en oeuvre d'une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein d'une intercommunale qui ne dépend pas que de cette commune. Pareil régime peut aboutir à faire porter la charge de la mise en oeuvre de ladite politique sur une ou plusieurs communes subsidiées et associées dans une intercommunale, à défaut pour les autres communes associées dans cette intercommunale de respecter leurs obligations découlant de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019.

Au demeurant, la section de législation s'interroge quant à la nature juridique de l'intervention potentielle d'un manager communal auprès d'une intercommu-

nale ainsi que sur la manière de concilier l'intervention de plusieurs managers communaux auprès d'une même intercommunale.

Le commentaire de l'article sera à tout le moins complété pour fournir les éléments d'explication à cet égard.

3. Interrogée sur les raisons de remplacer, dans l'article 10, §§ 1^{er} à 3, les mots « plan de diversité » par les mots « plan diversité public des communes » dès lors qu'en vertu de l'article 4, 5°, en projet et de l'article 6, § 1^{er}, de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019, le plan diversité public doit être établi par toutes les administrations locales, et donc pas exclusivement par les communes, la déléguée du Ministre a indiqué ce qui suit :

« Dans la mesure où l'article 6 de l'APO porte spécifiquement sur l'évaluation des plans diversité et que l'article 4 de l'APO prévoit que le subsidie est attribué aux communes dont le plan diversité a obtenu une évaluation positive, il est cohérent de maintenir la terminologie « plans diversité publics des communes ». Seuls les pouvoirs locaux recevant un subsidie seront évalués.

Cela étant, toutes les administrations locales doivent continuer à servir de modèles en matière de politique de diversité. C'est pourquoi l'avant-projet d'ordonnance maintient l'obligation actuelle d'avoir un plan diversité pour toutes les administrations locales, tandis que la mission du comité d'évaluation est centrée sur les plans diversité publics des communes. Ces dernières sont toutefois libres, en vertu de leur autonomie, de mettre en place un processus d'évaluation des plans diversité publics des administrations locales qui dépendent d'elles ».

Compte tenu de cette réponse, l'auteur de l'avant-projet devra être en mesure de justifier, au regard du principe d'égalité et de non-discrimination, qu'alors que l'obligation d'établir un plan diversité public repose sur toutes les administrations locales au sens de l'article 4, 1° et 2°, de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019, seuls les plans diversité public des communes feront l'objet d'une évaluation. En effet, le subsidie que les communes se voient octroyer a pour objectif, selon l'article 6, § 3, en projet de cette ordonnance-cadre, de « financer les missions de leur manager diversité », lequel doit notamment veiller à la mise en oeuvre de la politique de diversité et de lutte contre les discriminations pour toutes les administrations qui dépendent de la commune. À défaut d'évaluer les plans diversité publics de toutes les administrations locales, l'objectif consistant à suivre et assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations dans l'ensemble des pouvoirs locaux ne pourra pas être complètement atteint.

(6) Actuellement, d'après l'exposé des motifs, seulement sept communes bruxelloises disposent d'un plan diversité.

OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

Article 4

Le paragraphe 4 en projet prévoit que les montants des subsides pour financer les missions des managers de la diversité sont déterminés par le Gouvernement selon une clé de répartition fondée sur le seul critère du « nombre d'habitants des communes ». L'exposé des motifs et le commentaire des articles ne comportent aucun élément de justification à cet égard. L'auteur de l'avant-projet doit être en mesure de justifier que le recours exclusif à ce critère est pertinent pour rencontrer les objectifs de la politique de diversité que l'avant-projet vise à promouvoir.

Article 8

Au lieu de prévoir que l'ordonnance à l'examen entre en vigueur en même temps que « l'adoption » de l'arrêté du Gouvernement visé à l'article 11 de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019, mieux vaut prévoir qu'elle entre en vigueur « le jour de l'entrée en vigueur » de cet arrêté.

OBSERVATIONS FINALES

La rédaction de l'avant-projet sera soigneusement revue, compte tenu des observations suivantes, formulées de manière non exhaustive :

- Dès lors que l'article 2 de l'avant-projet comporte une modification de « l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre la discrimination dans la fonction publique locale bruxelloise » et que les articles suivants modifient le même texte, il n'y a pas lieu de rappeler quel est le texte modifié avec son intitulé complet; il convient d'indiquer, aux articles 3 à 7, de l'avant-projet, « [À] l'article (...) de la même ordonnance-cadre, (...) » ⁽⁷⁾;

- Les articles 3 et 4 de l'avant-projet modifiant tous deux l'article 6 de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019, le dispositif de ces deux articles sera regroupé en un seul article ⁽⁸⁾;
- L'article 7, qui abroge l'article 8 de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019, sera déplacé entre les articles 5 et 6 de l'avant-projet ⁽⁹⁾;
- De l'accord de la déléguée du Ministre, il convient également de modifier l'article 11 de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019, de manière à y remplacer les mots « plans de diversité » par les mots « plans diversité publics ».

La chambre était composée de

Messieurs	B. BLERO,	président de chambre,
	L. CAMBIER, D. YERNAULT,	conseillers d'État,
	C. BEHRENDT, J. ENGLEBERT,	assesseurs,
Madame	A.-C. VAN GEERSDAELE,	greffier.

Le rapport a été présenté par M. S. TELLIER, premier auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de M. B. BLERO.

<i>Le Greffier,</i>	<i>Le Président,</i>
A.-C. VAN GEERSDAELE	B. BLERO

(7) *Principes de technique législative – Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, www.raadvst-consetat.be, onglet « Technique législative », recommandation n° 112 et formule F 4-2-2-1.

(8) *Ibidem*, recommandation n° 118.

(9) *Ibidem*, recommandation n° 122.

ANNEXE 4

TEST ÉGALITÉ DES CHANCES

TEST D'ÉGALITÉ DES CHANCES

PROJETS LÉGISLATIFS
ET RÉGLEMENTAIRES





PROJETS LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES

Le test d'égalité des chances est rendu obligatoire par [l'ordonnance du 4 octobre 2018](#), complétée par [un arrêté d'exécution du 22 novembre 2018](#). Il permet de vérifier si un projet tient suffisamment compte des spécificités et des problématiques rencontrées par les groupes cibles de l'égalité des chances.

Besoin d'aide ? [Consultez les FAQ sur le site test.equal.brussels](#) et/ou contactez equal@sprb.brussels.

Ajoutez le test complété à votre dossier. Merci d'envoyer une copie de votre test ainsi que le projet auquel il se rapporte à equal@sprb.brussels.

Merci pour votre contribution à des politiques plus inclusives !



RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Fiche signalétique	Informations sur le projet qui fait l'objet du test
Ces données permettent à equal.brussels de contacter, au besoin, les utilisateurs du test Nom, prénom(s) : Wautelet Florence E-mail : fwautelet@gov.brussels Cabinet de tutelle : Nawal Ben Hamou ☐ Organisme : Choisir Sélectionnez l'instance pour laquelle vous travaillez ou complétez votre instance ici. Date : 22/2/20 Indiquez via le calendrier la date à laquelle vous complétez le test.	Compétence régionale : égalité des chances 1^{ère} lecture de l'avant-projet de décret et ordonnance conjoint portant création du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité Titre du projet : Indiquez le titre tel qu'il figurera à l'ordre du jour du Conseil des Ministres. Décrivez brièvement le projet en mentionnant les éléments suivants : contexte, objectifs poursuivis et modalités d'exécution : Donnez ci-dessus une description succincte du projet, compréhensible pour un public non expert en la matière. La Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune, prévoit de mener « un travail de codification législative afin de rassembler, coordonner et renforcer les dispositifs existants de lutte, de monitoring et de prévention dans un Code bruxellois de lutte contre les discriminations » au sein d'une ordonnance « conjointe à l'ensemble des institutions bruxelloises ». La codification des dispositions régionales de lutte contre la discrimination sous une ordonnance-cadre constitue par ailleurs une recommandation formulée par l'Union dès 2017, la commission d'évaluation des lois antidiscriminations de 2007 (« Certes, une telle codification demanderait un travail légistique important et ne permettrait pas de résoudre l'ensemble des causes de la complexité de la législation actuelle en matière de discrimination », « L'accès du public à cette législation en serait facilité », « Cet effort de codification des lois anti-discrimination permettrait en outre de mieux mettre en évidence les dispositions communes à tous les critères protégés et secteurs visés, d'une part, et, d'autre part, les dispositions spécifiques s'appliquant à certains critères ou certains domaines ». « Enfin, face à un texte unique, le législateur serait d'autant plus incité à préserver la cohérence de cet ensemble législatif en cas de modifications futures ». « Naturellement, ce travail de codification ne pourrait en aucun cas

Le test doit-il être complété ?

En principe, le test d'égalité des chances doit être complété pour tous les projets d'acte législatif ou réglementaire soumis au Conseil des Ministres. Si le test n'est pas complété, cela constitue une violation des formes substantielles susceptible de fonder un recours devant le Conseil d'Etat. Il existe toutefois des exceptions et dans certains cas, le test ne doit pas être rempli ou alors seulement partiellement.

☒ Oui le test doit être rempli.

☐ Oui mais seulement partiellement

Si le but spécifique du projet vise à obtenir plus d'égalité pour l'un ou plusieurs des groupes cibles repris ci-dessous, le test ne doit pas être rempli pour ce(s) groupe(s) en question. Veuillez citer le(s) groupe(s) cible(s) concerné(s) :

Le projet sera soumis à l'analyse pour les autres groupes cibles.

☐ Non le test ne doit pas être rempli car :

Vous ne devez pas remplir le questionnaire qui suit.

- ☐ Il s'agit d'un projet de disposition législative ou réglementaire conforme aux traités et accords internationaux.
- ☐ Il s'agit d'un projet de disposition législative ou réglementaire en accord avec les accords de coopération entre la Région de Bruxelles-Capitale et l'Etat fédéral ou une ou plusieurs communautés ou régions.
- ☐ Il s'agit d'un projet de disposition législative ou réglementaire à caractère purement formel, y compris les projets pour lesquels l'avis du Conseil d'Etat n'est pas sollicité conformément aux articles 3, § 1er, alinéa premier, et 5 des lois sur la RAA.
- ☐ Il s'agit d'un projet de disposition législative ou réglementaire affectant la sécurité nationale et l'ordre public.
- ☐ Il s'agit d'un projet de disposition législative ou réglementaire pour lequel l'avis du Conseil d'Etat est sollicité en application de l'article 84, § 1er, alinéa premier, 3°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973, ou à propos de celui-ci.
- ☐ Il s'agit d'un projet de disposition législative ou réglementaire qui n'affecte pas les personnes physiques.



QUESTIONS VOLET 1 : GENRE

	Questions-Critère genre	Réponses-Critère genre
1	Énoncez, au sein de la matière régionale sur laquelle porte votre projet, les problématiques ou spécificités auxquelles peuvent être confrontées les personnes sur base de ce critère. Expliquez votre analyse.	Ainsi, depuis 2008 et suivant les transferts successifs de compétences vers les Régions, le législateur bruxellois a adopté plusieurs ordonnances de lutte contre les discriminations dans les matières qui relèvent de sa compétence dont notamment le logement, l'emploi privé, l'emploi public régional et local, les biens et services. Le caractère éparpillé des différents textes bruxellois de lutte contre la discrimination porte atteinte à leur compréhension et à la lisibilité de la législation mais surtout fait obstacle à l'efficacité et l'effectivité des protections y consacrées. La liste des textes concernés par la codification est reprise dans la note au GRBC et les textes codifiés concernent chacun des volets du présent test. Les lignes directrices de ces travaux de codification ont été : - Exhaustivité - Praticabilité - Cohérence - Respect du droit européen et du droit international. La structure proposée par le Code est la suivante : - Dispositions générales : définitions des nouveaux concepts - Droit à la non-discrimination <i>Auteurs et instructeurs de l'Initiative de l'Amélioration des textes législatifs bruxellois</i>
2A	Avez-vous tenu compte de ces spécificités et/ou problématiques lors de la rédaction du projet ?	☒ OUI - De quelle manière ? Mentionnez les passages du projet qui prennent en compte les problématiques et les spécificités liées au genre et/ou expliquez comment vous avez tenu compte des spécificités et/ou problématiques mentionnées en réponse à la question 1. ☐ NON - Pourquoi pas ? En matière de genre, les questions de représentativité et d'équilibre dans les instances ont été largement couvertes par ces travaux. De même que l'alignement vers le haut des critères couverts par la notion de genre de manière générale, sur recommandation de l'IEFH et des textes européens.
2B	De quelle(s) manière(s) et dans quelle(s) autre(s) phase(s) de la procédure envisagez-vous de le faire dans le futur ?	Le Code prévoit un certain nombre de rapports et de procédures d'évaluation.
3A	Quelles sources avez-vous utilisées pour répondre aux questions 1 et 2 ? Mentionnez les sources qui vous ont aidé pour compléter le test : statistiques, recherches, documents de référence, institutions et personnes de référence, ... Joignez toutes les informations utiles pour pouvoir consulter ces sources.	Les textes législatifs existants, les directives européennes, la doctrine reprise dans le rapport d'évaluation approuvé par le GRBC du 24 mars 2022 (GRBC-NB-45.76604), les avis d'Unia, de la commission d'évaluation des lois de 2007, des avis de Brupartners, du CEFH et du CBPH.

	Questions-Critère genre	Réponses-Critère genre
3B	De quoi avez-vous besoin pour (encore mieux) tenir compte des spécificités ou problématiques identifiées ? Précisez également les éventuelles difficultés que vous avez rencontrées en complétant le test.	l'harmonisation des critères et des termes est un enjeu important
4A	Au vu des réponses précédentes, quel type d'impact votre projet a-t-il sur les personnes impliquées ? Positif : le projet corrige, réduit ou évite la création d'inégalités dans la politique du projet. Négatif : le projet renforce les inégalités, les fait naître ou les entretient. Neutre : le projet n'a pas d'impact sur les inégalités. Attention : si l'impact ne peut pas être déterminé sans équivoque (par ex. impact + sur une partie du groupe et impact - sur une autre partie du groupe), veuillez appliquer les règles suivantes : - Combinaison d'un impact positif et négatif = impact négatif. - Combinaison d'un impact positif et neutre = impact positif. - Combinaison d'un impact négatif et neutre = impact négatif.	Très positif 
4B	Selon vous, quelle est l'ampleur de l'impact ? Un impact est plus important si les conséquences sont irréversibles ou difficilement réversibles, si les effets se produisent surtout à plus long terme et si il concerne des domaines/problématiques prioritaires.	Grand 



QUESTIONS VOLET 2 : AUTRES CRITÈRES – HANDICAP

	Questions-Critères handicap	Réponses-Critères handicap
1	Énoncez, au sein de la matière régionale sur laquelle porte votre projet, les problématiques ou spécificités auxquelles peuvent être confrontées les personnes sur base de ce critère. Expliquez votre analyse.	Ainsi, depuis 2008 et suivant les transferts successifs de compétences vers les Régions, le législateur bruxellois a adopté plusieurs ordonnances de lutte contre les discriminations dans les matières qui relèvent de sa compétence dont notamment le logement, l'emploi privé, l'emploi public régional et local, les biens et services. Le caractère éparpillé des différents textes bruxellois de lutte contre la discrimination porte atteinte à leur compréhension et à la lisibilité de la législation mais surtout fait obstacle à l'efficacité et l'effectivité des protections y consacrées. La liste des textes concernés par la codification est reprise dans la note au GRBC et les textes codifiés concernent chacun des volets du présent test. Les lignes directrices de ces travaux de codification ont été : - Exhaustivité - Praticabilité - Cohérence - Respect du droit européen et du droit international. La structure proposée par le Code est la suivante : - Dispositions générales : définitions des nouveaux concepts - Droit à la non-discrimination <i>Autres et instructions de l'Intégration de l'Accès des personnes dans les milieux bruxellois</i>
2A	Avez-vous tenu compte de ces spécificités et/ou problématiques lors de la rédaction du projet ?	☒ OUI - De quelle manière ? Mentionnez les passages du projet qui prennent en compte les problématiques et les spécificités liées au critère handicap et/ou expliquez comment vous avez tenu compte des spécificités et/ou problématiques mentionnées en réponse à la question 1. ☐ NON - Pourquoi pas ? En matière de handicap, les questions d'accessibilité des lieux, de l'accès à l'emploi, de l'accessibilité numérique ont été largement couvertes par ces travaux.
2B	De quelle(s) manière(s) et dans quelle(s) autre(s) phase(s) de la procédure envisagez-vous de le faire dans le futur ?	Le Code prévoit un certain nombre de rapports et de procédures d'évaluation.
3A	Quelles sources avez-vous utilisées pour répondre aux questions 1 et 2 ? Mentionnez les sources qui vous ont aidé pour compléter le test : statistiques, recherches, documents de référence, institutions et personnes de référence, ... Joignez toutes les informations utiles pour pouvoir consulter ces sources.	Les textes législatifs existants, les directives européennes, la doctrine reprise dans le rapport d'évaluation approuvé par le GRBC du 24 mars 2022 (GRBC-NB-45.76604), les avis d'Unia, de la commission d'évaluation des lois de 2007, des avis de Brupartners, du CEFH et du CBPH.

	Questions-Critères handicap	Réponses-Critères handicap
3B	De quoi avez-vous besoin pour (encore mieux) tenir compte des spécificités ou problématiques identifiées ? Précisez également les éventuelles difficultés que vous avez rencontrées en complétant le test.	
4A	Au vu des réponses précédentes, quel type d'impact votre projet a-t-il sur les personnes impliquées ? Positif : le projet corrige, réduit ou évite la création d'inégalités dans la politique du projet. Négatif : le projet renforce les inégalités, les fait naître ou les entretient. Neutre : le projet n'a pas d'impact sur les inégalités. Attention : si l'impact ne peut pas être déterminé sans équivoque (par ex. impact + sur une partie du groupe et impact - sur une autre partie du groupe), veuillez appliquer les règles suivantes : - Combinaison d'un impact positif et négatif = impact négatif. - Combinaison d'un impact positif et neutre = impact positif. - Combinaison d'un impact négatif et neutre = impact négatif.	Très positif 
4B	Selon vous, quelle est l'ampleur de l'impact ? Un impact est plus important si les conséquences sont irréversibles ou difficilement réversibles, si les effets se produisent surtout à plus long terme et si il concerne des domaines/problématiques prioritaires.	Grand 



QUESTIONS VOLET 3 : AUTRES CRITÈRES – ORIGINE ETHNIQUE ET CULTURELLE

	Questions-Critères origine ethnique et culturelle	Réponses-Critères origine ethnique et culturelle
1	Énoncez, au sein de la matière régionale sur laquelle porte votre projet, les problématiques ou spécificités auxquelles peuvent être confrontées les personnes sur base de ce critère. Expliquez votre analyse.	Ainsi, depuis 2008 et suivant les transferts successifs de compétences vers les Régions, le législateur bruxellois a adopté plusieurs ordonnances de lutte contre les discriminations dans les matières qui relèvent de sa compétence dont notamment le logement, l'emploi privé, l'emploi public régional et local, les biens et services. Le caractère éparpillé des différents textes bruxellois de lutte contre la discrimination porte atteinte à leur compréhension et à la lisibilité de la législation mais surtout fait obstacle à l'efficacité et l'effectivité des protections y consacrées. La liste des textes concernés par la codification est reprise dans la note au GRBC et les textes codifiés concernent chacun des volets du présent test. Les lignes directrices de ces travaux de codification ont été : - Exhaustivité - Praticabilité - Cohérence - Respect du droit européen et du droit international. La structure proposée par le Code est la suivante : - Dispositions générales : définitions des nouveaux concepts - Droit à la non-discrimination <i>Autres et instruments de l'Union de la 1. Analyse des chances dans les milieux bruxellois</i>
2A	Avez-vous tenu compte de ces spécificités et/ou problématiques lors de la rédaction du projet ?	☒ OUI - De quelle manière ? Mentionnez les passages du projet qui prennent en compte les problématiques et les spécificités liées à l'origine ethnique et culturelle et/ou expliquez comment vous avez tenu compte des spécificités et/ou problématiques mentionnées en réponse à la question 1. ☐ NON - Pourquoi pas ? En matière de lutte contre le racisme, les questions des sanctions, de tests de discrimination, d'accès à l'emploi et au logement ont été largement couvertes par ces travaux.
2B	De quelle(s) manière(s) et dans quelle(s) autre(s) phase(s) de la procédure envisagez-vous de le faire dans le futur ?	Le Code prévoit un certain nombre de rapports et de procédures d'évaluation.
3A	Quelles sources avez-vous utilisées pour répondre aux questions 1 et 2 ? Mentionnez les sources qui vous ont aidé pour compléter le test : statistiques, recherches, documents de référence, institutions et personnes de référence, ... Joignez toutes les informations utiles pour pouvoir consulter ces sources.	Les textes législatifs existants, les directives européennes, la doctrine reprise dans le rapport d'évaluation approuvé par le GRBC du 24 mars 2022 (GRBC-NB-45.76604), les avis d'Unia, de la commission d'évaluation des lois de 2007, des avis de Brupartners, du CEFH et du CBPH.

	Questions-Critères origine ethnique et culturelle	Réponses-Critères origine ethnique et culturelle
3B	De quoi avez-vous besoin pour (encore mieux) tenir compte des spécificités ou problématiques identifiées ? Précisez également les éventuelles difficultés que vous avez rencontrées en complétant le test.	
4A	Au vu des réponses précédentes, quel type d'impact votre projet a-t-il sur les personnes impliquées ? Positif : le projet corrige, réduit ou évite la création d'inégalités dans la politique du projet. Négatif : le projet renforce les inégalités, les fait naître ou les entretient. Neutre : le projet n'a pas d'impact sur les inégalités. Attention : si l'impact ne peut pas être déterminé sans équivoque (par ex. impact + sur une partie du groupe et impact - sur une autre partie du groupe), veuillez appliquer les règles suivantes : - Combinaison d'un impact positif et négatif = impact négatif. - Combinaison d'un impact positif et neutre = impact positif. - Combinaison d'un impact négatif et neutre = impact négatif.	Très positif 
4B	Selon vous, quelle est l'ampleur de l'impact ? Un impact est plus important si les conséquences sont irréversibles ou difficilement réversibles, si les effets se produisent surtout à plus long terme et si il concerne des domaines/problématiques prioritaires.	Grand 



QUESTIONS VOLET 4 : AUTRES CRITÈRES – ORIENTATION SEXUELLE, IDENTITÉ ET EXPRESSION DE GENRE

	Questions-Critères orientation sexuelle, identité et expression de genre	Réponses-Critères orientation sexuelle, identité et expression de genre
1	Énoncez, au sein de la matière régionale sur laquelle porte votre projet, les problématiques ou spécificités auxquelles peuvent être confrontées les personnes sur base de ce critère. Expliquez votre analyse.	idem que le volet 1 du genre
2A	Avez-vous tenu compte de ces spécificités et/ou problématiques lors de la rédaction du projet ?	☒ OUI - De quelle manière ? Mentionnez les passages du projet qui prennent en compte les problématiques et les spécificités liées à l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre et/ou expliquez comment vous avez tenu compte des spécificités et/ou problématiques mentionnées en réponse à la question 1. ☐ NON - Pourquoi pas ?
2B	De quelle(s) manière(s) et dans quelle(s) autre(s) phase(s) de la procédure envisagez-vous de le faire dans le futur ?	
3A	Quelles sources avez-vous utilisées pour répondre aux questions 1 et 2 ? Mentionnez les sources qui vous ont aidé pour compléter le test : statistiques, recherches, documents de référence, institutions et personnes de référence, ... Joignez toutes les informations utiles pour pouvoir consulter ces sources.	

	Questions-Critères orientation sexuelle, identité et expression de genre	Réponses-Critères orientation sexuelle, identité et expression de genre
3B	De quoi avez-vous besoin pour (encore mieux) tenir compte des spécificités ou problématiques identifiées ? Précisez également les éventuelles difficultés que vous avez rencontrées en complétant le test.	
4A	Au vu des réponses précédentes, quel type d'impact votre projet a-t-il sur les personnes impliquées ? Positif : le projet corrige, réduit ou évite la création d'inégalités dans la politique du projet. Négatif : le projet renforce les inégalités, les fait naître ou les entretient. Neutre : le projet n'a pas d'impact sur les inégalités. Attention : si l'impact ne peut pas être déterminé sans équivoque (par ex. impact + sur une partie du groupe et impact - sur une autre partie du groupe), veuillez appliquer les règles suivantes : - Combinaison d'un impact positif et négatif = impact négatif. - Combinaison d'un impact positif et neutre = impact positif. - Combinaison d'un impact négatif et neutre = impact négatif.	Type d'impact
4B	Selon vous, quelle est l'ampleur de l'impact ? Un impact est plus important si les conséquences sont irréversibles ou difficilement réversibles, si les effets se produisent surtout à plus long terme et si il concerne des domaines/problématiques prioritaires.	Ampleur de l'impact



QUESTIONS VOLET 5 : AUTRES CRITÈRES – ORIGINE ET SITUATION SOCIALES

	Questions-Critères origine et situation sociales	Réponses-Critères origine et situation sociales
1	Énoncez, au sein de la matière régionale sur laquelle porte votre projet, les problématiques ou spécificités auxquelles peuvent être confrontées les personnes sur base de ce critère. Expliquez votre analyse.	idem que les volets 1 et 4
2A	Avez-vous tenu compte de ces spécificités et/ou problématiques lors de la rédaction du projet ?	☐ OUI - De quelle manière ? Mentionnez les passages du projet qui prennent en compte les problématiques et les spécificités liées à l'origine et la situation sociales et/ou expliquez comment vous avez tenu compte des spécificités et/ou problématiques mentionnées en réponse à la question 1. ☐ NON - Pourquoi pas ?
2B	De quelle(s) manière(s) et dans quelle(s) autre(s) phase(s) de la procédure envisagez-vous de le faire dans le futur ?	
3A	Quelles sources avez-vous utilisées pour répondre aux questions 1 et 2 ? Mentionnez les sources qui vous ont aidé pour compléter le test : statistiques, recherches, documents de référence, institutions et personnes de référence, ... Joignez toutes les informations utiles pour pouvoir consulter ces sources.	

	Questions-Critères origine et situation sociales	Réponses-Critères origine et situation sociales
3B	De quoi avez-vous besoin pour (encore mieux) tenir compte des spécificités ou problématiques identifiées ? Précisez également les éventuelles difficultés que vous avez rencontrées en complétant le test.	
4A	Au vu des réponses précédentes, quel type d'impact votre projet a-t-il sur les personnes impliquées ? Positif : le projet corrige, réduit ou évite la création d'inégalités dans la politique du projet. Négatif : le projet renforce les inégalités, les fait naître ou les entretient. Neutre : le projet n'a pas d'impact sur les inégalités. Attention : si l'impact ne peut pas être déterminé sans équivoque (par ex. impact + sur une partie du groupe et impact - sur une autre partie du groupe), veuillez appliquer les règles suivantes : - Combinaison d'un impact positif et négatif = impact négatif. - Combinaison d'un impact positif et neutre = impact positif. - Combinaison d'un impact négatif et neutre = impact négatif.	Type d'impact
4B	Selon vous, quelle est l'ampleur de l'impact ? Un impact est plus important si les conséquences sont irréversibles ou difficilement réversibles, si les effets se produisent surtout à plus long terme et si il concerne des domaines/problématiques prioritaires.	Ampleur de l'impact



QUESTIONS VOLET 6 : AUTRES CRITÈRES – FACULTATIF – CRITÈRES COMPLÉMENTAIRES

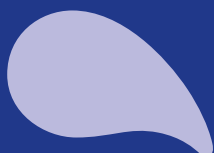
	Questions-Critères complémentaires	Réponses-Critères complémentaires
1	Énoncez, au sein de la matière régionale sur laquelle porte votre projet, les problématiques ou spécificités auxquelles peuvent être confrontées les personnes sur base de ce critère. Expliquez votre analyse.	la transversalité de l'EDC et des discriminations multiples et/ou intersectionnelles est couverte par ce projet, et ces éléments trouvent une assise légale pour la 1 ^{ière} via ce projet
2A	Avez-vous tenu compte de ces spécificités et/ou problématiques lors de la rédaction du projet ?	☒ OUI - De quelle manière ? Mentionnez les passages du projet qui prennent en compte les problématiques et les spécificités liées à ce(s) critère(s) et/ou expliquez comment vous avez tenu compte des spécificités et/ou problématiques mentionnées en réponse à la question 1. ☐ NON - Pourquoi pas ?
2B	De quelle(s) manière(s) et dans quelle(s) autre(s) phase(s) de la procédure envisagez-vous de le faire dans le futur ?	
3A	Quelles sources avez-vous utilisées pour répondre aux questions 1 et 2 ? Mentionnez les sources qui vous ont aidé pour compléter le test : statistiques, recherches, documents de référence, institutions et personnes de référence, ... Joignez toutes les informations utiles pour pouvoir consulter ces sources.	

	Questions-Critères complémentaires	Réponses-Critères complémentaires
3B	De quoi avez-vous besoin pour (encore mieux) tenir compte des spécificités ou problématiques identifiées ? Précisez également les éventuelles difficultés que vous avez rencontrées en complétant le test.	
4A	Au vu des réponses précédentes, quel type d'impact votre projet a-t-il sur les personnes impliquées ? Positif : le projet corrige, réduit ou évite la création d'inégalités dans la politique du projet. Négatif : le projet renforce les inégalités, les fait naître ou les entretient. Neutre : le projet n'a pas d'impact sur les inégalités. Attention : si l'impact ne peut pas être déterminé sans équivoque (par ex. impact + sur une partie du groupe et impact - sur une autre partie du groupe), veuillez appliquer les règles suivantes : - Combinaison d'un impact positif et négatif = impact négatif. - Combinaison d'un impact positif et neutre = impact positif. - Combinaison d'un impact négatif et neutre = impact négatif.	Type d'impact
4B	Selon vous, quelle est l'ampleur de l'impact ? Un impact est plus important si les conséquences sont irréversibles ou difficilement réversibles, si les effets se produisent surtout à plus long terme et si il concerne des domaines/problématiques prioritaires.	Ampleur de l'impact

equal.brussels 
SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES

Place Saint-Lazare 2 • 1035 Bruxelles
T +32 (0)2 204 21 11

equal@sprb.brussels
www.equal.brussels



ANNEXE 5**AVIS DE L'AUTORITÉ DE PROTECTION DES DONNÉES
N° 108/2023 DU 29 JUIN 2023**

Objet: 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, partie 2, titre 3, chapitre 4 (CO-A-2023-173)

Version originale

Le Centre de Connaissances de l'Autorité de protection des données (ci-après « l'Autorité »),
Présent.e.s : Mesdames Cédrine Morlière, Nathalie Raghenon et Griet Verhenneman et Messieurs Yves-Alexandre de Montjoye et Bart Preneel ;

Vu la loi du 3 décembre 2017 *portant création de l'Autorité de protection des données*, en particulier les articles 23 et 26 (ci-après « LCA »);

Vu l'article 25, alinéa 3, de la LCA selon lequel les décisions du Centre de Connaissances sont adoptées à la majorité des voix ;

Vu le règlement (UE) 2016/679 *du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE* (ci-après « RGPD »);

Vu la loi du 30 juillet 2018 *relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel* (ci-après « LTD »);

Vu la demande d'avis de Madame Nawal Ben Hamou, Secrétaire d'Etat à la Région de Bruxelles-Capitale, chargée du Logement et de l'Egalité des Chances, reçue le 27 avril 2023;

émet, le 29 juin 2023, l'avis suivant :

I. OBJET ET CONTEXTE DE LA DEMANDE D'AVIS

1. En date du 27 avril 2023, la Secrétaire d'Etat à la Région de Bruxelles-Capitale, chargée du Logement et de l'Egalité des Chances a sollicité l'avis de l'Autorité concernant une disposition de 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. Cette disposition constitue l'article unique du chapitre 4 « Affichage de la décision », du titre 3 « Dispositifs généraux de protection », de la partie 2 « Droit à la non-discrimination » du Code en projet (ci-après « la disposition soumise pour avis » ou « la disposition en projet »).¹
2. Selon la Note aux membres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, la codification des dispositions bruxelloises en matière de lutte contre la discrimination sous une « ordonnance-cadre » s'inscrit dans le cadre de la Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune et fait suite à une recommandation formulée par Unia dès 2017. L'objectif est de remédier au manque de lisibilité et de compréhension résultant du caractère épars des différents textes bruxellois de lutte contre la discrimination et de renforcer ainsi la protection des droits fondamentaux y consacrée.
3. Le Code en projet entend donc reprendre dans un seul texte normatif les dispositions relatives à la lutte contre les discriminations contenues dans les ordonnances et décrets adoptés par le législateur bruxellois (Région de Bruxelles-Capitale, Commission communautaire commune (COCOM) et Commission communautaire francophone (COCOF)) dans les matières relevant de sa compétence, dont notamment le logement, l'emploi, la protection sociale, l'aides aux personnes, l'accès et la fourniture des biens et services, la formation professionnelle. Le Code en projet entend être applicable à toutes les personnes, tant pour le secteur public que privé, y compris les instances régionales, de la COCOM et de la COCOF, ainsi que l'administration locale.
4. Ainsi que cela ressort du formulaire joint à la demande d'avis et du commentaire de la disposition soumise pour avis, parallèlement à la volonté de codifier les dispositions bruxelloises relatives à la lutte contre la discrimination, l'auteur du Code en projet entend également harmoniser les sanctions civiles dans le cadre d'une action en cessation et d'une action en indemnisation. En effet, actuellement, les textes faisant l'objet du projet de codification permettent au président du tribunal compétent, saisi d'une action en cessation d'un comportement discriminatoire, de prescrire l'affichage de sa décision (ou du résumé qu'il rédige) et d'ordonner la publication ou la diffusion

¹ Selon le formulaire joint à la demande d'avis, la numérotation des articles du Code en projet sera réalisée en deuxième lecture.

de son jugement (ou du résumé de celui-ci). Une telle possibilité n'est pas prévue par les dispositions actuellement en vigueur dans le cadre d'une action en indemnisation. La disposition soumise pour avis entend ainsi formaliser la possibilité pour le juge de fond, saisi d'une action en indemnisation² introduite par une personne s'estimant victime d'une discrimination visée par le Code en projet, d'ordonner, à titre de sanction complémentaire, la publication de sa décision (ou du résumé qu'il en rédige) lorsqu'il constate l'existence d'une discrimination. Ce souci d'harmonisation fait suite à un arrêt du 10 décembre 2020 de la Cour de Cassation duquel il découle, selon le commentaire de la disposition en projet, que « *cette possibilité est également ouverte au juge du fond, lorsqu'elle participe à la réparation du dommage* » ainsi qu'au rapport final rendu en 2022 par la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination, qui se réfère à l'arrêt précité de la Cour de Cassation^{3 4}.

5. Les « critères protégés » sont énumérés comme suit dans le Code en projet :

« 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 coparentalité et les responsabilités familiales ; la prétendue race ; la couleur de peau ; l'ascendance ; la nationalité ; l'origine nationale ou ethnique ; l'origine et la situation sociales ; 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 »

6. Les comportements interdits par le Code en projet sont les suivants : la discrimination directe⁵, la discrimination indirecte⁶, la discrimination intersectionnelle⁷, le refus d'aménagement raisonnable,

² En application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

³ Voir la p. 69 du Code en projet. Il s'agit de l'arrêt de la Cour de Cassation N° C.18.0309.F qui concerne les dispositions du Code de droit économique qui régissent l'action en cessation dans le cas d'une atteinte à un droit de propriété intellectuelle.

⁴ Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination, Rapport final, Combattre la discrimination, les discours de haine et les crimes de haines : une responsabilité partagée, 2022, p. 138.

⁵ Cette notion est définie comme suit par le projet : « *distinction directe, fondée sur un ou plusieurs critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du présent Code* »

⁶ Cette notion est définie en ces termes par le projet : « *distinction indirecte fondée sur un ou plusieurs critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du présent Code* »

⁷ Cette notion est définie comme suit par le projet : « *discrimination directe ou indirecte, harcèlement discriminatoire ou sexuel, ou injonction de discriminer fondé simultanément sur plusieurs critères protégés, réels ou supposés, attribués en propre ou par association, qui interagissent en sorte qu'une seule discrimination peut être prouvée* »

le harcèlement discriminatoire⁸, le harcèlement sexuel⁹, l'injonction de discriminer¹⁰. La portée de telles « injonctions de discriminer » ou « harcèlement discriminatoire » et les médiums par lesquels de telles atteintes aux droits et libertés sont susceptibles de se produire (via internet ?) ne ressortent pas clairement du projet de texte soumis, lequel semble viser des discriminations commises dans le cadre des compétences du demandeur (discrimination à l'embauche, à l'accès au logement, etc.).

7. La disposition soumise pour avis est libellée en ces termes :

« Lorsqu'il constate l'existence d'une discrimination, le tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant. Cet affichage ne renseigne pas l'identité de la victime. »

8. Ces mesures de publication ordonnées dans le cadre d'une action en indemnisation engendrent des traitements de données à caractère personnel de la victime de la discrimination mais aussi de l'auteur de la discrimination pour autant qu'il s'agisse d'une personne physique.
9. L'Autorité invite à ne pas confondre le cadre de la présente demande d'avis (action en indemnisation) et d'autres contextes où une telle publication pourrait être justifiée et qui ne sont pas visées par la présente demande d'avis (ex. sous toutes réserves, une telle publication pourrait être strictement proportionnée pour faire cesser l'atteinte ou éviter sa réitération, compte tenu de la gravité des faits de discrimination, leur ampleur et les canaux par voie desquels cette atteinte a été commise, comme par exemple des « injonctions de discriminer » adressées à des tiers par voie d'Internet pour autant que de tels faits soient visés par les dispositions soumises dans le cadre de la présente demande d'avis), en particulier lorsque l'appel à la discrimination est susceptible de porter atteinte à la sécurité publique ou au maintien de l'ordre public.

⁸ Il s'agit de « 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. »

⁹ Cette notion est définie en ces termes : « comportement indésirable 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 ».

¹⁰ Il s'agit de « tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou d'un de leurs membres ».

10. L'Autorité rappelle que la question de la publication de jugements a fait l'objet d'avis¹¹, d'importantes décisions de justice¹² et d'une doctrine considérable¹³.

II. EXAMEN DE LA DEMANDE D'AVIS

1. Principes de nécessité et de finalité légitime

➤ Rappel des principes

11. Tout traitement de données à caractère personnel constitue une ingérence dans le droit au respect de la vie privée des personnes concernées. La question de l'admissibilité d'une telle ingérence s'examine à l'aune des principes de proportionnalité (nécessité dans une société démocratique), de prévisibilité¹⁴ et de finalité légitime.
12. Ainsi, en tant que telle cette ingérence n'est admissible que si elle est **nécessaire et proportionnée à l'objectif d'intérêt général qu'elle poursuit** et qui doit par principe guider toute disposition légale encadrant un traitement de données à caractère personnel. L'auteur d'une telle norme doit être à même de démontrer la réalisation de cette analyse préalable de nécessité et de proportionnalité.
13. Le principe de nécessité requiert non seulement d'évaluer l'efficacité du traitement envisagé aux fins de l'objectif poursuivi mais aussi de déterminer si ce traitement tel qu'il est envisagé constitue la voie la moins intrusive pour atteindre cet objectif.
14. Si la nécessité du traitement de données à caractère personnel est démontrée, il faut par ailleurs encore démontrer que celui-ci est proportionné (au sens strict) à l'objectif qu'il poursuit, c'est-à-dire qu'il existe un juste équilibre entre les différents intérêts en présence, droits et libertés des personnes concernées ; en d'autres termes, il y a lieu de vérifier que les inconvénients causés par le traitement tel qu'il est envisagé ne sont pas démesurés par rapport à l'objectif poursuivi.

¹¹ Voir notamment l'avis n° 98/2022 du 13 mai 2022 portant sur un projet de loi portant création du Registre central pour les décisions de l'ordre judiciaire et relative à la publication des jugements et arrêts (<https://www.autoriteprotectiondonnees.be/publications/avis-n-98-2022.pdf>)

¹² Voir CEDH, C.C. c. Espagne, req. N° 1425/06, 6 octobre 2009 (<https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22%3A%22001-94632%22%7D>) et EFTA Court, affaires E-11/19 et E-12/19, 10 décembre 2020 (<https://eftacourt.int/download/11-19-12-19-judgment/?wpdmdl=6966>)

¹³ Voir notamment J. MONT, « RGPD : faut-il anonymiser la jurisprudence publiée ? », JT 2019, pp. 442 et sv. (<https://www.docs-crids.eu/s/docs-crids/ark:/83449/029ea1a64a#?c=0&m=0&s=0&cv=0>); C. de TERWANGNE, « Diffusion de la jurisprudence via internet dans les pays de l'Union européenne et règles applicables aux données personnelles », 2005 (<https://www.docs-crids.eu/s/docs-crids/ark:/83449/0202487c22#?c=0&m=0&s=0&cv=0>); S. VAN RAEPENBUSCH, "Anonymisation des décisions de la Cour Justice de l'Union Européenne: protection de la vie privée versus publicité des jugements", in Libertés, (l)égalité, humanité. Mélanges offerts à Jean Preutels, Brussel, Bruylant, 2019, pp. 331-350;

¹⁴ Voir le point II.2 du présent avis ci-dessous.

15. C'est dans le cadre de la mise en balance des différents intérêts en présence, droits et libertés des personnes concernées que s'effectue également l'appréciation du caractère légitime de la finalité¹⁵ d'un traitement de données à caractère personnel. En effet, la finalité d'un tel traitement ne peut être considérée comme **légitime que pour autant que le traitement de données réalisé à cette fin ne conduit pas à une atteinte disproportionnée aux droits et libertés des personnes concernées au regard de l'objectif d'intérêt général poursuivi**¹⁶. Il convient donc de mettre en balance l'intérêt public poursuivi avec la gravité de l'atteinte au droit des personnes concernées au respect de leur vie privée (et donc, de leur droit à la protection des données à caractère personnel). « *Pour être légitime, une finalité ne peut en définitive causer un préjudice plus grand à l'ensemble des intérêts en jeu que l'intérêt que représente le traitement.* »¹⁷

➤ Application de ces principes au cas d'espèce

16. En premier lieu, l'Autorité constate que la **finalité poursuivie** par l'affichage et la publication de la décision judiciaire constatant l'existence d'une discrimination (ou de son résumé) n'est pas décrite dans la disposition soumise pour avis. Il ressort du formulaire joint à la demande d'avis¹⁸ ainsi que du commentaire de la disposition en projet¹⁹ qu'il s'agit de permettre au juge, saisi d'une action en indemnisation, de **sanctionner**, à titre complémentaire, l'auteur de la discrimination lorsqu'il constate l'existence d'une discrimination visée par le Code en projet sur la base des « critères protégés » par ce code. A cette finalité de sanction, s'ajoute celle d'avoir un **effet dissuasif** à l'égard de tiers²⁰.

¹⁵ Conformément à l'article 5.1.b) du RGPD, un traitement de données à caractère personnel ne peut être réalisé que pour des finalités déterminées, explicites et légitimes.

¹⁶ Voir CEDH (GC), S. et Marper c. Royaume-Uni, 4 décembre 2008, req. N°s 30562/04 et 30566/04, (<https://rm.coe.int/16806ae19a>); CJUE, 20 mai 2003, arrêt Österreichischer Rundfunk e.a., C-465/00, C-138/01 et C-139/01, points 81 et 82. (<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48330&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=407667>) et aussi Protocole d'amendement à la Convention 108 du Conseil de l'Europe pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel, Rapport explicatif, 18 mai 2018, point 48 (<https://rm.coe.int/16808ac91b>).

¹⁷ C. de TERWANGNE et K. ROSIER, « *Principes de base de la protection des données* », in Le règlement général sur la protection des données (RGPD/GDPR), Bruxelles, Larcier, 2018, pp. 88 – 118.

¹⁸ En ce qui concerne l'objectif d'intérêt général poursuivi par les traitements de données encadrés par le Code en projet, ce formulaire indique ce qui suit : « *La publication d'une décision judiciaire, ou de son résumé, constitue une sanction complémentaire à l'indemnisation de la victime en cas de constat de l'existence d'une discrimination par un juge. Toutefois, afin que cet affichage n'entraîne pas de conséquence négative pour la victime, il est prévu qu'il se fera sans renseigner l'identité de la victime.* » Il ressort encore du formulaire que « *le présent projet vise à assurer une sanction effective, proportionnée et dissuasive* » et que « *la publication de la décision selon les modalités définies par le juge contribue à répondre à ces critères* ».

¹⁹ Le commentaire de la disposition précise que l'affichage et la publication visées « *vient s'ajouter – et non pas remplacer – au régime d'indemnisation des victimes* » prévu par le Code en projet.

²⁰ Il ressort du formulaire joint à la demande d'avis que « *la publication d'une décision constatant l'existence d'une discrimination constitue une mesure opportune non seulement parce qu'elle peut contribuer à exercer une pression sur la personne qui est à l'origine de la discrimination, mais aussi parce qu'elle peut avoir un effet dissuasif à l'égard des tiers.* »

17. A la lumière des éléments du dossier dont dispose l'Autorité, elle comprend que l'objectif poursuivi par les traitements de données envisagés par la disposition soumise pour avis est le « **naming and shaming** », c'est-à-dire qu'il s'agit de porter sur la scène publique à des fins de sanction (et de dissuasion) le fait qu'une personne (physique) a été reconnue responsable d'un comportement discriminatoire par une décision judiciaire, **sans poursuivre une autre finalité, et ce, dans tous les cas où une personne physique serait identifiable à travers la décision publiée.**
18. En second lieu, l'Autorité estime que les mesures de publications envisagées par la disposition en projet sont très loin d'être anodines et présentent une **ingérence particulièrement importante** dans les droits et libertés des personnes concernées.
19. En effet, d'une part, elles sont susceptibles de porter sur des **catégories particulières de données au sens de l'article 9 du RGPD** ou sur des **données relevant de la sphère intime de la victime** de la discrimination ou encore de concerner des personnes se trouvant dans une situation de vulnérabilité (personnes handicapées, migrants, etc.). D'autre part, l'affichage et la publication d'une décision judiciaire (ou de son résumé) ne sont pas du tout sans risque tant pour la victime que pour le contrevenant (personne physique) auteur de la discrimination : de telles mesures peuvent en effet conduire à des **conséquences négatives ou dommageables pour ces deux personnes**, telles que des pressions, des représailles ou encore une stigmatisation. De plus, ce n'est pas parce que l'auteur de la discrimination a été reconnu responsable d'un comportement discriminant à l'égard de la victime, qu'il perd tous ses droits, dont le droit à la protection de ses données à caractère personnel. Il convient en particulier de tenir compte de **l'impact du « naming and shaming »** susceptible d'être **causé à l'auteur de la discrimination** (à supposer qu'il s'agisse d'une personne physique identifiable directement ou indirectement dans la décision) par les mesures de publication envisagées, dont l'ampleur ne doit pas être sous-estimée, en particulier, dans le cas d'une publication sur Internet eu égard aux effets démultipliés qu'une telle publication produit par rapport à une publication par la voie de journaux : la publication envisagée est en effet susceptible d'avoir un impact irrémédiable sur la réputation de l'auteur de la discrimination. L'Autorité souligne encore la difficulté pratique et technique qui peut survenir s'il y a lieu, par exemple après appel, de retirer des données qui ont été publiées, en particulier lorsque ces données l'ont été via Internet ainsi que la situation particulièrement compliquée dans laquelle le responsable de traitement (qui aura publié les données) se trouvera dans l'hypothèse où la décision d'affichage et de publication est réformée à l'issue d'un recours et qu'il tentera de corriger (juguler) la circulation de l'information fautivement communiquée.²¹

²¹ Voir à cet égard l'avis n° 52/2022 du 9 mars 2022 portant sur un avant-projet de loi modifiant la loi du 21 décembre 2013 portant exécution du Règlement (UE) n° 305/2011 du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2011 établissant des conditions harmonisées de commercialisation pour les produits de construction et abrogeant la Directive 89/106/CEE du Conseil, et abrogeant diverses dispositions, points 70 et 84.

20. Dans ces conditions, eu égard à (i) l'ingérence particulièrement importante engendrée par les mesures de publication, telles qu'envisagées par la disposition en projet, dans le droit au respect de la vie privée et à la protection des données à caractère personnel des personnes concernées (et donc aux risques élevés auxquels ces personnes sont exposées) et (ii) à la finalité de sanction « *naming and shaming* » qui est poursuivie selon le projet tel que rédigé, l'Autorité estime que de telles mesures de publication sont **disproportionnées dans le cadre d'une action en indemnisation**, au motif qu'elles excèdent ce que l'objectif d'intérêt général de sanction requiert²². Elles permettraient en effet de mettre au pilori public la personne (physique) dont le comportement a été reconnu discriminatoire par une décision judiciaire et, partant, de rendre accessible à un large public (en particulier en cas de publication via Internet) des données qui peuvent être sensibles, même si cela n'est d'aucune utilité. Outre que la reconnaissance par un juge de l'existence d'une discrimination contribue déjà à sanctionner le comportement de l'auteur à l'origine de la discrimination en cause, l'Autorité ne comprend pas pourquoi la finalité de sanction (et de dissuasion) ne pourrait pas être atteinte efficacement par des mesures alternatives moins intrusives, telles que l'imposition d'une indemnisation dont le montant est fixé de manière à avoir un effet réel de sanction et de dissuasion.
21. Il s'ensuit que les inconvénients générés par les mesures de publication envisagées dans le droit au respect de la vie privée de la victime et de l'auteur de la discrimination sont démesurées par rapport à l'objectif d'intérêt général poursuivi, en particulier pour ce qui concerne la publication via Internet. Il n'y a dès lors pas de juste équilibre entre les différents intérêts en présence, droits et libertés des personnes concernées.
22. Il s'ensuit que **la finalité « naming and shaming », telle que poursuivie par les mesures de publication envisagées par la disposition en projet, ne peut être considérée comme légitime au sens l'article 5.1.b) du RGPD, de sorte que de telles mesures de publication ne sont pas admissibles et sont, dès lors, contraires aux articles 22 de la Constitution et 8 de la Convention européenne des droits de l'homme.**

2. Base de licéité, principe de prévisibilité et garanties appropriées pour autant que la finalité poursuivie puisse être considérée comme légitime au sens de l'article 5.1.b) du RGPD

²² Voir en ce sens l'avis n° 96/2021 du 14 juin 2021 portant sur un avant-projet d'ordonnance portant modification de l'ordonnance du 21 juin 2012 relative à la promotion de la santé dans la pratique du sport, à l'interdiction du dopage et à sa prévention, point 35.

23. L'Autorité émet les observations suivantes, **pour autant que les mesures de publication envisagées soient justifiées par la poursuite d'une finalité légitime**²³, à l'exclusion donc du « *naming and shaming* ».

➤ Rappel des principes

24. Quand bien même la finalité poursuivie par la publication serait légitime, il convient de rappeler qu'il reviendra à l'auteur du Code en projet de **justifier** dans l'exposé des motifs **le caractère strictement nécessaire et proportionné** de permettre au juge compétent, saisi d'une action en indemnisation, d'ordonner une mesure d'affichage et de publication de la décision pour accomplir la finalité poursuivie. Il reviendra également au juge de trouver un **juste équilibre entre les différents intérêts en présence, droits et libertés de toutes les personnes concernées** (la victime et l'auteur de la discrimination), au cas par cas, **au regard de l'objectif poursuivi**. Il conviendra dès lors de s'assurer que la disposition soumise pour avis réponde aux principes de nécessité et de proportionnalité au regard de l'objectif poursuivi et prévoie des **garanties appropriées tant pour la victime que l'auteur de la discrimination**, eu égard à l'ingérence particulièrement importante pour leurs droits et libertés²⁴.

25. En plus de devoir être nécessaire et proportionnée, toute norme encadrant des traitements de données à caractère personnel doit **répondre aux exigences de prévisibilité et de précision** pour qu'à sa lecture, les personnes concernées, à propos desquelles des données sont traitées, puissent entrevoir clairement les traitements qui sont faits de leurs données et les circonstances dans lesquelles ces traitements de données sont autorisés.

26. Dans la mesure où les traitements de données concernent des catégories particulières de données au sens de l'article 9 du RGPD, l'Autorité rappelle que lesdits traitements doivent, en plus d'être fondés sur une base de licéité au sens de l'article 6.1. du RGPD, relever de l'une des dix exemptions prévues à l'article 9.2²⁵. La base légale de l'article 6.1. et l'exemption de l'article 9.2. ne doivent toutefois pas nécessairement correspondre. A ce sujet, l'Autorité relève que les traitements de données concernés sont susceptibles de se fonder sur l'article 9.2.g) du RGPD, pour autant que les conditions y fixées soient remplies (notamment l'adoption de mesures appropriées et spécifiques pour la sauvegarde des droits fondamentaux et des intérêts de la personne concernée).

²³ En effet, dans certaines hypothèses, une publicité adéquate de la sanction intervenue peut servir une finalité légitime. A titre d'exemple, l'on peut songer à la publication d'une liste d'exploitants de sites ou d'infrastructures touristiques sanctionnés dans les x dernières années pour défaut de sécurité étant donné qu'une telle publication sert la sécurité du public.

²⁴ Voir les points 18 et 19 ci-dessus.

²⁵ Voy. GEORGIEVA, L. et KUNER, C., "Article 9. Processing of special categories of personal data" in KUNER, C., BYGRAVE, L.A. and DOCKSEY, C., *The EU General Data Protection Regulation (GDPR). A Commentary*, Oxford University Press, Oxford, p. 37; voy. également la décision quant au fond n°76/2021, point 33.

➤ Application de ces principes au cas d'espèce

27. En premier lieu, eu égard à l'ingérence particulièrement importante causée par les mesures de publication envisagées, l'Autorité considère que ce n'est que dans des **cas exceptionnels** que de telles mesures peuvent être ordonnées par le juge. Il reviendra dès lors à l'auteur du Code en projet **de spécifier de manière claire et précise dans la disposition en projet les circonstances et les conditions dans lesquelles de telles mesures de publication peuvent être ordonnées par le juge**, à des fins de prévisibilité pour les personnes concernées, de manière à leur permettre de se faire une idée claire et précise des traitements de leurs données à caractère personnel.
28. En deuxième lieu, l'Autorité constate que la disposition en projet prévoit la possibilité pour le juge compétent d'ordonner l'affichage et la publication de sa décision dans son intégralité ou d'un résumé et que « *l'affichage ne renseigne pas l'identité de la victime* ».
29. La **pseudonymisation de l'identité de la victime** est une mesure appropriée de nature à répondre au principe de minimisation des données²⁶ et à réduire le risque de réidentification de celle-ci. Elle n'est cependant pas suffisante eu égard au risque élevé de réidentification de la victime de la discrimination. En effet, il y a lieu de rappeler que l'identification d'une personne ne vise pas uniquement la possibilité de retrouver son nom mais également la possibilité de l'identifier par un processus d'individualisation, de corrélation ou d'inférence. Or, une décision judiciaire, en particulier la motivation, contient beaucoup de données permettant de réidentifier la victime de la discrimination. C'est pourquoi l'Autorité considère que **seul devrait être autorisé l'affichage et la publication d'un résumé succinct anonymisé de la décision judiciaire contenant les informations strictement nécessaires à la réalisation de la finalité poursuivie**. Une telle approche contribue à répondre au mieux au principe de minimisation des données dans la mesure où elle permet de surmonter la difficulté existante dans la pratique d'omettre de la décision judiciaire tout élément permettant d'identifier directement ou indirectement la victime de la discrimination, tout en conservant une lisibilité et compréhension aisée de la décision. Il conviendra dès lors d'adapter la disposition soumise pour avis en conséquence afin de ne pas autoriser la publication de la décision dans son intégralité.
30. De plus, l'Autorité souligne que telle que formulée, la dernière phrase de la disposition en projet laisse sous-entendre que seul l'affichage (et non la publication ou diffusion) ne renseigne pas l'identité de la victime. Or, l'omission de l'identité de la victime s'impose également pour la

²⁶ selon lequel seules les données pertinentes, adéquates et limitées à ce qui est nécessaire au regard de la finalité visée (article 5.1.c) du RGPD).

publication ou la diffusion. La disposition soumise pour avis méritera d'être clarifiée sur ce point, à des fins de prévisibilité. En outre, eu égard aux risques élevés auxquels l'auteur de la discrimination est exposé par les mesures de publication envisagées, l'Autorité estime que **l'anonymisation de l'identité s'impose également pour l'auteur de la discrimination**, à titre de garantie appropriée pour préserver ses droits et libertés. Il sera donc impératif de compléter la disposition en projet sur ce point.

31. En troisième lieu, l'Autorité relève que la disposition soumise pour avis ne prévoit aucune **obligation de motivation spécifique** à charge du juge qui décide d'ordonner l'affichage et la publication du résumé lorsqu'il constate l'existence d'une discrimination. Or, eu égard aux risques élevés pour les droits et libertés de la victime et de l'auteur de la discrimination engendrés par les mesures de publication envisagées²⁷, une telle obligation de motivation constitue une garantie appropriée tant pour la victime que pour l'auteur de la discrimination²⁸. Il importe en effet que l'appréciation du caractère nécessaire et proportionné des mesures de publication en cause soit effectuée de manière **rigoureuse** par le juge compétent de manière telle à ce qu'il **existe un juste équilibre entre l'importance de l'objectif d'intérêt général poursuivi (la finalité) par les mesures de publication envisagées et l'atteinte causée par ces mesures dans les droits et libertés de toutes les personnes concernées au regard des circonstances de l'espèce**.

32. En l'occurrence, l'Autorité considère que cette motivation doit porter sur les deux aspects suivants. Le premier concerne **l'appréciation rigoureuse du caractère nécessaire et proportionné de l'adoption de telles mesures au regard de la finalité poursuivie**, en tenant dûment compte des différents intérêts en présence, droits et libertés des personnes concernées. Ainsi, il ne peut être exclu que dans certains cas exceptionnels, seul l'affichage du résumé sera de nature à atteindre la finalité visée. Il reviendra donc au juge de s'assurer au cas par cas qu'il y a un juste équilibre entre l'objectif poursuivi et les inconvénients causés par les mesures de publication envisagées dans les droits et libertés des personnes concernées (la victime et l'auteur (personne physique) de la discrimination), y compris le risque de réidentification de la victime ou de l'auteur (personne physique) de la discrimination.

33. Le second aspect de la motivation du caractère nécessaire et proportionné concerne **les modalités** de l'affichage et de la publication. La disposition soumise pour avis prévoit à cet égard que l'affichage peut être prescrit, « *pendant le délai qu'il détermine, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant* » et que la publication ou diffusion peut être ordonnée « *par la voie de journaux ou de toute autre manière* ». En effet,

²⁷ Voir les points 18 et 19 ci-dessus.

²⁸ Voir le point 24 ci-dessus.

afficher un résumé de la décision judiciaire à l'extérieur des établissements ou des locaux du contrevenant présentera une ingérence plus importante et donc un risque plus élevé pour le droit au respect de la vie privée et à la protection des données à caractère personnel des personnes concernées qu'un affichage à l'intérieur desdits établissements ou locaux. De plus, l'Autorité estime qu'**une publication via Internet ne se justifie en principe pas**, eu égard aux risques élevés auxquels les personnes concernées sont exposées.

34. Dans ces conditions, la disposition en projet devra être complétée de manière à ce que l'obligation de motivation incombant au juge le conduise à apprécier et justifier de manière rigoureuse, **au cas par cas, la raison pour laquelle l'adoption des mesures de publication visées ainsi que les modalités de ces mesures sont nécessaires et proportionnées au regard de l'objectif poursuivi**. L'Autorité estime en effet qu'une telle obligation de motivation spécifique constitue une garantie appropriée pour le droit à la protection des données à caractère personnel des personnes concernées, eu égard aux risques engendrés par les mesures de publication visées pour ces personnes.
35. En quatrième lieu, l'Autorité estime que l'affichage et la publication du résumé de la décision judiciaire constatant l'existence d'une discrimination ne peuvent être effectués que lorsque **ladite décision a été coulée en force de jugée et ne peut dès lors plus faire l'objet de recours**. Il s'agit d'une garantie strictement nécessaire pour préserver les droits et libertés de l'auteur de la discrimination, afin d'éviter le risque de publication d'information erronée et les conséquences dommageables qui en résultent²⁹.
36. En cinquième lieu, l'Autorité estime que le **consentement de la victime** de la discrimination à l'affichage et à la publication du jugement (ou de son résumé) constitue aussi une **garantie appropriée complémentaire** pour préserver ses droits et libertés, eu égard au risque élevé auquel les mesures de publication envisagées l'expose (càd la publication devrait en principe intervenir à sa demande ou avec son accord). Il conviendra dès lors d'adapter la disposition en projet afin de prévoir cette garantie. L'Autorité en profite pour souligner que l'octroi du consentement de la victime ne dispense pas le juge de son obligation de motiver le caractère nécessaire et proportionné de sa décision d'ordonner ces mesures de publication.

²⁹ Voir le point 19 ci-dessus.

37. Dans ce contexte, l'Autorité en profite pour inviter le législateur bruxellois³⁰ et fédéral³¹ à envisager la possibilité de modifier la disposition correspondante permettant au président du tribunal, saisi d'une action en cessation, d'ordonner l'affichage et la publication de sa décision (ou de son résumé) afin de faire cesser le comportement discriminatoire constaté, à la lumière des observations émises dans le présent avis quant aux garanties devant encadrer ce type de publication, sous réserve que la finalité poursuivie soit légitime.

PAR CES MOTIFS,

L'Autorité

Estime que

- La finalité de sanction « naming and shaming », telle que poursuivie par les mesures de publication envisagées par la disposition en projet, est illégitime au sens de l'article 5.1.b) du RGPD et n'est donc pas admissible, au motif que l'atteinte causée par ces mesures dans le droit au respect de la vie privée et à la protection des données à caractère personnel des personnes concernées est démesurée au regard de l'objectif de sanction (et de dissuasion) qui est poursuivi (points 20 à 22) ;
- pour autant que les mesures de publication envisagées puissent être justifiées par la poursuite d'une finalité légitime dans le cadre d'une action en indemnisation, au sens de l'article 5.1.b) du RGPD, par exemple pour des finalités d'intérêt général comme éviter des discriminations futures, il conviendra d'adapter la disposition en projet conformément aux observations formulées aux points 27 à 36 afin d'y prévoir les garanties appropriées mentionnées notamment l'anonymisation stricte (pour la victime comme pour l'auteur du comportement discriminatoire) du résumé de la décision judiciaire coulée en force de chose jugée ; l'Autorité souligne la difficulté pratique et technique qui peut survenir s'il y a lieu de retirer des données qui ont été publiées sur internet ;

attire l'attention sur l'élément suivant :

- il est recommandé au législateur bruxellois et fédéral d'envisager la possibilité de modifier la disposition correspondante permettant au président du tribunal, saisi d'une action en cessation, d'ordonner l'affichage et la publication de sa décision (ou de son résumé) afin de

³⁰ Voir la disposition unique figurant sous le chapitre 2 « Actions en cessation », du titre 5 « Recherche et poursuite des discriminations », de la partie 2 « Droit à la non-discrimination » du Code en projet.

³¹ Voir les articles 20, §3, de la loi du 10 mai 2007 *tendant à lutter contre certaines formes de discrimination*, 25, §2, de la loi du 10 mai 2007 *tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes* et 18, §3, de la loi du 30 juillet 1981 *tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie*.

faire cesser le comportement discriminatoire constaté, à la lumière des observations émises dans le présent avis (point 37).



Pour le Centre de Connaissances,
Cédrine Morlière, Directrice



ANNEXE 6

AVIS DU BUREAU DE BRULOCALIS
(ASSOCIATION VILLE ET COMMUNES DE BRUXELLES) DU 19 JUIN 2023

Madame Nawal Ben Hamou

Secrétaire d'Etat à la Région de Bruxelles-Capitale,
chargée du Logement et de l'Egalité des ChancesBoulevard du Régent, 21-23
1000 Bruxelles

COF/SLE/VSN/JOA

Contact: Valentine Snoeck,

mail : valentine.snoeck@brulocalis.brussels

Annexe : 1

Bruxelles, le 28 juin 2023

Madame la Secrétaire d'Etat,

Concerne : 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

Nous vous remercions d'avoir sollicité l'avis de notre Association dans le cadre de l'avant-projet susmentionné. Dans ce cadre, nous nous permettons de vous adresser la présente afin d'attirer votre attention sur trois points soulevés par nos instances décisionnelles.

Nous vous remercions par avance de la lecture attentive que vous y réserverez.

1. Les lanceurs d'alerte

Nous souhaitons attirer votre attention sur la modification récente du décret et ordonnance conjoints du 16 mai 2019 relatifs au médiateur bruxellois quant aux lanceurs d'alerte. Cette modification permet de transposer la directive (UE) 2019/1983 du 23 octobre 2019 sur la protection de personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.

Il est dorénavant prévu que lorsqu'un membre du personnel d'une instance (notamment des (associations de) communes, CPAS et intercommunales) **suspecte une atteinte à l'intégrité qu'il souhaite signaler, il bénéficie d'un système de protection et d'enquête.**

Concernant la **notion d'atteinte suspectée à l'intégrité**, le champ d'application matériel est étendu par rapport aux matières limitativement énumérées par la directive. Il **s'étend à toute norme juridique directement applicable au sein des instances visées.**

Afin d'éviter la concurrence entre les régimes spécifiques de protection concernant les signalements relatifs au harcèlement ou à la discrimination, **certaines atteintes à l'intégrité** sont néanmoins **exclues du champ d'application.**

Il importe que cette modification soit **également examinée** dans les travaux de réflexion autour de la rédaction du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité. Il **conviendrait de préciser expressément dans le Code** que les atteintes suspectées à l'intégrité visées par les décret et ordonnance conjoints relatifs au médiateur bruxellois **n'entrent pas dans le champ d'application** du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité.



2. Les définitions

La définition du terme « ASBL communale » reprend l'ensemble des critères repris à l'article 33 de l'ordonnance du 5 juillet 2018¹ permettant de déterminer si une ASBL doit être considérée comme communale mais omet de mentionner que l'ASBL est également considérée comme communale, en vertu de l'article 32 de ladite ordonnance :

- si elle a été créée, directement ou indirectement par une commune ;
- ou si la commune participe directement ou indirectement à une ASBL à qui elle délègue l'exécution d'une mission d'intérêt communal bien définie.

Il serait opportun, dans un **souci de cohérence et de sécurité juridique**, de faire référence à l'ordonnance du 5 juillet 2018.

3. Les textes visés

Nous nous permettons également de relever que **d'autres textes auraient également pu être repris dans le travail de codification**. Nous en listons quelques-uns ci-dessous, à titre d'exemple :

- Ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, *M.B.*, 21 novembre 2017, p. 99809 (inforum n° [315693](#))
- Ordonnance du 9 juillet 2015 portant les premières mesures d'exécution et d'application de la sixième Réforme de l'Etat rel. à la surveillance et au contrôle en matière d'emploi, *M.B.*, 2 septembre 2015 p.55961 (inforum n° [293426](#))
- Ordonnance du 9 juillet 2015 portant des règles harmonisées rel. aux amendes administratives prévues par les législations en matière d'emploi et d'économie, *M.B.*, 17 juillet 2015, p.46512 (inforum n° [293432](#))
- Ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des réglementations en matières 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, *M.B.*, 8 mai 2009, p. 35878 (inforum n° [238231](#))

Nous nous demandons les raisons pour lesquelles ces textes n'ont pas été repris dans le travail de codification.

Pour votre complète information, vous trouverez, en annexe, l'avis d'initiative du Bureau de Brulocalis *in extenso*.

Nous vous prions de croire, Madame la Secrétaire d'Etat, à l'assurance de notre considération la plus distinguée.

Corinne François

Directrice

Olivier Deleuze

Président

¹ Ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale, *M.B.*, 12 juillet 2018.



Avis du Bureau du 19 juin 2023

Consultation relative 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

I. Objet

En accord avec la Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la RBC et du Collège Réunion de la COCOM¹, Brulocalis a reçu, le 21 avril dernier, une **demande d'avis** de la part de la Secrétaire d'Etat à l'égalité des chances, Madame Nawal Ben Hamou, sur 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 (**Annexe 1**). **Ce texte a été approuvé le 20 avril dernier en première lecture par le Gouvernement bruxellois.**

Pour votre complète information, nous reprenons ci-après les grandes lignes de la codification (**Annexe 2**), la liste des textes concernés par la codification en tout ou en partie (**Annexe 3**) ainsi que la structure du Code proposé (**Annexe 4**).

II. Analyse

Nous saluons le projet de codification qui a pour objectif de **compiler les divers textes bruxellois** relatifs à la lutte contre la discrimination notamment en matière de logement, d'emploi, de formation professionnelle, etc.

Cette codification vise à **améliorer la lisibilité et la compréhension** de ces textes, répondre aux lacunes et contradictions éventuelles et ainsi garantir **l'efficacité des protections mises en place**.

Plusieurs **directives européennes sont également transposées** par ledit Code en droit belge. Il s'agit d'une codification à droit constant, respectueuse des exigences européennes et internationales.

Nous relevons que les **pouvoirs locaux portent déjà une attention particulière** à l'égalité et à la non-discrimination et **agissent en ce sens dans différents domaines**, notamment lors des procédures de recrutement, leurs représentants au sein des ASBL communales, la composition des conseils consultatifs, etc.

L'**inclusion numérique** est également au centre de leur réflexion afin de répondre aux besoins d'une société en continuelle évolution.

A la lecture du texte proposée, nous souhaitons cependant attirer l'attention des Membres du Bureau sur **trois points** :

1. Les lanceurs d'alerte

Nous notons que les décret et ordonnance conjoints du 16 mai 2019 relatifs au médiateur bruxellois ont été **modifié récemment quant aux lanceurs d'alerte** par les décret et ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission

¹ Déclaration de politique générale, p. 44.



communautaire française du 27 avril 2023 modifiant le décret et ordonnance conjoints des 26 avril et 16 mai 2019 relatifs au médiateur bruxellois².

Ces décret et ordonnance conjoints transposent partiellement la directive (UE) 2019/1937 du 23 octobre 2019 sur la protection de personnes qui signalent des violations du droit de l'Union, en ce qui concerne les organismes du secteur public bruxellois et les services des assemblées parlementaires.

Elle élargit notamment le champ de compétence du médiateur bruxellois à l'égard des CPAS et associations de communes, de CPAS et d'intercommunales sans préjudice de la possibilité pour les instances concernées de se doter de leur propre médiateur³. Auparavant, seules les communes étaient visées par ledit texte.

Ces décret et ordonnances conjoints prévoient que lorsqu'un membre du personnel d'une instance (notamment des (associations de) communes, CPAS et intercommunales) **suspecte une atteinte à l'intégrité qu'il souhaite signaler, il bénéficie d'un système de protection et d'enquête**, constitué d'une composante interne et externe.

Le texte vient clarifier la compétence du médiateur bruxellois en tant que canal externe pour les communes et les CPAS, y inclus ceux qui disposent de leur propre médiateur. Cela est sans préjudice de la nécessité pour les communes et CPAS de mettre en place un canal interne.

Concernant la **notion d'atteinte suspectée à l'intégrité**, le champ d'application matériel est étendu par rapport aux matières limitativement énumérées par la directive. Il **s'étend à toute norme juridique directement applicable au sein des instances visées**.

Néanmoins, **afin d'éviter la concurrence entre les régimes spécifiques de protection concernant les signalements relatifs au harcèlement ou à la discrimination, certaines atteintes à l'intégrité sont exclues du champ d'application**.

Il importe que cette modification soit **également examinée** dans les travaux de réflexion autour de la rédaction du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité. Il **conviendrait de préciser expressément dans le Code** que les atteintes suspectées à l'intégrité visées par les décret et ordonnance conjoints relatifs au médiateur bruxellois **n'entrent pas dans le champ d'application** du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité.

2. Définitions

Les **ASBL communales** sont définies de la manière suivante dans le Code proposé : « *une ASBL qui remplit l'une des conditions suivantes : (i) un ou plusieurs de ses organes est composé, pour plus de la moitié, des membres du conseil communal siégeant en cette qualité ou de membres proposés par le conseil communal ; (ii) la commune ou ses représentants directs ou indirects disposent de la majorité des voix dans un ou plusieurs organes de gestion* ».

Cette définition reprend l'ensemble des critères repris à l'article 33 de l'ordonnance du 5 juillet 2018⁴ permettant de déterminer si une ASBL doit être considérée comme communale mais omet de

² M.B., 06 juin 2023 (inforum n° [366368](#)).

³ A noter cependant que le médiateur bruxellois est uniquement compétent si la commune, le CPAS, associations de communes, de CPAS et d'intercommunales n'a pas institué son propre médiateur.

⁴ Ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale, M.B., 12 juillet 2018 : « Art. 33. Une ASBL est réputée communale dès qu'elle remplit au moins une des conditions suivantes :

1° un ou plusieurs de ses organes est composé, pour plus de la moitié, des membres du conseil communal ou de membres proposés par le conseil communal;

2° la commune ou ses représentants directs ou indirects disposent de la majorité des voix dans un ou plusieurs organes de gestion;

3° la commune prend en charge la majeure partie du déficit structurel de l'ASBL ou du passif de liquidation.



mentionner que l'ASBL est également considérée comme communale, en vertu de l'article 32 de ladite ordonnance⁵ :

- si elle a été créée, directement ou indirectement par une commune ;
- ou si la commune participe directement ou indirectement à une ASBL à qui elle délègue l'exécution d'une mission d'intérêt communal bien définie.

Il serait opportun, dans un souci de cohérence et de sécurité juridique, de faire référence à l'ordonnance du 5 juillet 2018.

3. Textes visés par la codification

Nous nous permettons également de relever que **d'autres textes auraient également pu être repris dans le travail de codification**. Nous en listons quelques-uns ci-dessous, à titre d'exemple :

- Ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, *M.B.*, 21 novembre 2017, p. 99809 (inforum n° [315693](#))
- Ordonnance du 9 juillet 2015 portant les premières mesures d'exécution et d'application de la sixième Réforme de l'Etat rel. à la surveillance et au contrôle en matière d'emploi, *M.B.*, 2 septembre 2015 p.55961 (inforum n° [293426](#))
- Ordonnance du 9 juillet 2015 portant des règles harmonisées rel. aux amendes administratives prévues par les législations en matière d'emploi et d'économie, *M.B.*, 17 juillet 2015, p.46512 (inforum n° [293432](#))
- Ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des réglementations en matières 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, *M.B.*, 8 mai 2009, p. 35878 (inforum n° [238231](#))

Nous nous demandons les raisons pour lesquelles ces textes n'ont pas été repris dans le travail de codification.

Dans les hypothèses prévues aux points 1° et 2°, les conseillers communaux ou les membres proposés par eux siègent dans les organes de l'ASBL communale en tant que représentants de la commune. Les statuts de l'ASBL communale le mentionnent identiquement ».

⁵ « Art. 32. § 1er. Une commune peut créer, directement ou indirectement, une ASBL au sens de la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les fondations, les partis politiques européens et les fondations politiques européennes, dont les activités consistent en l'exécution de tâches d'intérêt communal.

§ 2. Une commune peut participer, directement ou indirectement, à une ASBL à qui elle délègue l'exécution d'une mission d'intérêt communal bien définie.

§ 3. Ces associations sont dénommées ci-après ASBL communales ».



Annexe 1 – Courrier : 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 : demande d'avis

Annexe 2 – Le Code dans ses grandes lignes – Résumé de la note du Gouvernement

La codification en projet est gouvernée par **quatre objectifs** : exhaustivité, praticabilité, cohérence et respect du droit européen et international.

Le Code est divisé en **7 parties** :

1. Dispositions générales (en ce compris les définitions des concepts juridiques)
2. Droit à la non-discrimination
3. Acteurs et instruments de l'intégration de l'égalité des chances dans les politiques bruxelloises et de promotion de la diversité dans la fonction publique bruxelloise
4. Compétences en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité de traitement
5. Monitoring du Code
6. Dispositions modificatives
7. Dispositions finales

Partie 1 : Dispositions générales

Le Code poursuit l'objectif de contribuer à **réaliser l'égalité et l'inclusion** sur le territoire bruxellois, en luttant contre toutes les formes de discrimination, en assurant l'égalité des chances et de traitement et en promouvant la diversité.

Le Code reprend une **liste des termes** employés fréquemment dans les textes actuellement en vigueur **ainsi qu'une définition** de ceux-ci dans un objectif de cohérence. De nouvelles définitions sont introduites, à savoir les critères protégés⁶ et la discrimination intersectionnelle⁷.

Partie 2 : Droit à la non-discrimination

Il est procédé à une **liste des discriminations visées par le Code** :

- la discrimination directe ;
- la discrimination indirecte ;
- la discrimination intersectionnelle ;
- le refus d'aménagement raisonnable
- le harcèlement discriminatoire ;
- le harcèlement sexuel ;
- l'injonction de discriminer.

En parallèle, un chapitre est également consacré aux **distinctions autorisées**, notamment les actions positives. Les actions positives peuvent être mises en œuvre :

- soit dans le respect d'un cadre réglementaire fixé conjointement par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni ;

⁶ « y sont nouvellement inclus l'état de santé passé, l'allaitement, la procréation médicalement assistée et le fait que l'ensemble des critères définis à ce point sont visés, qu'ils soient réels ou présumés, et individuels ou attribués par association » (voir note GRBC Clean post CM 30 3 23 FR, p.7).

⁷ « une discrimination qui présente la spécificité d'être fondée simultanément sur plusieurs critères protégés, réels ou supposés, attribués en propre ou par association, en manière telle qu'une seule discrimination peut être prouvée, qui interagissent de sorte qu'une seule discrimination peut être prouvée » (voir note GRBC Clean post CM 30 3 23 FR, p.7).



- soit, à défaut de cadre réglementaire, moyennant le respect de 4 conditions cumulatives⁸ :
 - o il existe une inégalité manifeste ;
 - o la disparition de cette inégalité est désignée comme un objectif à promouvoir ;
 - o la mesure d'action positive est de nature temporaire et de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint et ;
 - o la mesure d'action positive ne restreint pas inutilement les droits d'autrui.

La protection contre les représailles a été étendue⁹, le **formalisme de la plainte** a été assoupli et **l'indemnisation des victimes** a été renforcée¹⁰.

Les dispositions récemment modifiées ou en cours de modification en matière de **test de discrimination à l'embauche ou en logement** sont également intégrées.

Les dispositions relatives aux **actions en cessation, aux astreintes, à la représentation en justice aux modes et charge de la preuve dans le cadre d'une procédure civile ou administrative, aux dispositions pénales et amendes administratives** sont rendues **communes** aux secteurs du logement, de l'emploi, de la fonction publique régionale et locale et à l'accès aux biens et services.

Partie 3 : Acteurs et instruments de l'intégration de l'égalité des chances dans les politiques bruxelloises et promotion de la diversité dans la fonction publique bruxelloise

Les rôles d'equal.brussels, du comité régional pour l'égalité des chances, d'actiris et de talent.brussels sont précisés afin de mieux correspondre à ce qui est actuellement en place sur le terrain.

D'autres instruments sont également mis en place ou clarifiés, notamment :

- Harmonisation des dispositions relatives au *mainstreaming* de l'égalité des chances tout en assurant le respect des spécificités ;
- Les plans d'actions développés par toutes les administrations et coordonnés par equal.brussels trouvent un fondement légal pour le futur. Pour rappel, ces plans visent à atteindre l'égalité pour les personnes concernées par les critères suivants : sexe et genre ; origine et situation sociale ; orientation sexuelle, identité ou expression du genre ; origine ethnique ou culturelle et le handicap. Il est prévu que Gouvernement élabore pour chaque législature un ou plusieurs plans ou programmes d'actions impliquant l'ensemble des compétences régionales.
- Harmonisation entre le fonctionnement du conseil bruxellois de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et celui du conseil bruxellois des personnes en situation de handicap ;
- Afin d'éviter toute confusion, le test « égalité des chances » est rebaptisé « analyse d'impact sur l'égalité des chances » ;
- Harmonisation des règles de représentativité au sein des organes consultatifs (max 2/3 du même sexe avec une possibilité de déroger au quota dans certaines circonstances).
- Travail sur l'accessibilité des sites numériques ;
- Enumération limitative des lieux permettant un refus d'accès aux chiens d'assistance.

⁸ Ces 4 conditions relèvent de la jurisprudence, voy. not. : C.C., 12 février 2009, 17/2009, B.22.2 ; C.C., 22 octobre 2015, 145/2015, B.10.1. (voir note GRBC Clean post CM 30 3 23 FR, p.9).

⁹ Cette protection a été étendue aux personnes qui interviennent comme « conseil, défendeur, témoin ou soutien de la victime ou de la personnel à l'origine de la plainte ou du signalement ainsi qu'aux personnes qui interviennent comme lanceurs d'alerte » (voir note GRBC Clean post CM 30 3 23 FR, p.9).

¹⁰ « Le régime général de l'indemnisation des victimes est renforcé en actualisant les montants de la fourchette d'indemnisation forfaitaire fixée par le juge entre 2.000 euros et 6.000 euros, suivant des facteurs définis », notamment : la multiplicité des critères protégés sur lesquels se fonde la discrimination ou encore un contexte de discrimination systémique démontré par le demandeur ». (voir note GRBC Clean post CM 30 3 23 FR, p.9).



Partie 4 – Des compétences en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité

L'obligation de conservation des candidatures, des suites qui leur sont données, ainsi que des décisions de sélection, de promotion ou de licenciement, est étendue à l'ensemble des instances bruxelloises. (obligation qui existait déjà pour les administrations locales¹¹).

Partie 5 – Monitoring du présent Code

Le code reprend une liste des rapports qui doivent être présentés devant les instances de contrôle.

La partie 2 du Code fera également l'objet d'une évaluation tous les 5 ans par une commission d'experts.

Partie 6 – Dispositions modificatives

Cette partie contient la liste des textes abrogés en tout ou en partie à partir de l'entrée en vigueur du Code.

Partie 7 – Dispositions finales

Cette partie règle les questions liées à l'entrée en vigueur, prévoit d'éventuelles dispositions transitoires; et des dispositions abrogatoires. Il est prévu que le Code entrera en vigueur 6 mois après sa publication au Moniteur belge.

Annexe 3 - liste des textes concernés par la codification (en tout ou en partie)

- 24 JUIN 1988. - Nouvelle loi communale (Région de Bruxelles-Capitale) ([lien](#))
- 27 AVRIL 1995. – Ordonnance portant introduction d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs ([lien](#))
- Code du logement ([lien](#)) : articles 192 à 214quinquies.
- 22 MARS 2007. – Décret COCOF relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle ([lien](#))
- 4 SEPTEMBRE 2008. – Ordonnance relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi ([lien](#)) (*le travail de codification est réalisé sur base du texte en vigueur à l'heure actuelle et sera modifié ultérieurement conformément au texte qui sera présenté au Parlement bruxellois*).
- 4 SEPTEMBRE 2008. – Ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise ([lien](#)) (*en ce compris les propositions de modification proposées par le Ministre de la Fonction Publique*).
- 18 DECEMBRE 2008. - Ordonnance relative à l'accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public ([lien](#))
- 9 JUILLET 2010. - Décret (COCOF) relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement ([lien](#))
- 29 MARS 2012. - Ordonnance portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale ([lien](#)) :
- 21 JUIN 2013. - Décret portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire française ([lien](#)) :
- 13 FEVRIER 2014. - Ordonnance visant à garantir, au sein des organes de gestion des personnes morales, une présence équilibrée de femmes et d'hommes parmi les membres nommés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ([lien](#)) :
- 16 MAI 2014. - Ordonnance portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune ([lien](#)) :

¹¹ Voir article 17, §§ 2 et 3 de l'ordonnance-cadre 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.



- 23 JUIN 2016 – Ordonnance portant introduction d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au Collège de l'environnement ([lien](#))
- 8 DECEMBRE 2016. - Ordonnance portant sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale ([lien](#))
- 15 DECEMBRE 2016. - Décret portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire française ([lien](#))
- 23 DECEMBRE 2016. - Ordonnance portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune ([lien](#))
- 2 FEVRIER 2017. - Ordonnance relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux ([lien](#))
- 27 JUILLET 2017. - Ordonnance relative aux conseils consultatifs communaux des aînés ([lien](#))
- 5 OCTOBRE 2017. - Ordonnance tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement ([lien](#))
- 21 MARS 2018. - Ordonnance (COCOM) relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des CPAS ([lien](#))
- 5 JUILLET 2018. - Ordonnance relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale ([lien](#)) - *partim*
- 4 OCTOBRE 2018. - Ordonnance relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes publics régionaux et des communes ([lien](#)) :
- 4 OCTOBRE 2018. - Ordonnance tendant à l'introduction du test d'égalité des chances ([lien](#)) :
- 25 AVRIL 2019. - Ordonnance-cadre visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise ([lien](#))
- 9 MAI 2019. - Décret (COCOF) relatif à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des institutions publiques de la Commission communautaire française ([lien](#))
- 16 MAI 2019. - Décret et ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française relatifs à la publicité de l'administration dans les institutions bruxelloises ([lien](#)) - *partim*
- 30 JUIN 2022. - Ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans les institutions, centres et services relevant de la compétence de la Commission communautaire commune ainsi que dans les Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune ([lien](#))
- 23 DECEMBRE 2022. – Ordonnance relative au subventionnement des projets favorisant l'égalité des chances en Région de Bruxelles-Capitale ([lien](#))

Annexe 4 – Structure proposée pour le Code

Titre 1er – Dispositions générales

Chapitre 1er – Définitions

Chapitre 2 – Champ d'application

Chapitre 3 – Application des dispositions plus protectrices

Titre 2 – Du droit à la non-discrimination

Chapitre 1er – Interdiction des discriminations

Section 1 – Discriminations interdites

Sous-section 1 – Discrimination directe

Sous-section 2 – Discrimination indirecte

Sous-section 4 – Discrimination intersectionnelle



Sous-section 5 – Discrimination par association
Sous-section 6 – Refus d'aménagement raisonnable
Sous-section 7 – Injonction de discriminer
Sous-section 8 – Harcèlement
Sous-section 9 – Harcèlement sexuel
Section 2 – Différences de traitement justifiées
Sous-section 1 – Règles générales de justification
Sous-section 2 – Exigences spécifiques autorisées dans le domaine de l'emploi
A. Exigences professionnelles essentielles et déterminantes
B. Distinctions de traitement fondées sur l'âge
Sous-section 3 – Biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe
Sous-section 4 – Actions positives
Sous-section 5 – Clause de sauvegarde

Chapitre 2 – Dispositifs généraux de protection

Section 1 – Clauses contractuelles interdites
Section 2 – Protection contre les représailles
Section 3 – Indemnisation des victimes

Chapitre 3 – Dispositifs spécifiques de protection

Section 1 – Mise en œuvre de l'égalité de traitement dans la formation professionnelle
Section 2 – Mise en œuvre de l'égalité de traitement dans le domaine du logement

Chapitre 4 – Recherche et poursuite des discriminations

Section 1 – Tests de discrimination
Sous-section 1 – Emploi
Sous-section 2 – Logement
Section 2 – Actions en cessation
Section 3 – Astreintes
Section 4 – Représentation en justice

Chapitre 5 – Modes et charge de la preuve

Section 1 – Répartition de la charge de la preuve
Section 2 – Modes spécifiques de preuve
Sous-section 1 – Résultats d'un test de discrimination
Sous-section 2 – Preuves statistiques
Sous-section 3 – Refus de communiquer un document

Chapitre 6 – Dispositions pénales et amendes administratives

Section 1 – Dispositions pénales
Section 2 – Amendes administratives

Titre 3 – Des instruments de promotion de l'égalité de traitement et de la diversité

Chapitre 1er – Outils de politique publique

Section 1 – Analyses d'impact
Section 2 – Plans d'action
Section 3 – *Gender budgeting*
Section 4 – Statistiques diversité



Chapitre 2 – Organes consultatifs

- Section 1 – Comité régional pour l'égalité des chances
- Section 2 – Comité de coordination régional en matière de diversité
- Section 3 – Conseil bruxellois de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes
- Section 4 – Groupe de coordination de la politique régionale du genre
- Section 5 – Conseil des personnes handicapées
- Section 6 – Groupe de coordination de la politique de la COCOF du handicap
- Section 7 – Groupe de coordination de la politique de la COCOM du handicap
- Section 8 – Conseils consultatifs communaux des aînés

Chapitre 3 – Promotion de la diversité au sein des organismes publics régionaux et locaux

- Section 1 – Plan d'action diversité
- Section 2 – Représentativité des organismes publics régionaux et locaux
- Section 3 – Subsidés pour la promotion de la diversité
- Section 4 – Réseau des managers de la diversité

Chapitre 4 – Accessibilité des organismes publics régionaux et locaux

Chapitre 5 – Accessibilité des lieux ouverts au public

Chapitre 6 – Représentativité des nominations effectuées par le Gouvernement au sein des organes de gestion d'une personne morale

Chapitre 7 – Incitants économiques à la diversité

- Section 1 – Subsidés régionaux pour la diversité
- Section 2 – Clauses sociales insérées dans les marchés publics régionaux
- Section 3 – Label Diversité

Titre 4 – Des instruments de lutte contre les discriminations

Chapitre 1er – Aide aux victimes

Chapitre 2 – Conciliation

Chapitre 3 – Monitoring et rapports

Titre 5 – Des organismes compétents en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité de traitement et de la diversité

Chapitre 1er – UNIA

Chapitre 2 – L'institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Chapitre 3 – Instances régionales

Section 1 – Services d'inspection régionale

Sous-section 1 – Emploi

Sous-section 2 – Logement

Section 2 – Fonctionnaire délégué

Sous-section 1 – Emploi

Sous-section 2 – Logement

Chapitre 4 – Organisations associatives et syndicales

Titre 6 – Dispositions modificatives, abrogatoires et transitoires

Titre 7 – Dispositions finales

ANNEXE 7

AVIS DU CONSEIL DE GESTION DE LA SANTÉ ET DE L'AIDE AUX PERSONNES D'IRISCARE N° 187 DU 28 NOVEMBRE 2023



Service : Juridique

Réf : /

👤 Sven BOUSSET

☎ +32 2 435 62 46

@ sven.bousset@iriscare.brussels

Monsieur Rudi Vervoort

Président du Collège réuni de la Commission
communautaire commune

Rue Ducale 7-9

1000 Bruxelles

Bruxelles, le 22 décembre 2023

Objet : Avis n°187 - Conseil de gestion de la santé et de l'aide aux personnes - séance du 28 novembre 2023 - Avant-projet de décret et ordonnances conjoints portant création du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité

Annexe : *"Modifications apportées au Titre 6 de la Partie 3 et à la Partie 7 de l'avant-projet de Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité"*.

Monsieur le Président,

Vu la présentation de l'avant-projet de Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité (Code) faite au Conseil de gestion de la santé et de l'aide aux personnes (Conseil) le 24.10.2023 par Madame Florence WAUTELET, Directrice de cabinet adjointe de la Secrétaire d'Etat à la Région de Bruxelles-Capitale au logement et à l'égalité des chances ;

Vu qu'il ressort de cette présentation que le Code est un avant-projet de décret et ordonnances conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale (la Région), la Commission communautaire française (la Cocof) et la Commission communautaire commune (la Cocom), qui codifie les textes législatifs et réglementaires pertinents en matière d'égalité des chances, de non-discrimination, de promotion de l'égalité de traitement et de la diversité (fonction publique), et d'inclusion, de ces trois entités ;

Vu qu'en ce qui concerne la Cocom, la codification porte sur quatre ordonnances (ordonnance du 30 juin 2022 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans les institutions, centres et services relevant de la compétence de la Cocom ainsi que dans les Services du Collège réuni de la Cocom ; ordonnance du 23 décembre 2016 portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Cocom ; ordonnance du 16 mai 2014 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Cocom ; ordonnance du 18 décembre 2008 relative à l'accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public).



Vu qu'il ressort de cette présentation que la codification a été effectuée à droit constant, mais que certains textes ont également été juridiquement évalués afin de les harmoniser (y compris l'extension de l'application de certaines dispositions régionales à la Cocom), d'y apporter des corrections, et de se conformer aux exigences européennes et internationales et aux développements jurisprudentiels les plus récents ;

Vu que les arrêtés d'exécution existants de ces textes subsistent dans leur version actuelle dans la mesure où les habilitations législatives existantes sont, pour la plupart, reproduites dans le Code mais que, pour des raisons de sécurité et clarté juridiques, les renvois au Code devront être ajoutés à ces arrêtés d'exécution ;

Vu qu'un comité d'accompagnement s'est réuni à plusieurs reprises, constitué de représentants des cabinets ministériels et administrations concernés, d'Unia et de l'IEFH ; qu'Iriscare a pris connaissance du Code lors de la présentation au Conseil du 24.10.2023 ; que le commentaire du Code mentionne un tableau de concordance et un rapport d'évaluation juridique, qu'il a été dit, en séance, que l'avis du Conseil d'Etat devait être rendu mi-novembre ; que ces documents n'ont pas été transmis au Conseil ;

Vu qu'il a ainsi été constaté que le Code avait un impact sur la "branche santé et aide aux personnes", incluant la politique des personnes handicapées, visée à l'article 5, § 1er, II, 4°, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et notamment les chiens d'assistance ;

Vu que l'article 22, § 3, alinéas 1^{er} et 3, de l'ordonnance du 23 mars 2017 portant création de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales, prévoient que le Collège réuni adresse au Conseil, pour avis, tout avant-projet d'ordonnance ou projet d'arrêté, dans le cadre de la branche "santé et aide aux personnes" ;

Le Conseil, valablement réuni en sa séance du 28 novembre 2023, rend un avis positif sur le projet qui lui est soumis.

Il formule cependant les **remarques** suivantes :

*

1) REMARQUES D'ORDRE GÉNÉRAL :

Le Conseil est d'avis qu'il n'est **pas toujours aisé** :

- **d'identifier les dispositions qui sont applicables uniquement à une entité, à plusieurs entités ou aux 3 entités ;**
- **d'identifier la logique ayant donné lieu à l'harmonisation par le haut prévue dans le Code, à savoir l'extension de la portée de certaines dispositions régionales à la Cocom et la Cocof. Dans ce**



cadre, le Conseil souhaite s'assurer que les dispositions spécifiques à la Cocom ont bien été prises en compte.

A titre exemplatif,

- Le commentaire de l'article 2 du Code explique que le cadre harmonisé pour l'intégration de l'égalité des chances dans les politiques publiques ne s'appliquera pas dans son ensemble à toutes les instances bruxelloises - à savoir que *"seules les obligations de mainstreaming de l'égalité des chances, de gender mainstreaming et de handstreaming, les analyses d'impact sur l'égalité des chances, les statistiques de l'égalité des chances et le gender budgeting s'appliqueront indifféremment au Gouvernement, au Collège et au Collège réuni, ainsi qu'à leurs membres. A l'inverse, l'administration Equal.brussels et le Comité régional pour l'égalité des chances demeurent une direction et une plateforme purement régionales. De même, les plans d'action imposés au Gouvernement par la Partie 3, Titre 1 du Code en projet couvrent un champ d'application plus large que les plans d'action imposés au Collège et au Collège réuni. Les plans d'action élaborés par le Collège et le Collège réuni ne couvrent que les critères protégés du sexe et du handicap."* ;
- Les articles 54 et 55 du Code reprennent des dispositions relatives au logement, à l'emploi, à la fonction publique locale bruxelloise, mais le champ d'application de ces dispositions régionales est élargi à toutes les matières couvertes par le champ d'application du Code ;
- Les articles 74 et suivants du Code traitent des Conseils bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes et des personnes en situation de handicap. Ces Conseils se prononcent sur toutes les matières qui peuvent avoir une incidence sur l'égalité entre les femmes et les hommes/l'intégration de la dimension du handicap, dans le cadre de l'exercice des compétences de la Région, et sur les matières qui peuvent avoir une incidence sur ces mêmes aspects, à la fois dans le cadre de l'exercice des compétences de la Région et de l'exercice des compétences de la Cocom et/ou de la Cocof. Ils ne traiteront donc pas des matières qui peuvent avoir une incidence sur l'égalité entre les femmes et les hommes/l'intégration de la dimension du handicap dans le cadre de l'exercice des compétences de la Cocom et de la Cocof uniquement ;
- Les articles 98 et suivants du Code instituent un Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme dont la compétence semble avoir été étendue à la Cocom et la Cocof. Ces articles mentionnent cependant uniquement une analyse et un rapportage des compétences régionales etc.

En outre, le Code reprend et abroge l'ordonnance du 30 juin 2022 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans les institutions, centres et services relevant de la compétence de la Cocom ainsi que dans les Services du Collège réuni de la Cocom. **Le Conseil s'interroge sur la modification de son champ d'application, à savoir que les dispositions du Code ne s'appliquent plus aux institutions agréées par la Cocom, mais uniquement aux "instances de la Cocom" telles que définies à l'article 4, 30°.**

En outre, le Conseil fait les remarques suivantes :



- Dans l'article 68, § 4, du Code, il est suggéré de reprendre la formulation actuelle des ordonnances "genre" et "handistreaming", à savoir : *"Les ministres du Collège et les Membres du Collège réunis, chacun dans leur domaine de compétences ou qui ont en charge l'égalité des chances, assurent respectivement pour la COCOF et la COCOM, la coordination des travaux d'élaboration, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des plans d'action. Ils peuvent, en outre, fixer, chacun pour ce qui les concerne, un cadre procédural organisant les étapes de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des plans d'action."*
- Dans les articles 130, § 2, et 131, § 3, du Code, il convient de faire mention du *"ministre/membre qui a dans ses attributions l'organe consultatif concerné"*.
- Dans le chapitre 1^{er}, du titre 3, de la partie 3, du Code, il est fait état de la *"représentativité au niveau régional"* : cette terminologie porte à confusion dans la mesure où certains articles (128, 130 et suivants) de ce chapitre concernent également la Cocom et la Cocof.
- Dans l'article 142, § 4, il est fait référence aux *"crédits budgétaires régionaux"*, le Conseil se demande s'il ne s'agit pas des *"crédits budgétaires propres à chaque entité fédérée"*.

2) CONSULTATION DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE :

Le Conseil est d'avis que la **Communauté flamande aurait dû être consultée dans le cadre de l'élaboration du Code**, ce qui ne semble pas avoir été fait.

3) PRÉAMBULE :

L'avis du Conseil étant requis (formalité substantielle), **il doit être mentionné dans le préambule.**

4) ARTICLE 3, 30° :

L'article 3, 30°, reprend la définition des *"instances de la Cocom"*.

Le Conseil suppose qu'Iriscare est inclus dans le 3^{ème} tiret de cette définition (institutions de droit public ou d'intérêt public créées par la Cocom).

En effet, Iriscare ne peut être inclus dans le 2^{ème} tiret, qui vise les OIP de la Cocom appartenant à la catégorie A et à la catégorie B, conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles.

Si tel n'est pas le cas, il convient de modifier le 2^{ème} tiret et de mentionner, le cas échéant, les organismes administratifs autonomes de première et seconde catégorie de l'ordonnance du 21 novembre 2006 portant les dispositions applicables au budget, à la comptabilité et au contrôle.

5) ARTICLE 3, 43°, ET ARTICLE 137 :

La définition d'*"organisme de reconnaissance"* et l'article 137 (représentativité des personnes handicapées au niveau local), ne tiennent pas compte de la reprise par la Cocom (Iriscare) de



l'allocation pour l'aide aux personnes âgées (APA), des allocations familiales majorées (AFM) et des aides individuelles aux personnes handicapées (AI).

Le Conseil propose donc de compléter ces articles en prenant en compte l'APA et les AI, à l'exclusion des AFM dans la mesure où la population visée est celle des travailleurs :

Art. 3. 43°. « organisme de reconnaissance » :

- a) la Direction Générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale ;
- b) le Service bruxellois francophone des personnes handicapées de la Commission communautaire française, dénommé "Service PHARE" ;
- c) la "Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap" ;
- d) l'Agence pour une Vie de Qualité, en abrégé AViQ ;
- e) l'Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées (Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung) ; [et](#)
- f) le " Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding " (VDAB). Dans ce cas précis, la reconnaissance est limitée aux personnes bénéficiant de "Bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen" (BTOM) octroyées par le VDAB pour les travailleurs en situation de handicap ;
- g) l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales institué par l'ordonnance du 23 mars 2017 portant création de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales ;
- h) les organismes assureurs bruxellois, visés dans l'ordonnance du 21 décembre 2018 relative aux organismes assureurs bruxellois dans le domaine des soins de santé et de l'aide aux personnes, notamment dans le cadre de l'octroi des aides individuelles pour personnes handicapées ;
- i) la personne ou les personnes qui établissent le degré de réduction d'autonomie conformément à l'article 4, alinéa 3, de l'ordonnance du 10 décembre 2020 relative à l'allocation pour l'aide aux personnes âgées.

Art. 137. Peuvent occuper un emploi du quota réservé aux personnes en situation de handicap, les candidats qui remplissent au moment du recrutement au moins l'une des conditions suivantes :

- 1° avoir été enregistré auprès d'un des organismes de reconnaissance ou avoir fait l'objet d'une décision d'intervention de la part d'un de ceux-ci, et avoir communiqué à un de ceux-ci toute décision relative aux dispositions d'aide ou d'intégration sociale ou professionnelle prise par le pouvoir fédéral ou communautaire ;
- 2° avoir été victime d'un accident du travail et fournir une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) ou par l'Office médico-social de l'Etat certifiant une incapacité d'au moins 66 % ;
- 3° avoir été victime d'une maladie professionnelle et fournir une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) ou par l'Office médico-social de l'Etat certifiant une incapacité d'au moins 66 % ;
- 4° avoir été victime d'un accident de droit commun et fournir une copie du jugement délivré par le greffe du tribunal certifiant que le handicap ou l'incapacité est d'au moins 66 % ;



5° avoir été victime d'un accident domestique et fournir une copie de la décision de l'organe assureur certifiant que l'incapacité permanente est d'au moins 66 % ;
 6° bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ;
 7° être diplômé de l'enseignement spécialisé ;
 8° avoir été reconnu définitivement inapte à l'exercice de ses activités habituelles par l'Administration de l'Expertise médicale ou par le service interne ou externe auquel l'employeur précédent était affilié, mais apte à certaines fonctions désignées par l'Administration de l'Expertise médicale ou le Service interne de prévention et de protection au travail (SIPP) ;
 9° avoir fait l'objet d'une décision établissant la réduction d'autonomie conformément à l'article 4, alinéa 3, de l'ordonnance du 10 décembre 2020 relative à l'allocation pour l'aide aux personnes âgées ;
 10° avoir fait l'objet d'une décision d'intervention en matière d'aides individuelles aux personnes handicapées en vertu de l'ordonnance du 21 décembre 2018 relative aux organismes assureurs bruxellois dans le domaine des soins de santé et de l'aide aux personnes et remplir la condition visée à l'article 3/1, § 2, 2°, de cette même ordonnance.

6) ARTICLES 63, 91, 154, § 2, 157, ALINÉA 2 :

Les articles 63, 154, § 2, et 157, alinéa 2, du Code font référence au Conseil consultatif de l'aide aux personnes et de la santé de la Cocom, section des institutions et services pour personnes handicapées, créé par l'ordonnance du 17 juillet 1991 portant création du Conseil consultatif de la santé et de l'aide aux personnes de la Cocom, telle que coordonnée par l'arrêté du 19 février 2009.

Cette section du Conseil consultatif a cependant été abrogée par l'ordonnance du 25 avril 2019 portant des dispositions diverses en matière de santé, d'aide aux personnes et de prestations familiales. Il ne peut donc pas y être fait référence.

L'article 91 mentionne la Commission « Personnes handicapées » visée à l'article 27 de l'ordonnance du 23 mars 2017 portant création de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales, en tant que composante du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap.

Celui-ci émet des avis et recommandations sur toutes les matières qui peuvent avoir une incidence sur l'intégration de la dimension du handicap dans le cadre de l'exercice des compétences de la Région, ainsi qu'à la fois dans le cadre de l'exercice des compétences de la Région et de l'exercice des compétences de la Cocof et/ou de la Cocom ; sur toute question relative à l'inclusion des personnes en situation de handicap en Région de Bruxelles-Capitale ; et de suivre la thématique à tous les niveaux de pouvoir pour autant que cela ait un impact sur les matières et compétences précitées.

L'application du principe d'égalité et de non-discrimination dans le cadre des compétences de la Cocom relève des missions des Services du Collège réuni, et non d'Iriscare qui exerce uniquement les missions



qui lui sont attribuées dans l'ordonnance du 23 mars 2017 précitée. **Le Conseil est d'avis qu'il conviendrait donc de supprimer la référence à la Commission technique précitée et de la remplacer par un organe des Services du Collège réuni.**

7) ARTICLES 21, 174 ET 182, TITRE 6 DE LA PARTIE 3 ET ARTICLES 204 ET 205 :

L'ordonnance du 18 décembre 2008 relative à l'accès aux lieux ouverts au public par les chiens d'assistance a pour objet :

- De consacrer le principe de l'accès aux lieux ouverts au public aux chiens d'assistance ;
- De définir les règles d'agrément des familles, associations et instructeurs de chiens d'assistance.

L'arrêté d'exécution du 22 octobre 2009 prévoit les procédures, normes d'agrément et des dispositions spécifiques relatives aux chiens d'assistance.

La Cocom est compétente pour régler l'application du principe d'égalité et de non-discrimination en ce qui concerne la politique des personnes handicapées au sens de l'article 5 de la LSRI du 8 août 1980. Le Conseil est d'avis de **ne pas abroger l'entièreté de l'ordonnance du 18 décembre 2008 afin que la Cocom conserve la possibilité de modifier unilatéralement les dispositions légales relatives à l'agrément des familles, associations et instructeurs, et aux dispositions spécifiques relatives aux chiens d'assistance (mission d'Iriscare).**

Dans l'annexe au présent avis, **le Conseil propose donc les modifications suivantes :**

- À l'article 158, § 1^{er}, alinéa 2, **la possibilité de demander un paiement supplémentaire constituant la contrepartie d'un service spécifique, évaluable économiquement, est abrogée.** En effet, cela ressort d'un rapport d'Unia à ce sujet, et ne figure déjà plus dans le Code wallon de l'Action sociale et de la Santé et le décret flamand du 20 mars 2009 ;
- À l'article 158, § 2, il est renvoyé expressément à l'ordonnance du 18 décembre 2008 précitée ;
- Les dispositions relatives à l'agrément des familles, associations et instructeurs, et les dispositions spécifiques relatives aux chiens d'assistance sont supprimées ;
- L'article 161, alinéa 2, est supprimé, car les articles 174 et 182 en reprennent le contenu, ce qui implique également la révision des numéros des articles suivants ;
- L'article 204, 6ème tiret, est supprimé au bénéfice de l'ajout d'un tiret dans l'article 205, rédigé comme suit : *"Les articles 2, 3°, 3, 4, 6 et 7, de l'ordonnance du 18 décembre 2008 relative à l'accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public."*



Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos sentiments distingués,

Véronique GAILLY

Tania DEKENS

Président

Fonctionnaire dirigeant Iriscare

ANNEXE 8

AVIS DU CONSEIL CONSULTATIF DU LOGEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE DU 2 JUIN 2023



AVIS DU CONSEIL CONSULTATIF DU LOGEMENT CONCERNANT L'AVANT-PROJET DE CODE BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ, DE LA NON- DISCRIMINATION ET DE LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ

Vu l'Ordonnance du 17 juillet 2003 portant le Code bruxellois du Logement, le Conseil consultatif du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale, s'est réuni le 02 juin 2023, à la suite de la demande d'avis du 24 avril 2023 de la Secrétaire d'État au Logement relative au texte : *«l'avant-projet de Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité»*.

Les documents sur lesquels se fonde le présent avis sont :

- l'avant-projet de Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
- La Note au Gouvernement y relative

Le Conseil Consultatif du Logement remet l'avis qui suit :

Le Conseil prend acte des modifications et salue l'effort de codification des normes relatives à l'égalité, la non-discrimination et la diversité.

Le Conseil se prononce uniquement sur les chapitres concernant directement le logement.

Si le projet de code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité est supposé reprendre à droit constant les dispositions du Code bruxellois du Logement, le Conseil note que la disposition prévoyant une faculté de recours suspensif par le contrevenant en cas d'amende administrative n'a pas été reprise et invite le gouvernement à corriger ceci. Cette possibilité était prévue dans le CBL (art. 214ter §5). (pages 66, 93 et 96 de l'avant-projet).

Le Conseil invite le Gouvernement à communiquer plus avant sur cette codification.

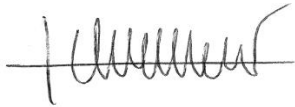
Dès lors que l'entrée en vigueur du nouveau code devrait entraîner la suppression dans le CBL des articles relatifs à l'égalité de traitement, le Conseil suggère qu'un article renvoyant au Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité soit intégré au CBL sous le titre actuel « X. De l'égalité de traitement ».

Le Conseil souhaite que le Code soit clarifié et rédigé par secteur.

Le Conseil consultatif du Logement a remis son avis en application de l'article 97 du Code bruxellois du Logement.

Il rappelle qu'en application de l'article 99 § 2, lorsque le Conseil relate dans son avis un point de vue soutenu par au moins la moitié de ses membres, « **le Gouvernement doit préciser les motifs pour lesquels il s'écarte éventuellement de ce point de vue** ».

Pour le Conseil, le 02 juin 2023 ,

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke at the end.

Isabelle QUOILIN
Présidente

A handwritten signature in black ink, featuring a stylized 'W' and 'M' with a long horizontal stroke extending to the right.

Werner VAN MIEGHEM
Vice-Président

ANNEXE 9

AVIS D'UNIA (CENTRE INTERFÉDÉRAL POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES) N° 331 DU 21 JUIN 2023



Avis (n° 331) du 21 juin 2023*1

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

Objet de la demande

Unia, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, remercie la Secrétaire d'Etat à l'égalité des chances Nawal Ben Hamou, pour sa demande d'avis du 21 avril 2023 sur 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.

Contenu

1	Introduction et commentaires généraux	2
2	Commentaires sur la partie 1 – Dispositions générales	2
3	Commentaires sur la partie 2 – Droit de la non-discrimination	5
3.1	Titre 1 ^{er} – Champ d'application	5
3.2	Titre 2 – Interdiction des discriminations	5
3.3	Titre 3 – Dispositifs généraux de protection	10
3.4	Titre 4 – Dispositions spécifiques de protection	12
3.5	Titre 5 – Recherche et poursuite des discriminations	12
3.6	Titre 6 – Modes et charge de la preuve dans le cadre d'une procédure civile ou administrative	13
3.7	Titre 7 – Dispositions pénales et amendes administratives	13
4	Commentaires sur la partie 3	14
4.1	Titre 1 ^{er} , Chapitre 1 ^{er} : acteurs bruxellois	14
4.1.1	Veiller à la pleine synergie entre Région, Cocof et Cocom	14
4.1.2	Correspondants «Egalité des chances», «handistreaming» et «gender mainstreaming»	14
4.2	Titre 1 ^{er} , Chapitre 3 : plans d'action	15

¹ L'Accord de coopération du 12 juin 2013, entre l'Autorité fédérale, les Régions et les Communautés, visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, confère notamment à Unia la mission « d'adresser des avis et recommandations indépendants à tout pouvoir public en vue de l'amélioration de la réglementation et de la législation » (art. 5).

4.2.1	Obligations du Gouvernement (section 1) et du Collège et du Collège réuni (section 2)	15
4.3	<i>Titre 1^{er}, chapitre 4 : analyse d'impact sur l'égalité des chances</i>	15
4.4	<i>Titre 1^{er}, chapitre 5 : statistiques de l'égalité des chances</i>	15
4.5	<i>Titre 2, chapitre 2 : conseil bruxellois des personnes en situation de handicap</i>	16
4.6	<i>Titre 3, chapitre 2 : représentativité au niveau local</i>	16
4.6.1	Public cible du quota	16
4.6.2	Augmentation du quota	17
4.6.3	Externalisation aux ETA du quota	17
4.6.4	Monitoring du quota	17
4.7	<i>Titre 4, chapitre 1^{er} : administrations locales</i>	18
4.7.1	Préciser le mécanisme du subside aux administrations locales	18
4.8	<i>Titre 5 : accessibilité des sites internet et des applications mobiles des instances bruxelloises et de l'administration locale</i>	18
4.9	<i>Titre 6 : accessibilité des lieux ouverts au public aux chiens d'assistance</i>	18
4.9.1	Remarque générale : adaptation de l'ensemble des dispositions aux normes applicables en Wallonie et en Flandres	18
4.9.2	Mise à jour de la structure des dispositions	19
4.9.3	Définitions	19
4.9.4	Reconnaissance et identification des chiens	19
4.9.5	Droit d'accès et paiement supplémentaire	19
4.9.6	Sanction	20
4.10	<i>Titres 7 et 8 : subsides</i>	20
5	Commentaires sur les parties 4 à 7	20
5.1	<i>Partie 4, titre 2 : Organismes de promotion de l'égalité de traitement</i>	20
5.2	<i>Partie 5 : Monitoring du présent Code</i>	21
6	Contact Unia	21

1 Introduction et commentaires généraux

De manière globale, Unia se félicite de l'ambitieux avant-projet de Code bruxellois et d'égalité, de la non-discrimination et de la diversité soumis pour avis. 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.

2 Commentaires sur la partie 1 – Dispositions générales

Plusieurs observations doivent être formulées concernant le **titre 2** relatif aux définitions.

Tout d'abord, concernant la définition de la notion d'aménagements raisonnables, Unia plaide pour que la définition des aménagements raisonnables soit complétée pour y inclure la condition que les mesures ne peuvent imposer une charge disproportionnée. Cette précision est indispensable pour être conforme à l'article 2 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées² et afin d'harmoniser la définition avec les textes des autres entités fédérées. Par ailleurs, à défaut, la définition vise tout aménagement pour une personne en situation de handicap et pas les aménagements raisonnables. La condition que l'aménagement ne constitue pas une charge disproportionnée constitue la définition même des aménagements raisonnables.

Unia suggère par conséquent de définir les aménagements raisonnables de la manière suivante :

« mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne en situation de handicap d'accéder à un logement et de s'y maintenir, à un emploi, de l'exercer et d'y progresser, ou, de manière plus générale, d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines et activités entrant dans le champ d'application du présent Code, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée ».

Par ailleurs, cet ajout permettrait une cohérence avec les législations antidiscrimination des autres niveaux de pouvoir, qui toutes, prévoient cette formulation³.

Dans la définition de « critères protégés » (p.8), Unia souhaite tout d'abord saluer l'extension du champ d'application du critère protégé de la **situation (condition) sociale** au-delà du domaine du logement. L'explication additionnelle au sein des travaux préparatoires apporte davantage de compréhension et de clarté. Unia plaide toutefois pour l'utilisation du concept de « **condition sociale** » plutôt que de la notion de « situation sociale ». Cela permet d'harmoniser ce texte avec le décret wallon. La future réforme au niveau fédéral va dans le même sens. En effet, en néerlandais, « condition sociale » est traduit par « *sociale positie* » dans le code bruxellois du logement, comme cela est également prévu dans le décret flamand. L'ensemble des législations, à l'exception du décret du 12 décembre 2008 en Fédération Wallonie-Bruxelles et du décret de la Communauté germanophone du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination apparaissent donc cohérentes. Par ailleurs, dans l'exposé des motifs, dans la liste non-exhaustive de ce que recouvre le critère de « condition sociale », il nous apparaît important d'y

² Art. 2, §4 CRPD : « On entend par « aménagement raisonnable » les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales »

³ Pour la loi fédérale antidiscrimination du 10 mai 2007, voy. art.4, 12°. Pour le décret flamand antidiscrimination du 10 juillet 2008, voir art. 19. Pour le décret antidiscrimination wallon du 6 novembre 2008, voy.art.4, 13°. Pour le décret antidiscrimination de la Communauté française du 12 décembre 2008, voy. art. 3, 9°. Décret antidiscrimination de la Communauté germanophone du 19 mars 2012, voy.art.3, 9°.

indiquer « les gens du voyage » de manière à protéger les personnes qui relèvent de ce groupe et qui ne seraient pas protégés par d'autres critères, tels que l'origine ethnique.

Ensuite, Unia est interpellé par l'assimilation du critère des « **responsabilités familiales** » à celui du genre (p. 8). En effet, en l'état, le projet de Code indique : « le sexe, critère auquel sont assimilés (...) la coparentalité et les responsabilités familiales ».

Or, le critère de responsabilités familiales n'est pas d'office lié au sexe, et dépasse le cadre de la directive européenne work-life balance, limité à l'emploi : ainsi, il peut couvrir les situations relatives aux aidants-proches (que ce soit d'un parent, d'un enfant, ou d'un proche) ainsi que des situations où le genre n'intervient pas spécifiquement, par exemple dans le cas des parents de familles nombreuses ou monoparentales, particulièrement vulnérables sur le marché du logement. Dans certains cas, il relève plutôt de situations liées au handicap (les aidants proches, parents d'enfants avec un handicap), l'état de santé, ou encore l'âge, critères relevant de la compétence d'Unia. Unia plaide donc pour que ce critère ne soit pas assimilé au sexe mais en soi indépendant, traité de façon conjointe par Unia et l'IEFH.

En effet, l'article, tel que libellé, en les assimilant au critère du sexe, laisse entendre que les responsabilités familiales relèvent exclusivement de la compétence de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH). Il est exact que la directive européenne 2019/1158 prévoit, en son article 15⁴ que l'IEFH doit être compétent pour ce critère. Toutefois, rien n'empêche les autorités d'aller plus loin que la directive : puisque le critère de responsabilités familiales est plus englobant que ce prévoit la directive et qu'il recouvre des questions qui dépassent le genre, nous considérons qu'Unia doit être également désigné comme organisme compétent. En outre, Unia peut ester en justice sur la base des ordonnances bruxelloises, ce qui doit nous permettre de créer de la jurisprudence dans une approche de strategic litigation..

Troisièmement, au sein des définitions de « **distinction directe** » et de « **distinction indirecte** » (pp. 8-9), il serait davantage cohérent d'opter pour la mention de critères, non pas « individuels », mais plutôt « octroyés en propre » comme cela sera dorénavant énoncé dans les lois fédérales suite à la future réforme.

Quatrièmement, Unia est ravi de voir consacrer le concept de « **discrimination intersectionnelle** » dans le projet (pp. 9-12). Il s'agit d'une réelle avancée pour enfin obtenir la reconnaissance du traitement discriminatoire spécifique subi par certain-es qui jusqu'alors, n'avaient d'autres choix que d'occulter une partie de ce qui est, pourtant, constitutif de leur identité⁵. Toutefois, concernant la définition de cette dernière, nous suggérons une légère adaptation davantage en cohérence avec la réforme des lois fédérales comme suit : « *Discrimination intersectionnelle : discrimination directe ou indirecte, harcèlement discriminatoire ou sexuel, ou injonction de discriminer fondé simultanément sur plusieurs critères protégés, réels ou supposés, attribués en propre ou par association, qui interagissent et deviennent indissociables* ».

En outre, dans l'exposé des motifs (p. 12), Unia perçoit un manque de clarté dans la distinction entre la discrimination intersectionnelle et les discriminations additives et successives. Par conséquent, nous proposons la réécriture suivante qu'il nous semble pertinent d'assortir d'exemples.

« En ce qui concerne les types de discrimination visées par le Code en projet, la discrimination intersectionnelle est ajoutée et définie, sur la base des constats repris aux points 57 à 64 du rapport

⁴ Pour rappel, « sans préjudice de la compétence des inspections du travail ou d'autres organismes qui font respecter les droits des travailleurs, parmi lesquels les partenaires sociaux, les États membres font en sorte que le ou les organismes désignés, en vertu de l'article 20 de la directive 2006/54/CE, pour promouvoir, analyser, surveiller et soutenir l'égalité de traitement de toutes les personnes, sans discrimination fondée sur le sexe, soient compétents pour les questions de discrimination qui relèvent de la présente directive. »

⁵ Par exemple, dans une ordonnance du 17 juillet 2020, le Tribunal du travail de Bruxelles a jugé qu'« [Il] ne sera donné aucun écho dans la présente décision aux longs développements théoriques que consacre la demanderesse à la dimension intersectionnelle de la discrimination prétendue, encore qu'ils ne soient pas dépourvus d'intérêt scientifique. [...], force est de constater que la notion de discrimination intersectionnelle est largement absente du droit de l'Union et que les lois anti-discrimination du 10.5.2007 ne définissent pas et ne règlent pas le sort des discriminations intersectionnelles, pas plus qu'elles ne le font pour les discriminations multiples » (§43) (RG. 19/2070/A).

d'évaluation juridique. Elle est définie comme la discrimination directe ou indirecte, le harcèlement discriminatoire ou sexuel, ou l'injonction de discriminer fondé simultanément sur plusieurs critères protégés, réels ou supposés, attribués en propre ou par association, qui interagissent [et deviennent indissociables. Il est donc question de discrimination intersectionnelle lorsqu'une personne fait l'objet d'un traitement discriminatoire fondé sur plusieurs motifs qui s'entrecroisent et s'enchevêtrent au point que, tant légalement qu'en pratique, il n'est plus possible de les distinguer entre eux. Ce traitement produit un désavantage unique et singulier et il en résulte qu'une seule discrimination peut être prouvée. La discrimination intersectionnelle peut être illustrée par un jugement du Tribunal du travail de Bruxelles du 18 mars 2022 (RG. 20/1537/A) qui énonce que le remboursement du vaccin contre papillomavirus prévu uniquement pour les femmes constitue une discrimination intersectionnelle fondée sur le sexe et l'orientation sexuelle. En effet, le non-remboursement est principalement problématique pour les hommes homosexuels, les hommes hétérosexuels développant une immunité de groupe qui se crée en partie au sein de la communauté des hommes ayant des relations sexuelles avec des femmes vaccinées. C'est donc l'intersection des critères du sexe et de l'orientation sexuelle – parce que d'une part, tous les hommes ne sont pas préjudiciés et d'autre part, les lesbiennes ne sont pas concernées en tant que femme – qui créent le désavantage spécifique subi. Outre la discrimination intersectionnelle, la discrimination multiple peut également prendre la forme d'une discrimination additive, c'est-à-dire, lorsqu'à un moment donné, une personne est traitée différemment pour plusieurs motifs, de sorte que ceux-ci s'additionnent et se renforcent mutuellement, tout en pouvant être dissociés. Par exemple, la candidature d'un homme de 44 ans est écartée parce que l'employeur a supposé qu'il ne pourrait pas travailler dans une équipe uniquement composée de femmes âgées de 20 à 30 ans. Il y a une double discrimination : sur la base de l'âge et du genre. Il est possible de dissocier les critères à la base de la décision de l'employeur et de prouver chaque discrimination séparément selon chaque motif (Tribunal du travail de Liège du 11 août 2017). Enfin, une discrimination multiple peut également être successive lorsqu'une personne fait l'objet de plusieurs traitements discriminatoires sur la base de différents motifs opérant séparément et à des moments distincts. Par exemple, une femme est discriminée tant sur base de son handicap que sur la base de sa grossesse. Elle est discriminée en raison de son handicap dans le cours de la procédure de candidature et ensuite en raison de son handicap et de sa grossesse lors de la décision de refus d'embauche (Cour du travail d'Anvers du 28 juin 2021, R.G 2020/AA/417) ».

Cinquièmement, Unia tient également à saluer la mention, au sein des commentaires d'article, **des discriminations par association et par supposition** permettant ainsi de prendre en compte les évolutions jurisprudentielles européennes (pp. 12-13). Afin d'être le plus compréhensible possible, Unia modifierait la définition de la discrimination par supposition : « une personne est discriminée sur la base d'un critère protégé auquel elle ne correspond en réalité pas », par cette définition : « la différence de traitement dont est victime une personne en raison d'une caractéristique qu'il lui est, à tort, attribuée et dont elle n'est, en réalité, pas porteuse ».

Concernant la notion de « **handicap** » (p. 19), le code la définit, alors qu'aucun autre critère ne l'est. Le fait de définir la notion de handicap permet d'en donner une définition cohérente avec celle de la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées. Cependant, il ne nous apparaît pas nécessaire de figer cette définition dans les dispositions du Code. Il pourrait simplement devoir être fait référence à la définition de personnes handicapées de la Convention ONU, en son article 1^{er}. Renvoyer à la Convention permet une acception large de la notion de handicap et évolutive, selon les jurisprudences belges et internationales.

Unia constate que la définition des « **relations de travail** » est plus restrictive que la définition prévue dans les lois fédérales (pp. 21-22). De plus, la structure prévue dans les lois fédérales permet une meilleure compréhension grâce à l'énumération des trois stades de la relation de travail : l'accès au travail, les conditions de travail et la fin de la relation de travail. Par ailleurs, la définition de relation de travail ne mentionne actuellement que la fonction publique de l'administration régionale et locale, ce qui exclut la fonction publique de la COCOM et de la COCOF⁶.

⁶ A cet égard, de nombreux titres font erronément référence exclusivement à la fonction publique régionale et locale. Il convient donc de viser la fonction publique des instances bruxelloises.

Ainsi, nous vous proposons la réécriture suivante :

« Les relations d'emploi au sein de la fonction publique des instances bruxelloise qui incluent les conditions d'accès, de désignation et de promotion, y compris les critères et les procédures de sélection les conditions et les épreuves de recrutement et d'avancement, les conditions de travail, y compris les rémunérations dont elles sont assorties et les conditions de licenciement, et ceci :

-indépendamment du régime statutaire ou contractuel de l'engagement ;

-tant le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant ;

- à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité ».

En outre, nous estimons que le point d) de cette définition : « l'affiliation et l'engagement des personnes décrites au point b), dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation » ne fait pas partie d'une relation de travail en tant que telle. Unia estime que ce point devrait se trouver au sein de la partie 2, titre 1 relative au champ d'application du présent Code. Nous nous basons sur ce qui est prévu dans les lois fédérales. Pour ce faire, il faudrait créer un nouveau point dans l'article relatif au champ d'application (p.1-2, partie 2, titre 1) entre le 5° et le 6° afin d'y déplacer le point d).

Finalement, une modification devrait être opérée dans l'écriture de « **UNIA** » (p. 23) en optant pour l'écriture officielle à savoir : « Unia ».

3 Commentaires sur la partie 2 – Droit de la non-discrimination

3.1 Titre 1^{er} – Champ d'application

Dans le §1, le point 5° mentionne dans le champ d'application l'emploi. Compte tenu des lois spéciales auxquelles renvoie cette notion, nous nous interrogeons sur la plus-value du § 2 de cet article. En outre en raison du caractère lacunaire du §3 qui, en l'état, ne vise notamment pas le stage, la convention d'apprentissage ou encore, le travail d'indépendant, nous recommandons d'insérer au §1^{er}, un point supplémentaire (13°) renvoyant aux « relations de travail » telles que définies dans la 1^{ère} partie et de supprimer le §3.

Également au sein de §1, Unia remarque un manquement dans le contenu du champ d'application. Il faudrait rajouter un 14° visant « l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations ».

3.2 Titre 2 – Interdiction des discriminations

Dans le **chapitre 1^{er}**, dans le commentaire d'article relatif à la discrimination intersectionnelle, Unia recommande la suppression de la partie « par opposition aux discriminations multiples » qui peut porter à confusion. En effet, la discrimination intersectionnelle étant une forme de discrimination multiple, l'indication d'une opposition avec les discriminations multiples semble inadaptée (*cfr supra*).

Concernant le « 4° le refus d'aménagement raisonnable », Unia suggère de le remplacer par « le refus d'aménagements raisonnables en faveur d'une personne en situation de handicap ». L'usage du pluriel est plus adéquat et assure une cohérence avec les autres dispositifs antidiscrimination. Par ailleurs, afin d'éviter toute confusion, il semble important de préciser dans cette disposition, soit dans l'énumération des comportements

interdits, que le refus d'aménagements raisonnables concerne le critère du handicap, et ce même si la définition de la notion d'aménagements raisonnables le précise bien.

Dans le **chapitre 2** relatif aux distinctions autorisées, l'organisation des sections et sous-sections ne nous apparaît pas suffisamment claire. Par ailleurs, certains régimes de justification ne semblent pas toujours en adéquation avec les directives européennes.

Dans la **sous-section 1 (section 1)**, qui se concentre sur les règles générales de justification, il est fait référence à l'exigence professionnelle essentielle et déterminante au §2, alors même que les exigences professionnelles essentielles et déterminantes font l'objet de la section 2 et que par ailleurs, il s'agit d'un régime de justification propre au domaine de l'emploi, ce qui n'est pourtant pas précisé. Les régimes de justification diffèrent selon le domaine, le critère et le type de comportements interdits, ce qui rend cet enjeu particulièrement compliqué et technique. Il s'agit donc de faire œuvre de pédagogie. Afin de faciliter la lecture et la compréhension, Unia recommande de s'inspirer de la façon dont les justifications sont prévues dans le décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations, ainsi que de la façon dont est rédigée la loi du 10 mai 2007.

Ainsi le décret wallon prévoit, un régime général de justification des distinctions directes : pas de justifications possibles pour une série de critères listés (critères raciaux – à l'exception de la nationalité) et liés au genre et une justification objective et raisonnable pour les autres critères. L'article suivant déroge ensuite au régime général dans les domaines de l'emploi et des relations de travail, en indiquant la liste des critères pour lesquels une exigence professionnelle essentielle et déterminante justifie une distinction de traitement, avant de définir au §2 du même article, ce qu'il est entendu par exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Ce décret comprend ensuite un chapitre relatif aux justifications des distinctions indirectes, et se penche ensuite sur les motifs généraux de justifications et les motifs spécifiques.

Une structure similaire devrait être suivie. Ainsi, Unia suggère la réécriture suivante⁷ :

« Chapitre 2: Distinctions autorisées

Section 1 : Justification des distinctions directes

Article TO DO §1^{er} Toute distinction directe fondée entre autres sur un ou plusieurs des critères protégés suivants :

- 1° la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique ;
 - 2° le sexe et les critères assimilés que sont 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 et la coparentalité ;
- constitue une discrimination directe.

§2 Toute distinction directe fondée sur un ou plusieurs des critères protégés suivants : la nationalité, l'âge, les responsabilités familiales, l'origine et la situation sociale, 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, un handicap, une caractéristique physique ou génétique constitue une

⁷ S'agissant des critères liés au genre, Unia les a intégrés dans sa proposition de reformulation du chapitre 2 de manière à faire une proposition complète. Il s'impose cependant de vérifier la conformité de cette proposition à celle formulée par l'IEFH dont le critère du genre et assimilés relèvent de la compétence exclusive.

discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.⁸

L'alinéa 1er ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

Article TO DO § 1er. Par dérogation à l'article TO DO⁹ et dans les domaines visés à l'article TO DO¹⁰ une distinction directe fondée entre autres sur la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, le sexe et les critères assimilés, l'âge, les responsabilités familiales, l'origine et la situation sociale, 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, un handicap, une caractéristique physique ou génétique¹¹ peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à un ou plusieurs des critères visés par le présent Code est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et ;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

Section 2 : Justification des distinctions indirectes

Art. TO DO. Toute distinction indirecte fondée sur un ou plusieurs des critères protégés visés par le présent Code constitue une discrimination indirecte,

- à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires¹² ;

⁸ De manière à faciliter la lecture de ces dispositions, une piste serait de modifier les alinéas en paragraphe et d'insérer un paragraphe supplémentaire entre le 1^{er} (« Le présent Code poursuit l'objectif de contribuer à [...] ») et le second qui deviendrait donc le 3^e (« Il vise également à transposer [...] ») rédigé comme suit :

« §2 Le présent Code vise à créer, dans les matières visées à l'article TO DO [article concernant le champ d'application dans la partie 2, titre 1], un cadre général pour lutter contre :

1° la discrimination directe ou indirecte fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique ;

2° la discrimination fondée sur le sexe et les critères assimilés que sont 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 et la coparentalité

3° la discrimination directe ou indirecte fondée sur l'âge, les responsabilités familiales, l'origine et la situation sociale, 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, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ».

Cela permettrait d'éviter de citer tous les critères en faisant uniquement référence à cet article ainsi qu'en cas d'une éventuelle modification des critères protégés, de modifier uniquement cette disposition.

⁹ Article précédent.

¹⁰ 1) relations de travail telles que visées dans la partie 1, titre 2 à l'article comprenant la définition (ou selon notre suggestion, visées dans la partie 2, titre 1, 13° concernant le champ d'application) ;

2) emploi tel que visé dans la partie 2, titre 1, 5° concernant le champ d'application ;

3) affiliation et engagement syndical tel que dans la proposition d'ajout d'un 14° au sein de la partie 2, titre 1 concernant le champ d'application.

¹¹ Par souci de lisibilité et de facilité, on pourrait plutôt dire : « par tous les critères protégés visés par le présent Code ».

¹² Nous suggérons ici la suppression du ou. L'argumentaire concernant cette suppression se trouve *infra*.

- à moins que, en cas de distinction indirecte sur la base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

Section 3 : Motifs généraux de justification

Art. TO DO. Pour l'évaluation de la justification des discriminations intersectionnelles, est d'application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement.¹³

Art. TO DO. Les dispositions spéciales relatives à la protection de la grossesse, l'accouchement ou la maternité adoptées en vue de la réalisation de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, ne constituent pas une quelconque forme de discrimination.

Art. TO DO. § 1er. Une distinction sur la base de critères protégés ne s'analyse jamais en une quelconque forme de discrimination en vertu du présent Code lorsqu'elle est imposée par ou en vertu d'une loi, d'un décret ou d'une ordonnance.

§ 2. Le paragraphe précédent ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions établies par ou en vertu d'une loi, d'un décret ou d'une ordonnance à la Constitution, au droit de l'Union européenne et au droit international.

Section 4 : Motifs spécifiques de justification

Art. TO DO. En matière de relations de travail et d'emploi, et par dérogation à l'article TO DO¹⁴ et sans préjudice des autres dispositions du chapitre 2, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Article TO DO. Par dérogation à l'article TO DO, une distinction directe fondée sur le sexe ne constitue pas une discrimination directe si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

Section 4 : Aménagements raisonnables (voir remarques aux sous-sections 2 et 3)

Section 5 : Actions positives (voir remarques relatives à la section 4) »

Compte tenu de la proposition de réécriture du chapitre concernant les distinctions justifiées, nous plaidons pour la suppression de la sous-section concernant les exigences essentielles et déterminantes étant donné que cette dernière a été intégrée dans la section 1 relative aux justifications des distinctions directes. Par ailleurs, concernant la formation professionnelle qui justifiait l'introduction du §2 du 2^e article au sein de la section 2 relative aux exigences essentielles et déterminantes, nous nous questionnons sur la nécessité d'ajouter cette dérogation alors que ce Code étant une codification à droit constant, elle ne se trouve pas dans le décret du 22 mars 2007 relative à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle.

¹³ Unia salue cette proposition dans l'exposé des motifs, mais pour plus de clarté, propose que ce motif de justification fasse l'objet d'un article du Code.

¹⁴ Référence au 2^e article de la partie 2, titre 2, chapitre 2, section 1, sous-section 1.

Dans la **sous-section 2** (section 2 dans notre proposition) relative aux distinctions indirectes injustifiées, il est prévu que la distinction indirecte peut être justifiée au moyen d'une justification objective et raisonnable, « ou, en cas de distinction indirecte fondée sur le handicap », par la démonstration qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place (pp. 13-14). Or, la justification d'une distinction indirecte sur la base du handicap peut aussi être basée sur une justification objective et raisonnable, sans que la notion d'aménagement raisonnable, qui est une notion individuelle et contextuelle, ne soit pertinente. On pense, par exemple, à une commune qui prendrait la même mesure de stationnement pour tous, sans prendre en compte la situation particulière des personnes en situation de handicap, ce qui peut donner lieu à un traitement discriminatoire indirect. On pense également à l'interdiction de chiens dans l'horeca sans prévoir d'exception pour les chiens d'assistance. Il n'est alors pas question d'un aménagement raisonnable individuel mais de la prise en compte, dans la politique, de certains groupes qui doivent être traités différemment en vue de rétablir une égalité. Le « ou » qui sépare les alinéas 1° et 2° devrait donc être supprimé. Par ailleurs, l'exposé des motifs devrait préciser que la première option, à savoir la justification objective et raisonnable, s'applique aussi au critère du handicap et la phrase « le cas spécifique de la situation indirecte fondée sur la situation de handicap fait l'objet d'une règle particulière imposant de mettre en place un aménagement raisonnable » doit être supprimée.

En ce qui concerne les commentaires relatifs au cas d'une distinction indirecte fondée sur plusieurs critères, Unia salue la prise en compte, dans l'évaluation de la justification des discriminations intersectionnelles fondées notamment sur le handicap, le fait que, lorsqu'il est question d'un aménagement raisonnable, l'adéquation de celui-ci est évaluée tenant compte des autres critères concernés, comme la condition sociale ou l'existence de responsabilités familiales. Toutefois, il y a lieu de préciser que cette analyse doit se faire parallèlement à une analyse relative au caractère proportionné ou non de l'aménagement selon les caractéristiques et les indicateurs repris dans le Protocole relatif au concept d'aménagements raisonnables. Enfin, la prise en compte des autres critères devrait être rappelée dans la sous-section 3 relative aux aménagements raisonnables.

Par ailleurs, Unia suggère d'élargir cette prise en compte du contexte à l'analyse de la justification de tout type de comportement interdit (distinction directe, indirecte, harcèlement,...). Unia sollicite donc que l'exposé des motifs mentionne la prise en compte du contexte dans la balance de proportionnalité. Unia propose de le rédiger comme suit : « La balance de proportionnalité tient compte du contexte dans lequel la distinction de traitement s'est produite » au niveau de la justification.

La **sous-section 3** relative aux aménagements raisonnables appelle plusieurs observations et suggestions.

Premièrement, la manière dont les dispositions et l'exposé des motifs envisagent la question de l'alternative à l'aménagement demandé doit être revue. En effet, conformément aux indicateurs du Protocole relatif aux aménagements raisonnables, il est obligatoire de rechercher et proposer une « alternative équivalente ». En effet, toute alternative ne correspond pas aux besoins spécifiques et en l'absence d'alternative équivalente, l'aménagement est plus susceptible d'être considéré comme raisonnable. Par ailleurs, cette obligation est valable peu importe le statut de la personne à qui incombe l'obligation de mettre en place un aménagement raisonnable.

Par conséquent :

- Unia suggère l'ajout de la notion de « équivalente » à la fin du premier article, après, « et se voit, le cas échéant, proposer une alternative » et quand la notion apparaît dans l'exposé des motifs ;
- Unia suggère de supprimer :
 - o le §3 du deuxième article qui semble réserver l'obligation de proposer une alternative équivalente à certaines instances régionales ;
 - o la phrase « Certains destinataires, visés au § 3, seront tenus de proposer, et donc le cas échéant de créer, une telle alternative » reprise dans l'exposé des motifs ;
 - o la dernière phrase de l'exposé des motifs « Si le pouvoir concerné ne dispose pas d'alternative raisonnable, il peut refuser la demande d'aménagement raisonnable ».

Par ailleurs, comme expliqué ci-avant, les discriminations indirectes basées sur le handicap ne s'analysent pas toutes comme un refus d'aménagement raisonnable et le refus d'aménagement raisonnable constitue un comportement interdit à part entière. Par conséquent, Unia plaide pour supprimer les références à la discrimination indirecte au §1^{er} du deuxième article qui pourrait être remplacé par « Ne constitue pas une discrimination, le refus de mettre en place un aménagement qui impose une charge disproportionnée à la personne à qui incombe l'obligation ».

Enfin, concernant l'analyse de la charge disproportionnée, Unia salue la référence au Protocole relatif au concept d'aménagements raisonnables. Unia propose de modifier le commentaire des articles en ce sens :

« Pour l'interprétation des objectifs d'un aménagement raisonnable et de son caractère raisonnable, il est renvoyé *aux critères et aux indicateurs* du Protocole relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme (M.B., 20 septembre 2007). *Quant aux critères*, il convient en particulier d'avoir égard au fait que l'aménagement doit : (...) »

Dans la **section 4** portant sur actions positives autorisées (2.4.), Unia recommande tout d'abord de modifier le titre « Actions positives autorisées » en « Actions positives » puisque par essence, une action positive est une distinction de traitement autorisée. Ensuite, nous suggérons que, par cohérence avec la proposition de reformulation, et afin d'être complet, d'indiquer au §1 « *Par dérogation aux articles TO DO, une distinction sur la base d'un ou plusieurs critères protégés ne s'analyse pas (...).* »¹⁵

En outre, Unia souhaite saluer la possibilité énoncée au paragraphe 3 que soient adoptées en l'absence d'un cadre réglementaire fixé conjointement par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni, des actions positives. Il lui semble pertinent qu'il soit demandé à l'auteur de l'action positive de démontrer expressément le respect des exigences qui conditionnent leur mise en œuvre, lors de celle-ci. Par ailleurs, Unia souhaiterait être associée à l'adoption du cadre réglementaire visé par la disposition.

3.3 Titre 3 – Dispositifs généraux de protection

Dans le **chapitre 2** relatif à la protection contre les représailles, dans le 1^{er} article (p. 27), §1^{er}, Unia recommande d'ajouter « *ou à leur contenu* » à la fin de la phrase « [...] aucune mesure préjudiciable ne peut être prise à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à ce signalement, cette plainte ou cette action », à l'instar de ce prévoit la loi 7 avril 2023¹⁶. Au §2, il nous semble également utile de viser, comme l'énonce de la loi 7 avril 2023, les personnes qui ont fait un signalement ou introduit une plainte au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, ainsi que celles qui invoquent la violation de la loi. Au §3, alinéa 1^{er}, il est utile de préciser que le point de départ du délai de protection est non seulement « l'introduction de la plainte ou du signalement », mais aussi « le moment où la personne a eu connaissance du signalement ou de la plainte ou après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches ». Par ailleurs, comme évoqué précédemment, Unia recommande d'ajouter « *ou à leur contenu* » à la fin de la phrase « [...] il appartient à celui contre qui la plainte ou le signalement est dirigé de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte ». Nous suggérons au législateur bruxellois de s'inspirer de la disposition fédérale qui énonce : « *Lorsqu'une personne, dans les douze mois après avoir eu connaissance du signalement ou de la plainte ou après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, prend une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée par la violation alléguée, il incombe à la personne qui a pris la mesure préjudiciable de démontrer que la mesure préjudiciable n'est pas liée au signalement ou à la plainte, ou à leur contenu* ».

¹⁵ Citer ici les articles relatifs à la justification des distinctions directes et indirectes.

¹⁶ Articles 6, 1^{er} et 9, 1^{er} de la loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables, M.B. 15 mai 2023, p. 46110.

Nous recommandons la suppression du §5 de cet article. Cette mesure est préjudiciable pour les victimes présumées de discriminations. Bien qu'elle figure dans certaines législations bruxelloises, elle a récemment été abrogée dans le cadre de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi¹⁷ et la législation fédérale ne la mentionne pas.

Dans le 3^e article (p. 33), il est utile au §1^{er} d'également viser « l'action » en parallèle du signalement et de la plainte, telle que mentionnée dans l'article qui précède. Par ailleurs, nous recommandons la suppression de l'adjectif « motivée » après le mot « plainte », comme c'est le cas au fédéral.

Dans le **chapitre 3** concernant l'indemnisation des victimes, plusieurs observations doivent être formulées. Tout d'abord, recommandée depuis plusieurs années, l'augmentation de l'indemnisation à hauteur de 2.000 et 6.000 euros doit être saluée¹⁸, tout comme le cumul de l'indemnisation en cas de discrimination multiple mentionnée dans l'exposé des motifs. Nous considérons que la fourchette fixée satisfait (enfin) aux exigences d'avoir une sanction effective, dissuasive et proportionnée telles qu'énoncées par les directives européennes de lutte contre les discriminations.

Si Unia considère que l'introduction de nouveaux facteurs à l'appréciation du montant de la réparation à octroyer à la victime de discrimination représente une plus-value¹⁹, il considère que la manière dont cela a été fait est constitutif, en l'état, d'une régression par rapport aux droits qui prévalaient. En effet, actuellement, une victime de discrimination a l'assurance de recevoir 1.350 euros, sauf lorsqu'il est démontré par l'auteur de la discrimination que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination. En ajoutant d'autres facteurs fondant l'appréciation du juge, l'on augmente également la probabilité que la victime obtienne un montant inférieur à la partie haute de la fourchette. Ainsi, il est possible que 6.000 euros ne soit octroyé que dans l'hypothèse d'une discriminatoire multiple dans un contexte de discrimination systémique qui a engendré préjudice moral grave. Selon Unia, les facteurs énoncés devraient davantage justifier qu'un montant supérieur soit octroyé, comme c'est énoncé dans l'exposé des motifs où un cumul est prévu en cas de discrimination multiple.

Sur cette base, nous suggérons la réécriture suivante :

« L'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à 6.000 euros, à moins que l'auteur de la discrimination ne démontre que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination. Dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage est fixée à 2.000 euros.

Un montant supérieur peut être octroyé par le juge qui fonde son appréciation sur les facteurs suivants :

- 1° la multiplicité des critères protégés sur lesquels se fonde la discrimination ;
- 2° un contexte de discrimination systémique démontré par le demandeur, c'est-à-dire une situation dans laquelle un ensemble de comportements, règles et pratiques, formels ou informels, ancrés dans une organisation, interagissent et se combinent pour produire un effet global d'exclusion et de désavantage à l'encontre des personnes caractérisées par un ou plusieurs critères protégés ;
- 3° d'autres circonstances démontrant la gravité particulière du préjudice moral subi »²⁰.

¹⁷ Article 5, h), de l'ordonnance du 27 janvier 2022, *M.B.*, 14 mars 2022.

¹⁸ A cet égard, l'exposé des motifs peut être adapté pour faire référence à la dernière étude d'Equinet : <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2023/02/Preventing-and-reacting-through-sanctions-remedies.pdf>

¹⁹ En particulier, la consécration de la discrimination systémique dans un texte normatif doit être saluée pour son caractère innovant.

²⁰ Ceci impose de modifier entre autres l'exposé des motifs aux pages 8 et 9.

En outre, Unia s’interroge sur la pertinence d’insérer ces facteurs au titre de régime général et de ne pas les intégrer s’agissant de discriminations dans le cadre de la fonction publique²¹. Selon nous, une telle distinction de traitement ne peut se justifier. Si un renvoi à la section 1 est effectué, celui-ci se doit d’être plus clair et explicite.

Enfin, dans **le chapitre 4**, Unia souhaite saluer la modification qui permet une publication de la décision rendue en justice dans le cadre d’une procédure au fond.

3.4 Titre 4 – Dispositions spécifiques de protection

A nouveau, l’intitulé du **chapitre 1^{er}** doit être modifié de manière à comprendre la fonction publique au sein de la COCOM et de la COCOF.

Dans le **chapitre 3** relatif à la mise en œuvre de l’égalité de traitement dans le domaine du logement, il est proposé, dans le commentaire de l’article relatif aux informations qui peuvent être demandées et notamment au sujet du point 2° a) que l’analyse de la capacité de paiement du loyer s’analyse au cas par cas, sans appliquer une règle telle que la règle du tiers, qui n’est pas une règle de droit et n’est pas tenable au regard de la réalité du marché du logement.

3.5 Titre 5 – Recherche et poursuite des discriminations

Dans le **chapitre 1** relatif à l’emploi, Unia souhaite saluer l’introduction d’une obligation d’information active au bénéfice de la personne qui s’estime victime de discrimination.

Dans la **section 2 relative au logement**, le §2 indique les demandes visées au paragraphe précédent (test de situation et client mystère) peut être réalisées par voie postale, électronique ou téléphonique. Ces demandes devraient aussi pouvoir être réalisées en personne. Unia recommande donc d’ajouter cette possibilité, également dans le domaine de l’emploi.

Dans le **chapitre 2** relatif à l’action en cessation, il est prévu au § 2 (p. 75), la possibilité pour le groupement d’intérêt qui agit au nom de la personne qui s’estime victime, de demander pour elle l’indemnisation forfaitaire. Unia s’interroge sur les motifs qui justifie de ne l’avoir octroyée qu’en cas d’action en cessation, et non lors d’une action au fond. Unia demande donc que cette possibilité soit élargie aux actions au fond. Par ailleurs, Unia demande la suppression dans le § 3 de la phrase « Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l’acte incriminé ou de ses effets ».

Dans le **chapitre 4**, Unia sollicite la suppression du §1^{er} du 1^{er} article (« Toute personne qui justifie d’un intérêt peut introduire, auprès de la juridiction compétente, une action tendant à faire appliquer les dispositions de la présente Partie »). En effet, il ne présente aucune plus-value par rapport à l’article 17 du Code judiciaire « L’action ne peut être admise si le demandeur n’a pas qualité et intérêt pour la former ».

²¹ A nouveau, il est utile de modifier le titre de cette section pour viser la fonction publique des instances bruxelloises afin d’englober la COCOM et la COCOF.

3.6 Titre 6 – Modes et charge de la preuve dans le cadre d’une procédure civile ou administrative

Dans l’exposé des motifs du 1^{er} article de ce titre, il nous semble pertinent de ne pas exclusivement faire référence au code du logement.

Dans le 2^e article de ce titre, Unia souhaite saluer le point 10 du § 2 qui énonce au titre de fait qui permette de présumer l’existence d’une discrimination, le refus de communiquer un document.

L’article de la page 87 indique que, pour que le test de discrimination soit recevable, les actions menées pour réaliser le test ainsi que les résultats de celui-ci doivent être consignés dans un rapport, si le test est effectué par la victime, par toute personne agissant à la demande de la victime pour compléter le test de discrimination, ou par Unia, l’Institut ou les groupements d’intérêt.

Unia estime que ces conditions à la recevabilité du test de discrimination sont trop restrictives. Ainsi, une personne qui se verrait refuser une visite, et qui teste ensuite le bailleur avec un ami, devrait ensuite consigner tout le procédé dans un rapport, ce qui rend plus lourde et contraignante la démarche, alors même que la jurisprudence a déjà admis le test de situation comme mode de preuve en justice.²² La recevabilité du test quant à la rigueur de sa réalisation devrait rester à l’appréciation du juge, au regard de la jurisprudence et non conditionnée à la production d’un rapport.

3.7 Titre 7 – Dispositions pénales et amendes administratives

Tout d’abord, il nous semble pertinent, à l’instar des législations antidiscrimination fédérales²³, de préciser, à tout le moins dans les travaux préparatoires, le champ d’application des dispositions pénales.

Dans le **chapitre 1**, concernant le 1^{er} article, il ne nous semble pas pertinent de préciser « *fût-ce en qualité de préposé ou de mandataire* » dès lors que les peines sont individuelles et personnelles. Il est par conséquent préférable de l’indiquer dans l’exposé des motifs. Par ailleurs, Unia tient à saluer le fait qu’au point 1^o de cet article, sont visées les discriminations intentionnelles fondées sur l’ensemble des critères énoncés par les législations bruxelloises. Depuis longtemps, Unia plaide pour cet élargissement, par ailleurs conforme aux modifications en cours du Code pénal. Au point 2^o, il est pertinent de modifier le texte en ce sens « incite à la discrimination à l’égard d’une [ou plusieurs] personne[s] » pour assurer la conformité au § 2 de ce même article. Cette observation veut également pour le point 3^o. Au sujet du point 5^o, il est utile de préciser dans l’exposé des motifs que l’infraction requiert un dol spécial²⁴. Au §2, il est utile de préciser ce qui est entendu par la notion « victime » et le cas échéant, de la définir comme le fait la législation en vue de la répression de la traite et du trafic des êtres humains. Par ailleurs, l’on se demande si, en l’absence de victime comme dans l’arrêt Feryn²⁵, aucune amende n’est alors infligée.

Concernant le 2^e article du chapitre 1^{er}, il est opportun de définir ce qui est entendu par « dans l’exercice de ses fonctions ». Récemment, dans une affaire relative à des policiers qui tenaient des propos à caractère raciste dans le cadre d’un groupe WhatsApp, le tribunal a considéré que ceux-ci n’entraient pas dans le champ d’application de la loi racisme en raison du caractère horizontal des relations. La définition de la discrimination visée par cette

²² <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/validite-juridique-des-enregistrements-et-tests-de-situation>

²³ Par exemple, l’article 20 de la loi racisme énonce « Art. 20. Est puni d’un emprisonnement d’un mois à un an et d’une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l’une de ces peines seulement :

1° Quiconque, dans l’une des circonstances indiquées à l’article 444 du Code pénal, incite à la discrimination à l’égard d’une personne, en raison de l’un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l’article 5 ».

²⁴ Voy. C.C. arrêt n° 17/2009 du 12 février 2009, B.74.5.

²⁵ CJUE, arrêt n° C-54/07 du 10 juillet 2008.

disposition manque de clarté. Par ailleurs, il est utile de préciser dans l'exposé des motifs que seul un dol général est visé.

Dans le 4^e article du même chapitre, il est utile de rappeler qu'en principe, une amende pénale est personnelle ou individuelle. Une dérogation à ce principe n'est admissible qu'au titre d'exception.

Dans le **chapitre 2**, concernant le §1 du 1^{er} article, comme pour l'article relatif au volet civil, Unia salue l'introduction de nouveaux facteurs dans l'appréciation du montant de l'amende. Nous estimons toutefois qu'il faudrait préciser que les facteurs énoncés, à savoir la présence de plusieurs critères protégés et le caractère systémique de la discrimination, devraient davantage justifier qu'un montant supérieur soit octroyé plutôt que d'uniquement indiquer que le montant peut varier.

Dans le §2 de ce premier article, il est opportun de définir ce qui est entendu par « récidive ». Ainsi, il est nécessaire d'ajouter une définition de ce terme dans l'exposé des motifs.

Concernant le §4 de ce même article, Unia soulève un manque de précision quant au suivi d'une formation en lien avec lutte contre la discrimination. En effet, il faudrait préciser notamment le moment de proposition du suivi d'une formation ou encore le délai pour suivre cette formation.

4 Commentaires sur la partie 3

4.1 Titre 1^{er}, Chapitre 1^{er} : acteurs bruxellois

4.1.1 Veiller à la pleine synergie entre Région, Cocof et Cocom

Unia salue le rôle de direction dévolue à Equal Brussels, clarifié et affirmé en section 1 (page 1). Equal Brussels joue un rôle moteur dans la coordination et le suivi opérationnel des politiques publiques d'égalité des chances et son affirmation dans la présente section est fondamentale.

Unia salue également la pérennisation de la présence comme membres observateurs des administrations de la Cocof et de la Cocom dans le groupe opérationnel du comité régional pour l'égalité des chances, en section 2 (page 8).

Néanmoins, Unia pointe l'absence de représentation régionale au sein des groupes de coordination et référents communautaires prévues en section 3 (page 9), créant ainsi une absence de symétrie qui n'apparaît pas justifiée. Par souci d'efficacité et de pleine synergie, Unia plaide pour qu'Equal Brussels soit prévu comme membre observateur des groupes de coordinations et référents communautaires. Cela serait par ailleurs en cohérence avec la volonté exprimée à l'article page 15 prévoyant que « Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni veillent à se coordonner avec leurs homologues communautaires afin de favoriser des synergies et d'assurer des politiques cohérentes de gender mainstreaming et de handistreaming au sein de la Région ».

4.1.2 Correspondants «Egalité des chances », « handistreaming » et « gender mainstreaming »

Unia salue les dispositions qui incombent à la Cocof et la Cocom de prévoir une formation minimale pour les membres des groupes de coordination . Il remarque que cela n'est pas prévu pour les correspondants Egalité des chances qui siègeront dans le groupe opérationnel du Comité régional pour l'égalité des chances. Unia plaide donc pour l'ajout d'une telle disposition dans la section 2. En outre, Unia rappelle le rôle prépondérant de ces acteurs et insiste pour que des moyens humains et/ou financiers puissent être octroyés aux administrations afin qu'elles puissent conférer à leurs correspondants les ressources nécessaires pour accomplir leurs missions.

4.2 Titre 1^{er}, Chapitre 3 : plans d'action

4.2.1 Obligations du Gouvernement (section 1) et du Collège et du Collège réuni (section 2)

Unia salue les dispositions prévues en section 1 et 2 relatives aux plans d'action. Néanmoins, il convient de préciser en section 1 que les plans d'action peuvent concerner des critères autres que les 5 pans de critères obligatoires. La rédaction de l'article ne le fait pas apparaître, alors que le commentaire de l'article laisse en effet clairement cette possibilité : « Des plans d'action sectoriels et/ou transversaux peuvent être adoptés sur d'autres critères tels que l'âge, les caractéristiques physiques, ou tout autre critère protégé pertinent » (p. 17).

Par ailleurs, les plans obligatoires du Collège et du Collège réuni concernent uniquement 2 critères (sexe et genre, et handicap) contre plus de 5 critères pour le Gouvernement régional. Si on peut entendre que les moyens entre Commissions communautaires et Région ne sont pas les mêmes, cette asymétrie ne paraît pas justifiée sur le fond. Unia plaide donc pour une harmonisation par le haut des obligations du Gouvernement, du Collège et du Collège réuni en ce qui concerne les plans d'action.

Unia se tient à disposition des autorités lors de la rédaction des cadres procéduraux organisant les étapes de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des plans d'actions. Il insiste sur la nécessité d'adopter ces plans d'actions le plus tôt possibles dans la législature et d'y allouer également des budgets spécifiques.

4.3 Titre 1^{er}, chapitre 4 : analyse d'impact sur l'égalité des chances

Unia salue les avancées contenues dans ce chapitre, en particulier cette nouvelle dénomination du test égalité des chances (qui évite la confusion avec d'autres tests) et le fait que l'analyse d'impact doit être effectuée au plus tard au moment de la rédaction du projet concerné.

Unia recommande néanmoins de préciser dans quel cas l'analyse d'impact ne doit pas être effectuée. Dans la rédaction actuelle, il est en effet prévue que « l'analyse d'impact visée au § 1er, premier alinéa ne doit pas être établie pour un projet qui n'a pas d'influence directe ou indirecte sur les personnes physiques » (p. 22).

D'une part, il est relativement difficile de voir quel projet n'aurait aucune influence directe ou indirecte sur les personnes physiques, et ce d'autant que les exemples contenus dans le commentaire de l'article (p. 21) peuvent apparaître contre-intuitifs. On peut en effet considérer qu'un contrat de maintenance pour les panneaux photovoltaïques d'un bâtiment peut avoir une influence sur les personnes physiques si l'appel d'offre contient une clause antidiscrimination ou une incitation à mettre en œuvre un plan d'action positive ou plan diversité par exemple.

D'autre part, l'estimation d'une absence d'influence sur les personnes physiques semble difficile en l'absence d'analyse d'impact. Unia plaide donc à minima pour que cette exemption à l'analyse d'impact soit plus strictement définie.

4.4 Titre 1^{er}, chapitre 5 : statistiques de l'égalité des chances

Unia plaide pour une formulation plus précise du § 2 qui prévoit que les ministres et secrétaires d'état veillent à ce que les instances bruxelloises recueillent les données statistiques qui permettent de formuler et d'appliquer des politiques visant à donner effet à la Convention ONU Handicap. Unia encourage, conformément aux recommandations du Comité ONU des droits des personnes handicapées, de se référer au questionnaire du [Groupe de Washington](#) afin de recueillir des données plus précises sur les différents types de handicap.

4.5 Titre 2, chapitre 2 : conseil bruxellois des personnes en situation de handicap

Unia salue la nouvelle dénomination du Conseil. Cette nouvelle dénomination reflète mieux la dimension sociale du handicap mise en avant dans la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.

Unia constate que le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes dispose d'un délai de 30 jours ouvrables pour transmettre ses avis là où le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap dispose d'un délai de 30 jours ouvrés. S'il y a harmonisation entre les deux conseils, Unia propose de conserver 30 jours ouvrés.

Par ailleurs, Unia souhaite attirer l'attention du législateur sur l'opportunité d'avoir au sein du Conseil un panel large et diversifié de membres en situation de handicap et/ou d'organisations représentatives. Une attention pourrait être ainsi être portée à la sélection de personnes en situation de handicap qui sont confrontées à des formes de discriminations multiples, y compris intersectionnelles, dont notamment les discriminations fondées sur le handicap et l'âge, le sexe, la couleur de peau, l'identité de genre, l'orientation sexuelle,... En outre, il convient de veiller à ce que le Conseil dispose en son sein d'un ensemble large de compétences en lien avec les compétences variées des instances régionales.

4.6 Titre 3, chapitre 2 : représentativité au niveau local

4.6.1 Public cible du quota

Selon Unia, la définition du public-cible est trop restrictive au regard de la Convention ONU et conduit à exclure du quota de nombreuses personnes en situation de handicap qui n'ont pas de reconnaissance formelle. Unia rappelle que dans la vision sociale du handicap portée par la Convention ONU, il n'est pas nécessaire d'être reconnu par une instance officielle pour être considéré comme une personne handicapée.

La Convention ONU précise que par personnes handicapées, il faut entendre « *des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres* ». Cette approche élargie du handicap inclut les déficiences physiques, sensorielles et intellectuelles mais aussi les maladies chroniques ou dégénératives, les troubles psychiques et même l'obésité dans certains cas. On peut parler de handicap dès qu'il y a une limitation durable à exercer certaines tâches. C'est donc le caractère durable de la limitation qui permettra de déterminer si la personne peut être considérée comme personne handicapée.

Unia plaide donc pour un élargissement du public-cible.

Même si nous comprenons (et soutenons) l'intérêt d'encourager les personnes en situation de handicap à disposer d'une attestation de handicap octroyée par un organisme régional pour pouvoir notamment bénéficier des aides à l'emploi, il convient de prendre en compte les situations où les personnes en situation de handicap :

- ne connaissent pas l'existence de attestations ;
- n'ont pas fait les démarches pour les solliciter (dans certains cas, parce qu'elles ne disposent pas des ressources nécessaires pour les faire ou parce qu'elles craignent la stigmatisation qui y est liée) ;
- ou que leurs démarches sont en cours.

Unia propose d'envisager la mise en œuvre d'une procédure alternative qui pourrait être mobilisable en cas d'absence d'attestation requise. La médecine du travail pourrait être en charge de cette procédure de reconnaissance alternative et réaliser par exemple son évaluation sur base du rapport d'un spécialiste du domaine médical ou paramédical concerné, ou d'une équipe pluridisciplinaire. Elle pourrait notamment s'inspirer de la pratique

« d’attestations internes »²⁶ mise en place par les autorités flamandes dans le cadre du décret relatif aux mesures visant à promouvoir et à soutenir la politique d’égalité des chances et de diversité dans l’administration flamande.

4.6.2 Augmentation du quota

Si Unia soutient une définition plus large des personnes en situation de handicap dans le cadre du quota, il plaide en parallèle pour une augmentation de celui-ci afin de mieux refléter le pourcentage réel des personnes en situation de handicap au sein de la population. Pour rappel, environ 15% de la population peut être considérée comme en situation de handicap et le quota actuel n’est que de 2.5%.

4.6.3 Externalisation aux ETA du quota

Unia n’est pas favorable au maintien de l’externalisation partielle aux Entreprises de Travail Adapté dans le calcul du quota dont le pourcentage est déjà très faible. En outre, comme l’indique le Comité ONU dans son *Observation générale n°8 sur le droit des personnes handicapées au travail et à l’emploi*²⁷, les services publics se doivent d’adopter un rôle exemplatif et une approche plus rigoureuse de l’inclusion. Pour le Comité, « *les mesures qui favorisent ou soutiennent l’emploi ségrégué ne sont pas des mesures d’action positive conformes à la Convention* »²⁸.

4.6.4 Monitoring du quota

Unia constate que le monitoring du quota passe d’un rythme de 1 à 2 an (cf. Partie 5 – Monitoring du présent code). Le quota étant un dispositif d’action positive, il nous apparaît nécessaire de pouvoir l’évaluer régulièrement et d’adapter les mesures si nécessaires. Unia rappelle qu’en 2020, seules 7 communes bruxelloises étaient en ordre de quota²⁹. Depuis lors, il n’y a plus eu d’évaluation du quota par Bruxelles Pouvoirs Locaux. C’est pourquoi Unia plaide pour un monitoring plus précis du public atteint par le quota en terme de genre, d’âge, de type de handicap et du niveau de la fonction occupée. Ce monitoring plus précis permettrait de s’assurer que le quota profite à tou.te.s et ne crée pas de discriminations intersectionnelles.

A l’instar du Conseil bruxellois des personnes handicapées, Unia plaide pour la création d’une commission chargée du suivi du quota qui, sur base du monitoring, pourrait proposer des pistes d’amélioration pour permettre aux administrations publiques de mieux le respecter. Parallèlement, cette commission pourrait réfléchir à des mécanismes de pénalités/sanctions, notamment financières, en cas de non-respect.

²⁶ Plus d’informations sur : <https://overheid.vlaanderen.be/personeel/diversiteit-en-gelijke-kansen/interne-attesting>

²⁷ Comité des droits des personnes handicapées, Observation générale n°8 (2022) sur le droit des personnes handicapées au travail et à l’emploi ; p.9. Disponible sur : https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2FGC%2F8&Lang=fr

²⁸ Ibid., p.10.

²⁹ Rapport de Bruxelles Pouvoirs Locaux (BPL) sur l’emploi des personnes handicapées dans les communes bruxelloises (mars 2021)

4.7 Titre 4, chapitre 1^{er} : administrations locales

4.7.1 Préciser le mécanisme du subside aux administrations locales

Unia plaide pour une formulation plus précise en ce qui concerne le subside aux administrations locales destiné à promouvoir la diversité en leur sein. En effet, il y a lieu de prévoir qui en est le bénéficiaire et à quelles fins il doit être utilisé. En outre, Unia recommande de clarifier la contradiction apparente p. 86 au passage suivant : « le montant du subside visé au § 3 est augmenté lorsque l'administration locale possède un plan diversité public en activité lors du recrutement. Seules les administrations locales inscrites dans une procédure d'élaboration d'un plan diversité public sont éligibles au subside. ».

Pourquoi le subside serait-il augmenté pour une administration locale possédant déjà un plan diversité public en activité au moment du recrutement, si seules les administrations locales inscrites dans une procédure d'élaboration d'un plan diversité public sont éligibles au subside ? Si une indexation est entendable, le fait d'avoir un subside augmenté pour un plan diversité existant demeure sans justification apparente.

4.8 Titre 5 : accessibilité des sites internet et des applications mobiles des instances bruxelloises et de l'administration locale

Unia salue que dorénavant et conformément à la Directive (UE)2016/2102 sur l'accessibilité des sites internet et des applications, l'ensemble des instances bruxelloises et des administrations locales soient concernées par l'obligation d'accessibilité numérique. Toutefois, Unia regrette que le projet ne prévoit pas d'amélioration du texte alors qu'il est fréquemment rapporté que les normes de la directive ne sont pas suffisamment appliquées et qu'il y a trop peu de contrôles et de sanctions en la matière³⁰.

4.9 Titre 6 : accessibilité des lieux ouverts au public aux chiens d'assistance

4.9.1 Remarque générale : adaptation de l'ensemble des dispositions aux normes applicables en Wallonie et en Flandres

Les dispositions ont été reprises de l'ordonnance du 18 décembre 2008 relative aux chiens d'assistance aux lieux ouverts au public.

Unia salue la mise à jour de la disposition relative aux exceptions au droit d'accès à la lumière du nouvel article 329 du Code wallon de l'action sociale et de la santé (CWASS), lui-même inspiré de l'article 3/1 du décret flamand du 20 mars 2009 relatif à l'accessibilité aux personnes accompagnées de chiens d'assistance des lieux publics.

Pour une meilleure cohérence des textes et faciliter le quotidien des personnes accompagnées de chiens d'assistance et des associations de formation, Unia suggère d'adapter l'ensemble des dispositions du Code bruxellois à la lumière des nouvelles dispositions wallonnes, à savoir les articles 327 à 333 du CWASS. La réforme wallonne suit les recommandations d'Unia dans son [avis du 25 septembre 2018](#)³¹.

Pour adapter le Code bruxellois en ce sens, Unia suggère les modifications suivantes.

³⁰ <https://cawab.be/Recommandations-pour-des-services-publics-numerises-accessibles-et-inclusifs>

³¹ Unia, Avis 218 relatif au projet de réforme du chapitre du Code wallon de l'Action sociale et de la santé sur l'accès des chiens d'assistance aux établissements et installations destinées au public, 2018, disponible [Avis projet de réforme CWASS sur l'accès chiens d'assistance-25.09.2018.pdf \(unia.be\)](#).

4.9.2 Mise à jour de la structure des dispositions

Pour plus de compréhension et de clarté dans l'analyse des dispositions relatives aux chiens d'assistance, Unia propose de modifier l'ordre des articles pour la structure suivante :

- Article x : définitions des notions de « chiens d'assistance », « lieux ouverts au public », « associations », « instructeur », « famille d'accueil ».
- Article x : « est reconnu comme chien d'assistance au sens du présent Code....(...) »
- Article x : principe du droit d'accès aux lieux ouverts au public sans paiement supplémentaire
- Article x : exceptions au droit d'accès
- Article x : sanctions
- Article x : contrôle

4.9.3 Définitions

Pour la définition du « *chien d'assistance* », il convient de ne pas la limiter au chien « accompagnant des personnes en situation de handicap ». Le chien d'assistance peut en effet à certains moments accompagner un formateur ou un membre de la famille d'accueil lorsqu'il est en cours de formation. Par ailleurs, il est plus adapté de parler de chien « formé ou en cours de formation » que de chien « dressé ou en cours de dressage ». Un chien d'assistance suit une formation spécifique et non pas un dressage. Unia suggère par conséquent la définition suivante : « Le chien d'assistance est un chien formé ou en cours de formation destiné à accompagner des personnes en situation de handicap dans leurs déplacements et dans leurs actes de la vie quotidienne ».

Unia suggère de définir ce qu'il y a lieu d'entendre par « *lieux ouverts au public* » à la lumière de la définition reprise à l'article 327, 2° du CWASS « tous bâtiments ou parties de bâtiments, lieux et espaces, publics ou privés, destinés à un usage public ainsi que les transports rémunérés des personnes ».

Enfin, Unia propose d'inclure les « *associations* » de formation dans le texte (voy. ci-dessous) et de les définir, à la lumière de l'article 327, 3° du CWASS, comme ceci : « l'association qui se charge de la formation du chien d'assistance et qui est agréée selon les normes et procédures définies par le Collège réuni ou une association officielle reconnue dans une autre entité fédérée ou un autre Etat ».

4.9.4 Reconnaissance et identification des chiens

Dans l'article relatif aux chiens reconnus comme chiens d'assistance, Unia suggère d'ajouter les associations comme acteurs pouvant former le chien. L'article mentionnerait le chien « a) en cours de formation ou formé par un instructeur ou une association tel que visés (...) ».

Par ailleurs, pour l'identification des chiens d'assistance, Unia suggère d'interroger le BADF ([Belgian Assistance Dog Federation](#)), l'association qui représente les associations agréées de formation de chiens d'assistance en Belgique, sur l'utilité de prévoir en région bruxelloise un « passeport chiens d'assistance » comme en Région wallonne³².

4.9.5 Droit d'accès et paiement supplémentaire

Le projet de Code précise que l'autorisation d'accès aux chiens d'assistance « ne peut être conditionnée par un paiement supplémentaire de quelque nature que ce soit, à moins que celui-ci constitue la contrepartie d'un service spécifique, évaluable économiquement ».

³² Art.330 du CWASS.

Unia propose de supprimer la partie « à moins que celui-ci constitue la contrepartie d'un service spécifique, évaluable économiquement ». La personne en situation de handicap doit pouvoir accéder aux lieux définis par le Code sans devoir payer une indemnité complémentaire pour son chien d'assistance. L'exercice de ce droit ne peut souffrir d'exception. Si un service spécifique est proposé à la personne en situation de handicap, c'est-à-dire qui ne concerne pas le droit d'accès, il pourra en toute hypothèse être rémunéré selon les principes de droit commun. Préciser « à moins que celui-ci constitue la contrepartie d'un service spécifique, évaluable économiquement » est donc inutile et peut porter préjudice à la personne en situation de handicap en cas d'erreur d'interprétation.

Cette suppression permettrait par ailleurs une cohérence avec les dispositions applicables en Régions wallonne et flamande. La référence à une contrepartie spécifique a en effet été supprimée dans les autres régions depuis 2013 en Flandres³³ et depuis 2021 en Région wallonne³⁴.

4.9.6 Sanction

Le Code prévoit comme sanction « une amende de 50 à 100 euros ». Unia constate que de la confusion existe sur la nature administrative ou pénale de la sanction.

Unia salue suggère de s'aligner sur les normes applicables dans les autres régions pour prévoir une sanction pénale claire tout en gardant les montants proposés. L'article 331 du CWASS retient par exemple: « une amende pénale de 26 à 100 euros » et « un emprisonnement d'un à sept jours » ou « une de ces peines seulement ». L'article 5 du décret flamand quant à lui « une amende de 15 à 25 euros » et « un emprisonnement d'un à sept jours » ou « une de ces deux peines seulement ».

4.10 Titres 7 et 8 : subsides

Unia salue les titres relatifs aux subsides et labels, pérennisant les avancées récemment enregistrées. Cela vaut tout particulièrement pour les subsides aux projets structurels et permanents.

5 Commentaires sur les parties 4 à 7

5.1 Partie 4, titre 2 : Organismes de promotion de l'égalité de traitement

Unia salue sa désignation comme organisme de promotion de l'égalité de traitement en ce qui concerne les critères protégés relevant de sa compétence. Néanmoins, la rédaction actuelle de l'article 1er reste imprécise si cette compétence concerne aussi bien la Région, la Cocom que la Cocof. Nous devons souligner qu'une formulation du type « sur le territoire bruxellois » en lieu et place de « en Région de Bruxelles-Capitale » ne serait pas une solution. En effet, du fait de la décision du gouvernement flamand de se retirer de l'accord de coopération fondant Unia, nous ne sommes plus compétents pour les affaires relatives à la VGC depuis mars 2023. Il y a lieu de reformuler afin de

³³ Art. 3 du décret flamand du 20 mars 2009 relatif à l'accessibilité aux personnes accompagnées de chiens [https://www.ejustice.jud.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=43&imgcn.y=8&DETAIL=2009032052/F&calle_r=list&row_id=1&numero=9&rech=9&cn=2009032052&table_name=LOI&nm=2009035400&la=F&chercher=t&dt=DECRET+CONSEIL+FLAMAND&language=fr&fr=f&choix1=ET&choix2=ET&text1=chiens+d+assistance&fromtab=loi_all&sql=dt+contains++'DECRET'%2526+'CONSEIL'%2526+'FLAMAND'+and+\(\(+tit+contains+proximity+40+characters+\(+'chiens'%2526+'d'%2526+'assistance'\)+\)+\)+or+\(+text+contains+proximity+40+characters+\(+'chiens'%2526+'d'%2526+'assistance'\)+\)+\)\)and+actif+=+'Y'&tri=dd+AS+RANK+&trier=promulgation](https://www.ejustice.jud.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=43&imgcn.y=8&DETAIL=2009032052/F&calle_r=list&row_id=1&numero=9&rech=9&cn=2009032052&table_name=LOI&nm=2009035400&la=F&chercher=t&dt=DECRET+CONSEIL+FLAMAND&language=fr&fr=f&choix1=ET&choix2=ET&text1=chiens+d+assistance&fromtab=loi_all&sql=dt+contains++'DECRET'%2526+'CONSEIL'%2526+'FLAMAND'+and+((+tit+contains+proximity+40+characters+(+'chiens'%2526+'d'%2526+'assistance')+)+)+or+(+text+contains+proximity+40+characters+(+'chiens'%2526+'d'%2526+'assistance')+)+))and+actif+=+'Y'&tri=dd+AS+RANK+&trier=promulgation) d'assistance des lieux publics.

³⁴ Art. 328 du Code wallon de l'action sociale et de la santé - Partie décrétable (CWASS).

préciser notre désignation comme organisme de promotion de l'égalité de traitement par et pour la Région, la Cocof et la Cocom uniquement.

5.2 Partie 5 : Monitoring du présent Code

Unia salue les dispositions prévues en ce qui concerne le monitoring du code, en particulier l'évaluation quinquennale dévolue au Parlement régional, le Parlement francophone bruxellois et l'Assemblée réunie. Le contrôle parlementaire a en effet toute sa place dans l'évaluation d'un instrument d'une telle importance.

6 Contact Unia

Thomas.vanzwol@unia.be

Sophie.vincent@unia.be

ANNEXE 10

**AVIS DE L'INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES ET DES HOMMES N° 2023-A/004**

Avis n° 2023-A/004

de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

**concernant l'avant-projet de Code bruxellois de l'égalité, de la non-
discrimination et de la promotion de la diversité**



**INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES**

I. Introduction

Créé par la loi du 16 décembre 2002, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après l'Institut) est un organisme qui a entre autres pour mission de veiller au respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et de combattre toute forme d'inégalité ou de discrimination fondée sur le sexe.

Depuis 2016, la Région de Bruxelles-Capitale et l'Institut sont liés par un protocole de collaboration.

Par conséquent, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a été désigné en tant qu'organisme de promotion de l'égalité de traitement pour les compétences qui relèvent de la Région bruxelloise.

En cette qualité, l'Institut est habilité à adresser des recommandations et des avis aux pouvoirs publics en vue de l'amélioration des lois et réglementations.

Dans ce contexte, l'Institut a reçu une demande d'avis du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale concernant l'avant-projet de Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité.

II. Contexte

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 a pour objectif de rassembler, coordonner et renforcer les dispositifs existants de lutte, de monitoring et de prévention dans un Code bruxellois de lutte contre les discriminations au sein d'une ordonnance conjointe à l'ensemble des institutions bruxelloises.

L'avant-projet a été réalisé en différentes étapes :

- Inventaire des législations ;
- Création de la structure ;
- Evaluation juridique des législations à codifier ;
- Rédaction du texte de l'avant-projet en français et en néerlandais ;
- Rédaction d'une table de concordance.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ayant été invité à participer au comité d'accompagnement, des commentaires ont pu être communiqués au fur et à mesure de l'avancement de l'avant-projet et des différentes étapes.

L'avant-projet de Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité est structuré en sept parties :

1. Dispositions générales
2. Droit à la non-discrimination
3. Acteurs et instruments de l'intégration de l'égalité des chances dans les politiques bruxelloises et de promotion de la diversité dans la fonction publique bruxelloise
4. Compétences en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité de traitement
5. Monitoring du Code
6. Dispositions modificatives
7. Dispositions finales

L'avant-projet de Code constitue essentiellement un travail de coordination à droit constant de textes qui restaient éparpillés auparavant. Cependant, grâce au travail d'évaluation juridique des législations, certaines incohérences ou lacunes ont été réparées afin de renforcer la protection des droits

fondamentaux des citoyens et des citoyennes et de se conformer aux instruments européens et internationaux.

Les améliorations suivantes ont notamment été apportées :

- Harmonisation des critères protégés avec notamment l'ajout de l'allaitement, la procréation médicalement assistée et les responsabilités familiales et reconnaissance des situations de discrimination multiple et intersectionnelle ainsi que des discriminations par association et imputées ;
- Transposition partielle de la directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, notamment par la consécration du droit de retrouver sa fonction ou une fonction équivalente après un congé pris dans le cadre des responsabilités familiales et désignation d'un organisme de promotion de l'égalité ;
- Renforcement des mesures de protection :
 - la protection contre les mesures de représailles est étendue et assouplie conformément à la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne (*Hakelbracht*, C-404/18, 20 juin 2019),
 - le régime des indemnités est plus dissuasif,
 - la possibilité est donnée au tribunal d'ordonner des injonctions positives ainsi que l'affichage des décisions,
 - la consécration de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne concernant certains modes de preuve permettant le renversement de la charge de la preuve (*Feryn*, C-54/07, 10 juillet 2008 ; *Meister*, C-415/10, 19 avril 2012 ; *Minoo Schuch-Ghannadan*, C-274/18, 3 octobre 2019).

III. Analyse

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes salue le travail rigoureux de codification qui a été effectué. Rassembler les normes relatives à l'égalité, la non-discrimination et la promotion de la diversité dans un texte unique permettra d'assurer une meilleure cohérence dans ces matières ainsi qu'une meilleure lisibilité du droit.

Or, rendre de le droit anti-discrimination plus lisible permet de mieux le faire connaître et donc de prévenir les discriminations d'une part et, d'autre part, de lutter contre le sous-rapportage.

Cependant, l'Institut souhaite émettre certains commentaires, en suivant la structure de l'avant-projet de Code.

1) Dispositions introductives

a) Les critères protégés

L'Institut se réjouit de l'harmonisation des critères protégés dans les normes bruxelloises, comme demandé notamment dans sa recommandation n°2018-R/002 sur la prise en compte de l'identité et de l'expression de genre en région bruxelloise ou sa recommandation n°2020-R/002 concernant la situation des travailleuses allaitantes dans la fonction publique bruxelloise régionale et locale.

L'Institut se réjouit également de l'apparition de nouveaux critères comme celui des responsabilités familiales, qui permet de transposer la directive 2019/1158 précitée et la Convention OIT n°156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, ainsi que du critère de la transition médicale ou sociale qui remplace la notion de « changement de sexe », devenue désuète.

Cependant, l'Institut recommande d'opérer une distinction entre les critères protégés assimilés au critère du sexe et les critères autonomes.

En effet, la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne impose d'assimiler les critères de la grossesse, la maternité, l'accouchement, l'allaitement, la procréation médicalement assistée, l'identité de genre, l'expression de genre, la transition médicale et sociale et les caractéristiques sexuelles au critère protégé du sexe (*Dekker*, C-177/88, 8 novembre 1990, *Mayr*, C-506/06, 26 février 2008, *P. v. S. and Cornwall County Council*, C- 13/94, 30 avril 1996; *K.B. v. National Health Service Pensions Agency*, C-117/01, 7 janvier 2004; *Sarah Margaret Richards v. Secretary of State for Work and Pensions*, C-423/04, 27 avril 2006).

En revanche, le critère des responsabilités familiales est un critère autonome qui ne nécessite pas d'effectuer une comparaison entre hommes et femmes.

b) Les comportements interdits

L'Institut se réjouit de la reconnaissance des situations de discrimination multiple et intersectionnelle ainsi que des discriminations par association et imputées.

Toutefois, dans la définition du « harcèlement sexuel » dans la version française du projet, l'Institut recommande d'utiliser les termes de comportement « non désiré » plutôt qu'« indésirable », conformément à la directive « refonte » 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

c) Le champ d'application

Conformément aux directives européennes, les relations de travail sont visées dans le champ d'application de l'avant-projet de Code. Cependant, il serait plus lisible de scinder dans la définition les aspects relatifs aux conditions de travail et les aspects relatifs à la fin de la relation de travail afin de suivre l'ordre chronologique de la période pré-engagement, de la relation de travail et de la fin de la relation de travail.

Les conditions de travail visent la rémunération mais également d'autres dispositions et pratiques qui peuvent être reprises dans une liste non-exhaustive : durée du travail et horaire de travail, congés, travail de nuit, bien-être au travail... A cet égard, le législateur régional peut s'inspirer de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, dite Loi Genre.

d) Définitions

Concernant la notion de « consultant en diversité », il conviendrait d'adapter la définition afin de viser les missions d'accompagnement de toutes les organisations concernées et pas seulement des administrations locales.

2) Droit à la non-discrimination

a) Les motifs de justification

L'Institut recommande d'adapter l'avant-projet de Code afin de le mettre en conformité avec les directives européennes en matière d'égalité des femmes et des hommes.

En effet, une distinction directe dans le domaine des relations de travail ne peut se justifier que par une exigence professionnelle essentielle et déterminante, une mesure d'action positive ou une mesure de protection de la grossesse (directive « refonte ») et ne peut être justifiée par un but légitime avec des moyens appropriés et nécessaires pour réaliser ce but.

Une distinction directe dans le domaine des biens et services ne peut quant elle être justifiée que par une mesure d'action positive, une mesure de protection de la grossesse ou la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinées aux membres d'un sexe et à condition que cette

exception soit justifiée par un but légitime et que les moyens d'atteindre cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Les exceptions relatives aux exigences professionnelles et déterminantes et à la fourniture de biens et services exclusivement et essentiellement destinés aux membres d'un sexe figurent dans l'avant-projet de Code mais l'article concernant les distinctions directes justifiées générales doit être adapté en conséquence.

En ce qui concerne les mesures d'actions positives, le commentaire des articles indiquent la volonté d'adopter un cadre juridique clair. A cet égard, l'Institut partage la préoccupation de garantir une certaine sécurité juridique pour les personnes et organisations qui souhaitent mettre en place des mesures d'actions positives. Cependant, l'Institut craint qu'une procédure trop lourde soit de nature à dissuader les initiatives.

Par conséquent, l'Institut recommande l'adoption d'un cadre réglementaire permettant aux intéressé.e.s de choisir entre le suivi d'une procédure ou une exécution de la mesure d'action positive sous une autre forme, dans le respect des conditions prévues dans l'avant-projet de Code. A cet égard, l'arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive peut constituer une piste d'inspiration. L'Institut souhaite être consulté dans le cadre de l'élaboration du cadre réglementaire.

Enfin, concernant la terminologie, l'Institut suggère de remplacer le mot « contexte » dans la disposition relative aux exigences professionnelles essentielles et déterminantes par le mot « cadre » utilisé dans la directive « refonte ». En effet, la notion de contexte pourrait poser un problème car, comme mentionné dans les travaux préparatoires d'autres instruments de ce type, elle semble pouvoir faire référence par exemple à la sensibilité des personnes tels que les clients, ce qui ne serait pas conforme au droit européen.

L'Institut suggère également de supprimer le terme « autorisées » accolé après les mots « actions positives ». En effet, une action positive est nécessairement autorisée, sans quoi il s'agirait d'une discrimination.

b) Les mesures de protection

L'Institut se réjouit de l'extension des mesures de protection contre les représailles aux personnes qui interviennent comme conseil, défenseur, témoin ou soutien de la victime ou de la personne à l'origine de la plainte ou du signalement.

Cependant, l'Institut recommande d'abandonner la notion de « plainte motivée » et d'utiliser uniquement les notions de plainte, signalement, dénonciation et action en justice dès lors que l'avant-projet de Code a, à juste titre, assoupli le formalisme de la plainte.

L'Institut estime également qu'il n'est pas utile de donner la possibilité au juge d'abréger les délais de protection. Au contraire, cette possibilité manque de prévisibilité et pourrait être préjudiciable pour les victimes.

Concernant la mise en œuvre des tests de discrimination, l'Institut dispose déjà d'un protocole de collaboration en vue de l'échange d'informations avec l'IRE dans le domaine de l'emploi. L'Institut propose la conclusion d'un protocole similaire avec la Dirl dans le domaine du logement car l'Institut reçoit régulièrement des signalements en la matière.

Enfin, l'Institut recommande deux adaptations dans le cadre de l'action en cessation, inspirées du projet de loi du 15 mai 2023 portant modification de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (Doc. Parl., La Chambre, 55-3366/001).

Premièrement, l'Institut recommande de supprimer la condition selon laquelle les mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets. L'objectif est de renforcer le caractère dissuasif de cette mesure.

Deuxièmement, l'Institut recommande de remplacer les mots « peut octroyer » par « octroie » afin de clarifier l'obligation d'accorder une indemnisation lorsqu'une discrimination est constatée.

c) L'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi

Comme mentionné ci-dessus, l'Institut se réjouit de la transposition partielle de la directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

Toutefois, dans la disposition relative au « droit au retour » à la suite d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'une autre forme de congé dans le cadre des responsabilités familiales, l'Institut propose de remplacer les mots « un parent » par les mots « le travailleur » afin d'uniformiser la terminologie employée dans le chapitre et de viser l'ensemble des personnes qui peuvent avoir des responsabilités parentales, comme les aidants proches.

En outre, l'Institut renvoie à sa recommandation n°2021-R/006 et à la nécessité de poursuivre le travail d'analyse de la conformité de l'ensemble des réglementations avec la directive Work-life balance en vue de faire des adaptations si nécessaire, notamment concernant le congé de naissance.

L'Institut recommande également la transposition de la directive 2023/970 du parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit.

En effet, le champ d'application vise les secteurs privé et public (article 2) et la transposition est demandée pour le 7 juin 2026 (article 34). La directive se concentre sur deux éléments essentiels de l'égalité de rémunération : les mesures visant à garantir la transparence en matière de rémunération pour les travailleurs et les employeurs, ainsi qu'un meilleur accès à la justice pour les victimes de discriminations en matière de rémunération.

Mesures en matière de transparence des rémunérations :

- Les employeurs devront fournir des informations sur le niveau de rémunération initial ou une fourchette correspondante dans l'offre d'emploi ou avant l'entretien d'embauche. Les employeurs ne seront pas autorisés à demander aux candidat.e.s leurs antécédents en matière de rémunération ;
- Les travailleurs auront le droit de demander à leur employeur des informations sur leur niveau de rémunération ;
- Les employeurs doivent publier des informations sur l'écart de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins dans leur organisation ;
- Lorsque les informations sur la rémunération indiquent un écart de rémunération entre hommes et femmes trop important, que l'employeur ne peut justifier sur la base de facteurs objectifs et non sexistes, celui-ci doit procéder à une évaluation des rémunérations en coopération avec les représentants des travailleurs.

Meilleur accès à la justice pour les victimes de discriminations en matière de rémunération :

- Les travailleurs victimes d'une discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe peuvent obtenir une indemnisation, y compris le recouvrement intégral des arriérés de salaire et des primes ou paiements en nature qui y sont liés ;
- Il incombe par à l'employeur de prouver l'absence de discrimination en matière de rémunération ;

- Des sanctions sont prévues, y compris des amendes ;
- Les organismes pour l'égalité de traitement et les représentant.e.s des travailleurs peuvent agir dans le cadre de procédures judiciaires ou administratives au nom des travailleurs.

3) Acteurs et instruments de l'intégration de l'égalité des chances dans les politiques bruxelloises et de la promotion de la diversité dans la fonction publique bruxelloise

a) Gender mainstreaming

L'Institut constate que l'analyse d'impact ne doit pas être établie pour un projet qui n'a pas d'influence directe ou indirecte sur les personnes physiques. Or, il est assez rare qu'un projet n'ait aucun impact indirect sur les personnes physiques et il est difficile de l'affirmer avant même d'effectuer la démarche d'évaluation d'impact du projet. Par conséquent, il pourrait être intéressant de prévoir une analyse minimale sur ce point.

Dans le prolongement du travail de codification, l'Institut recommande de poursuivre les efforts entrepris par les instances bruxelloises pour la mise en œuvre du gender mainstreaming.

L'Institut rappelle notamment que l'analyse d'impact doit intervenir le plus tôt possible (at au plus tard au moment de la rédaction du projet, comme prévu dans l'avant-projet de Code) pour être efficace car l'analyse d'impact est susceptible d'exercer une influence sur le contenu même des projets.

b) Promotion de la diversité au sein des instances bruxelloises et des administrations locales

Concernant, la promotion de la diversité au sein des instances bruxelloises, l'Institut constate que le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni sont invités à créer un comité de coordination en matière de diversité, chacun pour les instances qui relèvent de leurs compétences.

A cet égard, l'Institut encourage les échanges de bonnes pratiques entre les différentes entités bruxelloises et estime qu'il est intéressant de continuer d'inviter la Cocof et la Cocom aux réunions du Comité régional de Diversité.

L'Institut constate également que le budget consacré auparavant aux subsides pour l'engagement de demandeurs d'emploi issus des quartiers dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne régionale est réorienté vers des actions concrètes visant à promouvoir la diversité et à lutter contre les discriminations. Bien que l'Institut se réjouisse que ce budget reste consacré à la promotion de la diversité, l'Institut s'interroge sur les bénéficiaires, les modalités et les conditions de financement de cette mesure. Par conséquent, l'Institut recommande de préciser cette disposition et de poser certaines balises.

Dans le prolongement du processus de codification, l'Institut recommande de poursuivre le travail réflexion et d'amélioration en cours au sein du Comité régional de Diversité au sujet de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 3 mars 2011 portant exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise.

L'Institut se réjouit que l'avant-projet de Code prévoie la transmission à l'Observatoire de l'Emploi public régional des données permettant le suivi des politiques de promotion de la diversité. En effet, les statistiques et les rapports élaborés à partir de ces données constituent des outils indispensables pour mener une politique de diversité en permettant de suivre la progression de l'ensemble de la situation et de fixer des objectifs adaptés. L'Institut suggère de préciser les données qui seront effectivement communiquées à l'Observatoire de l'Emploi public régional afin que les rapports soient les plus complets possibles et de mettre concrètement en œuvre les transmissions de données.

Enfin, concernant les administrations locales, l'Institut recommande de mettre effectivement en place l'organe de coordination pour l'échange des bonnes pratiques au sein du réseau des managers de la diversité et de lui accorder les ressources suffisantes. En effet, l'Institut considère que les échanges de bonnes pratiques permettent de soutenir le travail des managers de la diversité et contribue à la qualité des plans de diversité.

L'Institut recommande également de mandater le comité d'évaluation du dispositif des plans diversité publics des administrations locales et l'Institut souhaite être associé au processus d'évaluation.

4) Des compétences en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité de traitement

En ce qui concerne la désignation d'un organisme de promotion de l'égalité, l'Institut est déjà désigné par différentes entités fédérées pour effectuer ce type de missions concernant les discriminations fondées sur le critère du sexe et les critères assimilés :

- l'assistance indépendante aux victimes de discrimination, y compris le pouvoir d'ester en justice ;
- la réalisation d'études indépendantes sur la discrimination ;
- la publication de rapports indépendants et la formulation de recommandations à propos de tout sujet en rapport avec la discrimination.

Par conséquent, l'Institut propose la révision des différents protocoles de collaboration signés entre l'Institut et les entités bruxelloises afin de les actualiser concernant la désignation de l'Institut en tant qu'organisme compétent concernant les discriminations dans le cadre de directive Work-Life Balance (recommandation n°2021-R/006).

L'Institut propose également la conclusion d'un protocole de collaboration avec la COCOM afin de mettre à disposition son expérience et son expertise dans le cadre d'un protocole de collaboration et de rencontrer les exigences des directives européennes dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes et de la conciliation entre la vie de famille et le travail.

L'Institut constate que l'avant-projet de Code prévoit la possibilité de désigner un ou plusieurs organismes de conciliation. A cet égard, l'Institut est favorable à la recherche de solution extra-judiciaire lorsque c'est possible afin de soutenir les victimes de discrimination.

Toutefois, l'Institut souhaite des clarifications concernant le ou les organes qui pourraient être désignés. En effet, dans l'hypothèse où l'objectif est de désigner l'Institut (et Unia pour ses propres compétences), il est difficile de distinguer les missions d'organe de conciliation et celles d'organisme de promotion de l'égalité. En outre, les critères de refus d'une plainte semblent trop stricts puisque, par exemple, l'Institut ne refuse pas un signalement au motif que les faits se sont produits il y a plus d'un an.

Dans l'hypothèse où un autre organisme serait désigné, l'Institut souhaite envisager la possibilité d'organiser un échange d'information pour les dossiers relatifs à la discrimination fondée sur le sexe et/ou les responsabilités familiales.

5) Monitoring du code

Vu l'ampleur du processus de codification et les évolutions constantes en droit de la non-discrimination et dans les politiques de promotion de la diversité, l'Institut estime qu'il est nécessaire d'évaluer régulièrement les dispositions et l'effectivité du futur Code. Par conséquent, l'Institut se réjouit qu'une telle évaluation soit prévue dans le titre 5 sur le monitoring du Code et d'être consulté dans ce cadre.

IV. Conclusions

En conclusion, vu ce qui vient d'être exposé, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes :

- Remet un avis favorable sur l'avant-projet de Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité et salue le travail rigoureux qui a été effectué ;
- Recommande certaines adaptations dans l'avant-projet, dont notamment :
 - L'adaptation de la définition du « harcèlement sexuel » dans la version française du projet ;
 - La clarification des motifs de justifications dans le cas d'une distinction directe fondée sur le sexe ;
 - La suppression de la condition selon laquelle les mesures de publicité dans le cadre de l'action en cessation ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets ;
 - La clarification des modalités et conditions de financement des actions visant à promouvoir la diversité et l'inclusion et à lutter contre la discrimination ;
 - La clarification de l'organisme désigné en tant qu'organisme de conciliation ;
- Souhaite être consulté dans le cadre de l'élaboration du cadre réglementaire pour les mesures d'action positive ;
- Rappelle sa recommandation n°2021-R/006 concernant la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants par les entités fédérées et propose d'actualiser les différents protocoles de collaboration signés entre l'Institut et les entités bruxelloises ;
- Recommande la transposition de la directive 2023/970 du parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit ;
- Recommande de poursuivre le travail en faveur de la promotion de la diversité et notamment :
 - La réflexion au sein du Comité régional de diversité pour l'amélioration de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 3 mars 2011 portant exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise ;
 - La mise en place l'organe de coordination pour l'échange des bonnes pratiques au sein du réseau des managers de la diversité de la fonction publique locale et du comité d'évaluation du dispositif des plans diversité publics des administrations locales. L'Institut souhaite être associé au processus d'évaluation ;
- Propose la conclusion d'un protocole de collaboration avec la COCOM afin de mettre à disposition son expérience et son expertise dans le cadre d'un protocole de collaboration afin de rencontrer les exigences des directives européennes dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes et de la conciliation entre la vie de famille et le travail ;
- Se réjouit de la présence de dispositifs de monitoring et d'évaluation et d'être consulté dans ce cadre.

ANNEXE 11

AVIS DU CONSEIL BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES N° A-2023-01-CEFH DU 20 JUIN 2023



CONSEIL BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
BRUSSELS RAAD VOOR GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN
RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE - BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

AVIS

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

Demandeur

Secrétaire d'Etat Nawal Ben Hamou

Demande reçue le

21 avril 2023

Avis rendu par le CEFH le

20 juin 2023

Conseil bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes
Boulevard Bischoffsheim 26 – 1000 Bruxelles
Tél : 02 205 68 68 – brupartners@brupartners.brussels
<http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/fr/>

Préambule

Depuis 2008 et suivant les transferts successifs de compétences vers les Régions et Communautés, le législateur bruxellois a adopté plusieurs ordonnances de lutte contre les discriminations dans les matières qui relèvent de sa compétence dont notamment le logement, l'emploi privé, l'emploi public régional, communautaire, bi-communautaire et local, les biens et services, la formation professionnelle.

La plupart des textes qui ont été adoptés sont également des transpositions des directives européennes.

Le caractère éparpillé des différents textes bruxellois de lutte contre la discrimination porte atteinte à leur compréhension et à la lisibilité de la législation mais surtout fait obstacle à l'efficacité et l'effectivité des protections y consacrées.

En 2019, le Gouvernement bruxellois s'est engagé - au travers de sa déclaration de politique commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune¹ - à entamer « *un travail de codification législative afin de rassembler, coordonner et renforcer les dispositifs existants de lutte, de monitoring et de prévention dans un Code bruxellois de lutte contre les discriminations* ». Le Gouvernement a déclaré également qu'il veillerait « *à ce que cette ordonnance soit conjointe à l'ensemble des institutions bruxelloises* ». Pour ce faire, le Gouvernement s'est engagé à travailler avec « *les acteurs œuvrant dans la lutte contre les discriminations concernées et en associant les personnes victimes de discriminations afin d'éviter d'invisibiliser le problème ou de les déposséder d'un débat qui leur revient* ».

Cette codification des dispositions bruxelloises de lutte contre la discrimination sous une ordonnance cadre se fonde sur une recommandation historique d'UNIA, de la commission d'évaluation des lois fédérales de lutte contre les discriminations de 2007 et des instances consultatives. Le Conseil d'Etat et certaines instances d'avis bruxelloises (notamment le Conseil bruxellois de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes et Brupartners) ont notamment rappelé qu'il serait nécessaire de pouvoir codifier l'ensemble des législations relatives à cette matière au niveau bruxellois.

Le processus de rédaction de ce Code s'est donc fait méthodologiquement en plusieurs étapes :

- 1) Inventaire des législations à codifier ;
- 2) Création d'un prototype de structure pour le Code ;
- 3) Evaluation juridique des législations à codifier ;
- 4) Rédaction du texte du Code.

Il a alors été décidé de codifier à droit constant, de manière exhaustive, plus compréhensible et par conséquent plus praticable les législations suivantes :

- La législation relative à la non-discrimination ;
- La législation relative à l'intégration de l'égalité des chances dans les compétences régionales ;
- La législation relative à la diversité dans la fonction publique et dans l'emploi.

¹ [Déclaration de politique générale Commune P.44](#)

Le projet de Code est structuré comme suit :

- 1) Dispositions générales (en ce compris les définitions des concepts juridiques utiles en la matière) ;
- 2) Droit à la non-discrimination ;
- 3) Acteurs et instruments de l'intégration de l'égalité des chances dans les politiques bruxelloises et de promotion de la diversité dans la fonction publique bruxelloise ;
- 4) Compétences en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité de traitement ;
- 5) Monitoring du Code ;
- 6) Dispositions modificatives ;
- 7) Dispositions finales.

Deux types de modifications sont ainsi apportées aux textes codifiés : les modifications de fond apparues comme nécessaires lors de l'élaboration de l'avant-projet de codification et les modifications pour mise en cohérence.

La partie 3 titre 2 de l'avant-projet de codification est dédiée entre autres aux différents Conseils et concerne notamment le Conseil bruxellois de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (ci-après CEFH).

Le Conseil bruxellois de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes a été saisi par la Secrétaire d'Etat au Logement et à l'Egalité des Chances d'une demande d'avis relative 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.

L'avant-projet de texte lui a été transmis sous forme de tableau comparatif (pp. 3 et suivantes), d'une analyse transversale des obligations en termes de non-discrimination, d'égalité de traitement et de promotion de la diversité que le Code impose aux entreprises (1), au Gouvernement (2) et aux organismes publics de la Région (3).

Le 15 mai 2023, le **CEFH** a bénéficié d'une présentation de l'avant-projet d'ordonnance commune avec le Conseil bruxellois des personnes handicapées et Brupartners.

Avis

1. Considérations générales

Le **Conseil** salue le travail de codification qui rassemble les différents textes concernant de près ou de loin la non-discrimination, l'égalité des chances et la promotion de la diversité. Le Code vise à assurer une meilleure lisibilité du droit à la non-discrimination pour une meilleure appropriation de la part des instances utilisatrices et autres destinataires du Code. Le **CEFH** accueille positivement la volonté de transversalité dans les compétences régionales appliquée au travail de codification pour en assurer ainsi une meilleure cohérence et notamment en ce qui concerne les définitions.

Si le travail de clarification des textes a été conséquent, le **Conseil** souligne néanmoins la densité du texte (30 textes en 1) qui à ce stade rend la lecture et la bonne compréhension assez laborieuses pour un non-expert juridique.

Par ailleurs, dans la mesure où toutes les dispositions qui se retrouvent dans le Code seront abrogées dans les ordonnances et décrets d'origine (cfr. Partie 7 - dispositions abrogatoires), le **CEFH** attire l'attention sur l'importance de garder une appropriation facile de cette matière notamment pour chaque administration.

En outre, le **CEFH** s'interroge sur la pertinence du timing relatif à l'adoption de ce Code. Il note que le travail de codification des autorités fédérales est actuellement, au stade de la réflexion après l'évaluation des législations de lutte contre les discriminations de 2007. Le **CEFH** s'interroge sur l'articulation de ce Code bruxellois avec la future codification de la législation fédérale en matière de lutte contre les discriminations. Il relève l'importance de coordonner le travail de codification avec celui des autorités fédérales. Le **Conseil** regrette dès lors que l'on n'ait pas intégré cette coordination dans ce planning de travail.

Par ailleurs, le **Conseil** salue le fait que le projet de Code ait été rédigé en se basant sur une étude réalisée par un Cabinet d'avocat.es garantissant ainsi la volonté d'harmonisation établie dans l'élaboration de ce Code.

Le **CEFH** regrette néanmoins que le Gouvernement n'ait pas saisi l'opportunité d'intégrer les propositions d'adaptation, les recommandations de l'étude, sur base de laquelle, il aurait pu améliorer sa législation à l'instar du fédéral.

Finalement, le **Conseil** déplore le manque de temps qui lui a été donné pour émettre un avis sur un avant-projet de codification aussi dense et d'une telle importance.

Le présent avis est rédigé à la suite des échanges du 15 mai 2023 et comporte trois parties : la première reprend un ensemble de considérations générales confirmant l'appréciation positive du **CEFH** de la démarche de codification et quelques remarques. La deuxième partie mentionne les considérations particulières, la troisième partie reprend, quant à elle, les quelques avis, questionnements et recommandations sur des questions spécifiques.

1.1 Langage inclusif

Le **Conseil** souligne l'importance de promouvoir [l'écriture inclusive](#) dans ce projet de codification au regard de la thématique de ce Code, et ce, dans les 2 langues. Le **CEFH** insiste donc pour que le langage inclusif y soit appliqué et ainsi témoigner d'une approche cohérente et intégrée. A tout le moins, l'intégration du langage inclusif dans le cadre des travaux et documents préparatoires aurait permis la cohérence entre la forme et le fond.

1.2 Extension de l'application du gendermainstreaming aux compétences de la COCOM et COCOF

Le présent Code contient toutes les règles en matière d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité auxquelles toutes les personnes, tant du secteur public que du secteur privé, y compris les instances régionales, de la COCOM et de la COCOF sont soumises.

Le **Conseil** salue positivement l'élargissement de cette codification aux compétences de la COCOM et de la COCOF qui concernent de près la population bruxelloise et sont par conséquent des compétences significatives en matière d'égalité des chances.

Le **CEFH** souligne l'intérêt de cette transversalité quant à l'harmonisation et l'extension de l'application du test d'égalité des chances et le gendermainstreaming aux actes de la COCOF et de la COCOM.

Il rappelle toutefois la nécessité de prévoir les moyens humains et financiers supplémentaires et adéquats, ainsi que celle de former correctement les agents des Administrations de la COCOF et de la COCOM qui seront amené.es à appliquer ce test d'égalité des chances.

1.3 Consultation

Si le **Conseil** souligne positivement la demande d'avis qui lui a été adressée à ce stade du processus, il relève néanmoins que le travail sur la codification, démarré en 2021, s'est déroulé sans que les partenaires sociaux et les représentant.es issu.es de la société civile aient été invité.es à participer à la réflexion lors de l'élaboration du Code. Le **CEFH** regrette cette situation et souligne que cette concertation aurait en outre participé à une meilleure appropriation des textes par ses membres et davantage nourri cet avis.

De plus, bien que le Cabinet de la Secrétaire d'Etat au Logement et à l'Egalité des chances ait expliqué que cette consultation avec la société civile s'est déroulée tout au long de cette législature par les différentes rencontres avec les associations et qu'elles ont alimenté les réflexions, le **CEFH** rappelle néanmoins que le travail de codification mentionné dans la Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune précisait clairement la consultation à prévoir :

*« Le Gouvernement entamera un travail de codification législative afin de rassembler, coordonner et renforcer les dispositifs existants de lutte, de monitoring et de prévention dans un Code bruxellois de lutte contre les discriminations. Le Gouvernement veillera à ce que cette ordonnance soit conjointe à l'ensemble des institutions bruxelloises. Pour ce faire, **il travaillera avec les acteurs œuvrant dans la lutte contre les discriminations concernées et en associant les personnes victimes de discriminations afin d'éviter d'invisibiliser le problème ou de les déposséder d'un débat qui leur revient** »².*

Le **Conseil** déplore dès lors que l'on n'ait pas saisi l'opportunité du comité d'accompagnement - constitué par l'ensemble des Cabinets ministériels, les administrations concernées, UNIA et l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (IEFH) - pour intégrer structurellement, dans le processus d'élaboration du Code les acteurs de terrain, les victimes de discriminations et les interlocuteurs sociaux.

En outre, le **CEFH** souligne qu'une consultation structurée aurait permis de mentionner les associations consultées, de communiquer sur la prise en compte ou non des apports des experts de terrain et des personnes touchées par les discriminations. En corollaire, cette démarche aurait également bénéficié à la promotion du travail de codification effectué par le Gouvernement.

² Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune, législature 2019-2024, p44). Ci-après « DPR ».

1.4 Terminologie : définitions et concepts

Le **Conseil** salue la volonté d'harmonisation établie dans l'élaboration de ce Code, pour autant qu'elle respecte le cadre du droit Européen

Le **CEFH** s'interroge toutefois sur la pertinence de mélanger dans ce Code les différentes thématiques à savoir l'égalité des chances, la non-discrimination et la diversité. Ces concepts étant flous en général pour nombre de personnes, le **Conseil** estime qu'il faudrait intégrer une franche distinction entre la non-discrimination, la diversité et l'égalité des chances.

Le **Conseil** relève aussi l'intérêt de mener une réflexion dans ce travail de codification sur le concept d'équité.

Le **CEFH** constate également que dans l'avant-projet de texte, les termes « sexe » et « genre » sont confondus. Le **Conseil** insiste sur l'importance de ces définitions et demande que le projet de Code intègre clairement la distinction. Il souligne que la suppression de cette distinction constituerait un grave retour en arrière pour les droits des femmes. Le **CEFH** relève entre autres que l'état civil mentionne le sexe et non le genre et que certains débats s'appuient sur cette confusion pour notamment faire disparaître la possibilité de statistiques genrées. Il rappelle que ces statistiques genrées sont impératives pour mettre en place des politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et notamment pour les politiques genrées qui luttent contre les violences faites aux femmes.

Le **Conseil** relève que si cette confusion figure au niveau fédéral, la Région aura un levier significatif pour la pointer et faire valoir l'importance de faire cette distinction. Même s'il y a de nombreux points communs entre le mot « sexe » et « genre », faire cette confusion ne peut pas être considérée comme un point de détail. Les deux termes restent différents. Il est donc capital de faire cette distinction pour éviter toute régression sur le plan de l'égalité entre les femmes et les hommes.

2. Considérations particulières

Considérant l'ampleur et la densité du texte soumis pour avis et du peu de temps octroyé pour la remise de celui-ci, outre les remarques relatives au traitement antidiscriminatoire ci-dessous, le **CEFH** choisit de s'exprimer principalement sur la partie du Code dédiée à l'harmonisation des Conseils.

2.1 Sanctions modulables pour l'indemnisation des victimes

Le **Conseil** salue positivement les dispositions relatives aux sanctions modulables au regard des différents critères protégés qui fondent la discrimination ou son contexte.

Le **CEFH** souligne l'importance d'avoir des sanctions dissuasives et demande dès lors qu'une réflexion puisse être menée dans ce sens. Le **Conseil** rappelle que ces sanctions sont imposées par le droit européen, que ces exigences sont des minimums forfaitaires et qu'il doit aussi rester possible de démontrer qu'il y a eu un préjudice plus important.

Par rapport à cela, le **Conseil** a identifié 2 points de vigilance :

Le **Conseil** relève une possible confusion concernant « l'indemnité forfaitaire prévue pour les entreprises du secteur privé entre 2.000 et 6.000 euros en cas de discrimination basée sur l'un des critères protégés » et « l'indemnité forfaitaire prévue pour les institutions publiques mentionnant entre 3 et 6 mois de salaire brut ». La législation anti-discrimination fait toujours la différence entre

l'emploi et la question des biens et services et de manière plus générale du temps hors de l'emploi. Dès lors, le **CEFH** invite à bien clarifier, dans le texte, ce point afin que cette distinction puisse être facilement compréhensible.

Par ailleurs, en matière de logement, le **Conseil** attire l'attention sur la proposition émanant de l'associatif qui plaide pour que soit appliqué le même type d'indemnisation qu'en matière d'emploi, soit 6 mois de loyer au lieu des montants prévus à la base. Il rappelle que la problématique en Région bruxelloise est importante et s'est vu progresser de manière significative lors du confinement (comme l'a confirmé [l'étude exploratoire](#) détaillant notamment l'impact de la pandémie de COVID-19 sur la discrimination ethnique sur le marché du logement).

2.2 Comité régional pour l'égalité des chances

Le **Conseil** rappelle la mise en place du Comité régional pour l'égalité des chances par l'ordonnance du 4 octobre 2018, qui s'inscrit comme plateforme d'échanges transversale sur l'état de l'égalité des chances et des politiques régionales en matière de lutte contre les violences, de monoparentalité, de genre, de handistreaming, de lutte contre le racisme, etc. Il souligne que ce comité constitue ainsi une opportunité pour mettre un place un processus d'évaluation et de suivi identique pour les différents plans.

Le **CEFH** propose dès lors que les missions du Comité puissent être étendues afin de pouvoir réaliser un suivi régulier sur plusieurs mesures prioritaires par compétence et par plan, avec un deadline de mise en œuvre (et non plus une évaluation sur chaque action). Ce fonctionnement permettrait ainsi de créer une dynamique voire une synergie entre les différents Cabinets (bénéfique notamment pour ceux qui seraient moins mobilisés voir réfractaires).

Le Gouvernement ferait alors périodiquement un compte-rendu sur l'avancement des mesures prioritaires. Finalement, l'aspect « périodique » (plus régulier qu'actuellement) permettrait d'avoir des réunions fixes avec des objectifs de suivi à atteindre par Cabinet.

Le choix de plusieurs mesures prioritaires peut s'accompagner également de la possibilité pour le **Conseil** d'interroger sur l'une ou l'autre action des plans afin d'éviter un éventuel immobilisme sur les actions des plans non choisies comme prioritaires.

Ce type de suivi argumente ainsi le caractère moins chronophage du suivi des plans (sachant également que le temps pris par l'administration pour faire le reporting de chaque action est aujourd'hui assez important).

Le **CEFH** pourrait utilement aider à déterminer la méthodologie de travail et à faciliter les réunions.

3. Considérations sur l'harmonisation des Conseils et les modifications pour le CEFH

Le **CEFH** salue le travail d'harmonisation relatif aux 3 Conseils consultatifs (le Conseil bruxellois pour les personnes en situation de handicap, le Conseil bruxellois de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes et la volonté de concrétiser structurellement les synergies entre ces 3 Conseils).

Il insiste sur l'importance de maintenir la singularité du Conseil bruxellois de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes et de ne pas diluer et invisibiliser les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'égalité des chances. En effet, l'inégalité systémique entre les femmes et les hommes

structure toutes les inégalités. Quelle que soit la discrimination identifiée, il n’y a jamais de symétrie entre la façon dont les femmes et les hommes sont affectés. Les inégalités sociales s’articulent avec les inégalités entre les sexes de sorte qu’il n’est pas possible de comprendre les uns sans prendre les autres en considération. « L’homme le plus opprimé peut opprimer un être qui est sa femme. Elle est le prolétaire du prolétaire même » (Flora Tristan).

Le **CEFH** déplore le manque de lisibilité de cette partie 3 des documents. En effet, le tableau dans lequel figurent les modifications - sous la forme des « todo » - ne mentionne pas clairement les modifications qui seraient apportées pour le fonctionnement du Conseil. Le **Conseil** regrette à nouveau l’absence d’une table des matières et d’une table de concordance, lesquelles, le cas échéant, auraient pu offrir, aux membres, une meilleure lisibilité de cette partie du document.

Dans la logique de construction d’une nouvelle transversalité voulue pour ce Code, le **CEFH** réitère sa remarque relative à la consultation et déplore que les Conseils en place n’aient pas, au minima, été sollicités au préalable pour participer à la réflexion sur le projet d’harmonisation les concernant.

Le **Conseil** relève que si la codification est annoncée à droit constant, il doit constater toutefois que des modifications majeures y sont intégrées concernant le Conseil de l’égalité entre les femmes et les hommes . Il fait donc part de ses remarques ci-dessous :

3.1 Elargissement des missions du CEFH

Le **Conseil** relève les phrases suivantes et la nécessité de les clarifier. Il insiste pour que les missions supplémentaires que l’on veut accorder au **CEFH** soient détaillées de manière explicite :

Page 28 -29 -30, partie 3 :

- « *La dimension bruxelloise du Conseil bruxellois de l’égalité entre les femmes et les hommes est ainsi mise en avant. La COCOF et la COCOM demeurent toutefois compétentes pour organiser des instances consultatives pour les matières n’ayant d’incidences que l’égalité entre les femmes et les hommes que dans le cadre de leurs compétences propres* ».
- « *La notion de notes d’orientation qui définissent les axes fondamentaux des politiques du Gouvernement, du Collège et du Collège réuni* », inclut a minima la déclaration de politique régionale ».
- « *Le Conseil bruxellois de l’égalité entre les femmes et les hommes est invité à formuler un avis au début de la législature et en fin de législature en ce qui concerne les notes d’orientation qui définissent les axes fondamentaux des politiques du Gouvernement, du Collège et du Collège réuni.* »

Le **Conseil** note que les missions du **CEFH** se sont élargies et l’accueille positivement. Il relève cependant les difficultés pratiques en termes de disponibilité et de temps que les membres et le secrétariat devront dédier au travail supplémentaire que cela engendrera. Il s’interroge sur la mise en pratique et les moyens.

3.2 Composition

Il note qu’un membre du **CEFH** siège au Conseil bruxellois pour les personnes en situation de handicap (CPH) et inversement pour stimuler la dimension intersectionnelle des travaux et « stimuler les synergies ». La même règle s’appliquera au Conseil anti-racisme.

Le **Conseil** souligne l’intérêt de cette transversalité et la promotion de l’intersectionnalité qu’offre la possibilité de siéger au CPH et au futur Conseil de lutte pour l’élimination du racisme. Il souligne cette

opportunité de pouvoir amener une dimension genrée dans ces différents Conseils. Il s'interroge néanmoins sur les difficultés pratiques et opérationnelles qu'impliquent cette nouvelle composition.

Tout en étant favorable à la présence dans différents conseils, Le **CEFH** constate qu'en termes de disponibilité des membres, il sera difficilement réalisable d'assister aux réunions de ces 2 Conseils en sus de celles du CEFH. Il souligne toutefois que lors des demandes d'avis, une présentation commune aux 3 Conseils pourrait être une manière d'opérationnaliser cette synergie (à l'instar de la présentation pour cette demande d'avis). En effet, en permettant au CEFH d'être informé des différentes remarques émanant des autres Conseils, cela constituerait une vigie et permettrait ainsi de nourrir la réflexion dans les autres Conseils.

Le **Conseil** rappelle qu'une partie de ses membres ont également d'autres mandats et qu'une partie de ceux-ci siègent, à titre bénévole, en plus de leur travail respectif et ce pour un défraiement symbolique.

Enfin, le **CEFH** insiste pour que le cas échéant ces mandats au sein des 2 autres Conseils ne soient alors pas nominatifs.

3.3 Délai de remise d'avis

Le **Conseil** note que le délai de remise d'avis a été modifié pour le réduire à 30 jours au lieu des 60 jours. Il rappelle que pour la majorité des membres, ce mandat s'ajoute à leurs obligations et leur engagement professionnel ainsi qu'aux contraintes de leur agenda respectif. Le **CEFH** demande dès lors que le délai de remise d'avis de 60 jours soit maintenu tel que précisé dans [l'arrêté de 2012](#).

Le **Conseil** rappelle que dans la pratique de remise d'avis ceci a, jusqu'à ce jour, toujours nécessité 60 jours.

3.4 Durée du mandat

Le **Conseil** relève que la durée du mandat pour le **CEFH** a été modifiée pour être allongée d'un an, soit un mandat de 5 ans au lieu de 4 ans. Il attire l'attention sur l'engagement et la disponibilité que représentent ce mandat pour la Présidence, la Vice-présidence et les membres du Bureau. Il souligne dès lors que pour nombre d'entre eux ce rallongement ne semble pas du tout pertinent, si la volonté est toutefois aussi de maintenir la dynamique du Conseil et l'engagement de ses membres.

3.5 Travail de modification de l'arrêté et évaluation

Le **Conseil** attire l'attention sur son travail en cours relatif à son arrêté et pour lequel certains éléments repris dans ce Code se verraient modifiés.

Enfin, le **CEFH** demande pour que les modifications le concernant fassent l'objet d'une évaluation intermédiaire et d'y être impliqué.

*

*

*

ANNEXE 12

AVIS DU CONSEIL BRUXELLOIS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP N° A-2023-005-CPH-FR DU 15 JUIN 2023



CONSEIL BRUXELLOIS DES PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP

BRUSSELSE RAAD VOOR PERSONEN
MET EEN HANDICAP

AVIS

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

Demandeur

Secrétaire d'Etat Nawal Ben Hamou

Demande reçue le

25 avril 2023

Avis adopté par le CPH le

15 juin 2023

Préambule

Le Conseil des Personnes Handicapées (ci-après le « Conseil ») a été saisi en date du 25/04/2023 d'une demande d'avis concernant 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.

L'objectif de ce projet de texte est de regrouper et organiser les différentes réglementations applicables à la Région de Bruxelles-Capitale, la COCOF et la COCOM en un ensemble cohérent, et ce, afin de faciliter la consultation, la compréhension et l'application des dispositions juridiques.

Cet objectif répond d'ailleurs à une des recommandations d'UNIA pour la mise en place de la législature 2019-2024. En effet, comme le souligne l'institution publique : « *La législation régionale anti-discrimination est dispersée aujourd'hui sur six ordonnances différentes, selon les matières concernées (sans compter les commissions communautaires) : emploi, fonction publique régionale, fonction publique locale, logement, biens et services. Cette situation est intenable à terme, ne fût-ce que d'un point de vue de bonne gouvernance¹* ».

Pour ce faire, une évaluation du dispositif légal a été réalisée et une méthodologie a été proposée par la Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances qui a désigné via un appel d'offre le Cabinet d'avocat Deprevernet pour réaliser le « *Rapport d'évaluation juridique : Etat des lieux des législations bruxelloises de non-discrimination et de promotion de la diversité, en vue de leur codification²* ».

Les législations évaluées dans ce rapport sont :

- 1) La législation relative à la diversité dans la fonction publique et l'emploi³
- 2) La législation relative à l'anti-discrimination : loi racisme, loi genre, loi anti-discrimination⁴
- 3) La législation relative à l'intégration de l'égalité des chances dans les compétences régionales

Le Conseil a pu disposer des différents documents suivants pour pouvoir effectuer son analyse et ses recommandations :

- 1) Note aux membres du Gouvernement – *1^{ère} lecture de 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*
- 2) Avant-projet de Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité (titre provisoire) – *Décret et ordonnance conjoints – Parties 1 à 7*
- 3) Avant-projet de Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité – Tableau de correspondance des dispositions de textes à codifier
- 4) Le Conseil a participé à une présentation conjointe du Cabinet de la Secrétaire d'Etat en charge de l'Egalité des Chances, avec le CEFH et Brupartners, de l'avant-projet d'ordonnance le 15/05/2023

La proposition d'avant-projet reprend certaines modifications et précisions mais le principe de droit constant est en vigueur.

¹ <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/politique/region-de-bruxelles-capitale>, consulté le 04/06/2023

² 21/2234 – Région de Bruxelles-Capitale (EQUAL.BRUSSELS) | Codification de la législation égalité et non-discrimination

³ <https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/cadre-legal/>, consulté le 04/06/2023

⁴ L'ensemble de ces lois définit les 19 critères protégés.

Avis

1. Considérations générales

Considérant que l'égalité des chances et la non-discrimination sont les fondements intrinsèques d'une société juste, le **Conseil** considère que ce projet de codification représente une avancée car il permet :

- De la transparence et de l'accessibilité pour les citoyens, les professionnels et les représentants du Gouvernement. Cette accessibilité pour tous renforce la confiance car chacun dispose de l'information nécessaire concernant les droits et obligations relatifs à l'égalité des chances et la non-discrimination ;
- Une utilisation simplifiée car chaque texte est repris au sein d'un même document, ce qui simplifie les procédures juridiques en cas de non-respect et confère une cohérence intellectuelle ;
- L'harmonisation et la cohérence en évitant les contradictions entre différents textes ;
- La promotion de la diversité et de l'inclusion de manière transversale à toutes les politiques des instances de la Région de Bruxelles-Capitale (cf. : Plan de diversité) ;
- Une protection des droits fondamentaux de tous les citoyens de la Région de Bruxelles-Capitale et un engagement dans la lutte contre les discriminations.

Le **Conseil** soutient la démarche proposée car elle prend en compte les droits humains universels tels qu'énoncés dans les articles repris dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies⁵, et autres textes législatifs de référence. La volonté de la Secrétaire d'Etat et du Gouvernement de pouvoir couvrir tous les aspects (ex : logement, emploi, ...) dans un même document est très positive.

La législation concernant l'égalité des chances et la non-discrimination au niveau bruxellois⁷ est complexe, disparate et manque de clarté pour les différentes instances et administrations qui doivent l'appliquer.

⁵ <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

⁶ Le **Conseil** rappelle que la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée par la Belgique en 2009 énonce dans ces articles :

- Les principes de non-discrimination, l'égalité des chances, le respect de la différence et l'acceptation des personnes handicapées comme faisant partie de la diversité humaine et de l'humanité, l'accessibilité, l'égalité entre les hommes et les femmes (art.3) ;
- Les obligations générales telles que la prise de mesures appropriées concernant les textes de lois pour abolir et abroger tout ce qui constitue une source de discrimination envers les personnes handicapées ; la prise de toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination fondée sur le handicap pratiquée par toute personne, l'organisation ou l'entreprise privée (art.4) ;
- Les besoins d'aménagements raisonnables pour favoriser l'égalité des chances (art.5) ;
- La sensibilisation faite par les Etats pour reconnaître les compétences des personnes en situation de handicap dans le monde du travail (art.8) ;
- La mise en place des mesures favorisant l'accessibilité pour tous dans les différentes sphères de la vie (art.9) ;

L'interdiction de discriminer au travail et l'importance de favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap tant dans le privé que dans le public (art.27).

⁷ Région bruxelloise, COCOF et COCOM

Cette disparité complexifie la tâche des acteurs de la société civile, des professionnels, des instances juridiques et d'autres pour l'application des bonnes pratiques de droit. De plus, certains aspects ne sont pas couverts, d'autres semblent flous et les synergies entre différentes thématiques telles que l'égalité entre les femmes et les hommes, la situation des personnes en situation de handicap, l'intersectionnalité et les discriminations croisées ne sont pas clairement perçues.

De plus, le **Conseil** souligne positivement l'ambition du Gouvernement d'élargir les compétences et de porter un avant-projet identique pour toutes les institutions bruxelloises de la Région, de la COCOF et de la COCOM. Ce référentiel commun est indispensable pour une mise en place d'un nouveau cadre et pour la compréhension de l'ensemble des acteurs concernés par ce texte. Il soutient que l'harmonisation de textes au sein d'un même instrument est un vecteur positif pour l'implémentation d'une politique d'égalité des chances. Le **Conseil** recommande qu'une communication claire soit faite aux différentes instances, une possibilité de formation :

- Pour les agents de la Région, la COCOF et de la COCOM et qu'un « single point of contact » puisse être organisé dans un premier temps pour permettre à tous les acteurs d'avoir une bonne maîtrise du contenu du Code.
- Pour les services de premières lignes, les asbl, les pouvoirs organisateurs⁸,... afin d'être un relai d'information sur les droits, devoirs, obligations et recours possibles.
- Pour l'ensemble des citoyens de la Région de Bruxelles-Capitale pour pouvoir se défendre.

Ce travail d'information est d'autant plus nécessaire que le **Conseil** relève cependant que la première lecture de cet avant-projet est un travail complexe plutôt destiné à des personnes ayant une connaissance approfondie du droit et de sa mise en pratique. La méthodologie choisie, à savoir une colonne avec les articles à adapter et une colonne reprenant les commentaires de ces adaptations ne permet pas toujours de comprendre à quel texte il est fait référence. Certains membres du **Conseil**, qui ont une expertise de la thématique liée au handicap mais pas la technicité du vocabulaire juridique, peuvent y voir une difficulté.

Le travail de codification ayant débuté en 2021, le **Conseil** considère qu'il aurait été judicieux d'impliquer des acteurs de la société civile plus tôt dans le processus de codification. Ces acteurs, par leur expertise et vécu, sont mieux expérimentés pour exprimer et défendre les besoins spécifiques liés au handicap. Etant confrontés, au quotidien, aux difficultés inhérentes à leur situation de handicap et/ou à celles des publics qu'ils accompagnent, ils ont une bonne compréhension et une prise de conscience des problématiques et besoins du public-cible.

Au vu de la législation nationale et internationale, du contexte et des réalités endurées par les personnes en situation de handicap, la démarche prévue par l'avant-projet proposé afin d'harmoniser les différents outils législatifs pour renforcer la lutte contre les discriminations, l'égalité des chances et la diversité est cependant clairement soutenue par le **Conseil**. Le **Conseil** souhaite que cet avant-projet de codification soit un succès et qu'il serve d'outil de travail pour renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap et de lutte contre toute forme de discrimination, ce, en vue d'une réelle justice sociale tenant compte des différences et de la richesse de chacun.

⁸ Association de droit privé, composée et dirigée par des personnes issues de la société civile

2. Considérations particulières

2.1 Discriminations multiples et intersectionnelles

Le **Conseil** considère comme bénéfique que le concept de discrimination intersectionnelle⁹ soit introduit et défini dans la législation bruxelloise. Il met en avant également l'importance de souligner la distinction faite avec les discriminations additives et successives dans l'avant-projet de texte¹⁰.

La clarification de ce concept permet d'attirer l'attention sur le fait que les différentes dimensions de l'identité doivent être considérées conjointement pour comprendre pleinement l'expérience de discrimination (genre, origine, conviction...). De plus, tenir compte de ce type de discrimination encourage une approche plus inclusive et holistique pour combattre les inégalités et promouvoir la justice sociale. En implémentant ce concept, on renforce également le développement de politiques et d'interventions plus efficaces pour lutter contre les discriminations. Il y a donc un triple aspect positif : la reconnaissance, la sensibilisation et la lutte contre les multiples formes de discrimination.

La vulnérabilité de certaines personnes en situation de handicap est de fait renforcée par d'autres critères tels que le genre, les convictions religieuses, l'origine¹¹,... Pour rappel, les personnes en situation de handicap ont ouvert 538 dossiers individuels auprès d'UNIA en 2021¹².

2.2 Aménagements raisonnables

La législation anti-discrimination prévoit que lorsqu'un aménagement raisonnable est demandé, celui-ci doit être mis en place.

Le **Conseil** se réjouit qu'il soit désormais inscrit dans le Code l'obligation de fournir une justification en cas de refus d'aménagement raisonnable et qu'une alternative doive être proposée.

Le **Conseil** apprécie de lire dans l'exposé des motifs que les familles monoparentales dont un des membres se trouve en situation de handicap ou encore les personnes en situation de handicap devant, en outre, assumer une responsabilité familiale puissent aussi bénéficier de ce type d'aménagement. Cependant, pour une lecture plus aisée, ce paragraphe devrait être clarifié dans l'avant-projet de Code.

2.3 Ajout du critère responsabilité familiale et aidants proches

Le **Conseil** souhaite que certains aspects de la Directive « *Équilibre entre vie professionnelle et vie privée* », entrée en vigueur le 2 août 2022, soit repris dans l'avant-projet car il constitue une base importante dans la lutte contre les discriminations.

⁹ Une seule discrimination, qui présente la spécificité d'être fondée simultanément sur plusieurs critères protégés.

¹⁰ Discriminations additives (un même comportement constitue deux discriminations distinctes, fondées sur des critères distincts) ou des discriminations successives (plusieurs discriminations s'accumulent dans le temps, fondées sur un ou plusieurs critères). Ces deux distinctions donnent lieu à des constats autonomes de discriminations

¹¹ <https://www.unia.be/fr/articles/femme-et-handicap>, consulté le 04/06/2023

¹² Cela représente 19.4% des 2379 dossiers individuels ouverts, <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/le-travail-dunia-en-2021-exprime-en-chiffres>, consulté le 04/06/2023

En effet, la directive prévoit des dispositions spécifiques pour les personnes en situation de handicap et les aidants proches afin de faciliter leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée (ex : horaires flexibles, congés spécifiques pour prendre soin d'un proche handicapé, congé rémunéré pour s'occuper d'un membre de leur famille handicapé, congés d'aidant, réduction du temps de travail, flexibilité du lieu de travail,...).

Ces points représentent pour le **Conseil** une réelle plus-value pour soutenir les familles et les aidants proches car cela renforce leurs droits et leur protection.

En outre, le **Conseil** rappelle que la région transposera prochainement l'Acte européen d'accessibilité, notamment en matière de mobilité. Il serait pertinent d'étudier l'opportunité ou pas d'insérer dans le Code ces nouvelles dispositions.

2.4 Accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public

Le **Conseil** se félicite qu'une partie du Code soit consacrée à l'accessibilité aux chiens d'assistance car c'est une avancée significative pour les personnes en situation de handicap au niveau de l'autonomie, la sécurité, le bien-être et leur inclusion au sein de la société. Le **Conseil** insiste également sur le fait que cet accès des chiens d'assistance leur permet de participer pleinement à la vie sociale, de jouir de leur droit, de changer les perceptions des citoyens et leurs attitudes envers le handicap visuel.

Il est très positif que les situations permettant un refus d'accès aux chiens d'assistance sont désormais énumérées limitativement dans l'avant-projet de texte¹³.

Cette clarification donne une garantie aux personnes en situation de handicap de pouvoir les amener avec elles et de bénéficier de leur aide dans la vie quotidienne.

Le **Conseil** apprécie qu'il soit fait mention que l'accès aux chiens ne peut en aucun cas être conditionné à un paiement supplémentaire, que ceux-ci soient en période de dressage, dressés ou avec un membre d'une famille d'accueil.

Le **Conseil** prend note qu'une amende de 50 à 100 euros peut être infligée si un refus d'accès en dehors de la liste des situations énumérées dans ce Code est constaté. Le **Conseil** juge que ce montant est insuffisant pour avoir un caractère dissuasif.

2.5 Droit à la non-discrimination et actions positives

Le **Conseil** apprécie la possibilité de prendre la décision pour mettre en place des actions positives¹⁴.

Le **Conseil** souligne que la mise en place de ces actions, de manière temporaire, permet de corriger des déséquilibres spécifiques et de progresser vers une société plus juste et équitable : réduction des inégalités en donnant accès à des groupes qui ont été discriminés ou désavantagés, promotion la diversité, renforcement de la cohésion sociale, ...

Ces mesures sont nécessaires pour permettre une participation égale des personnes en situation de handicap à la société. Le **Conseil** est satisfait de voir que la disposition est reprise dans le document.

¹³ Exceptions légales, lieux dédiés aux soins médicaux spécifiques

¹⁴ Mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à un ou plusieurs critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique

2.6 Changement de nom CPH en Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap

Le nom du « *Conseil des Personnes handicapées* » repris dans l'arrêté du 23/11/2017¹⁵ est revu dans une perspective de handistreaming et devient le « *Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap* ». Le **Conseil** apprécie grandement ce changement car le terme « personne en situation de handicap » a l'avantage de mettre l'accent sur la situation de la personne, plutôt que sur ses caractéristiques personnelles, ainsi que sur l'importance d'agir sur son environnement physique et social pour prévenir de telles situations. Il est en concordance avec l'approche inclusive préconisée par le **Conseil**, répond au contenu de la CNUDPH et est cohérent avec le libellé du nouvel article 22ter¹⁶ de la Constitution. Le **Conseil** recommande que ce terme soit utilisé dans l'entièreté du texte de l'avant-projet de Code.

Le **Conseil** insiste pour que le texte soit harmonisé dans l'ensemble des articles repris dans la partie 3, Chapitre 2 du Code Egalité car la VGC n'est pas toujours reprise dans le document ¹⁷. Les missions du Conseil sont étendues et permettent la mise en œuvre d'une perspective intersectionnelle en rendant un avis sur les plans d'actions rédigés par equal.brussels et prévus pour chaque législature.

Le **Conseil** apprécie la décision d'avoir ajouté un nouveau membre effectif et membre suppléant représentant le Conseil pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes à sa composition pour pouvoir renforcer son analyse de l'impact sur les femmes et les hommes en situation de handicap. Le **Conseil** apprécie également que l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes puisse participer au **Conseil** en tant qu'expert spécialisé concernant la thématique du genre et de l'intersection du genre avec le handicap pour mieux comprendre les défis auxquels le public est confronté.

Le **Conseil** recommande qu'une adaptation soit faite par rapport à la référence désuète au Conseil consultatif de la santé et de l'aide aux personnes de la COCOM¹⁸.

En effet, depuis 2017, l'office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales a été créé (Iriscare)¹⁹.

Le **Conseil** prend acte qu'une proposition de fonctionnement sous forme de Bureau soit reprise dans l'avant-projet de Code afin de clarifier le rôle de chacune des parties. La clarification du mode de fonctionnement assurera encore plus de transparence, favorisera l'efficacité et améliorera la productivité globale. L'impact positif sera de créer un environnement de travail harmonieux et professionnel, propice à la prise de décisions éclairées et à la réalisation des mandats du Conseil.

De plus, il soutient la proposition de renouveler le mandat de 5 ans des membres.

¹⁵ https://etaamb.openjustice.be/fr/arret-du-23-novembre-2017_n2017032148.html, consulté le 05/06/2023

¹⁶ Chaque personne en situation de handicap a le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables. La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent la protection de ce droit.

¹⁷ Partie 3, Chapitre 2 – Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, p.41-42.

¹⁸ https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2008060537, consulté le 05/06/2023

¹⁹ [Ordonnance du 23 mars 2017 portant création de l'office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales](#), consulté le 05/06/2023

Afin de garantir une impartialité et neutralité, il est pertinent pour le **Conseil** de retrouver au sein du Code que la fonction de membre du Conseil n'est pas compatible avec l'exercice d'un mandat électif communal, provincial, régional et fédéral ou de membre de Cabinet ministériel.

Le fait que les liens entre le Conseil pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes et le Conseil soient non seulement renforcés mais que le champ d'actions de ces Conseils soient étendus aux Collèges de la COCOF et de la COCOM représente une plus-value.

Le **Conseil** estime que la nouvelle appellation du Conseil, ses missions et ses règles de fonctionnement sont également très utiles pour clarifier le rôle du Conseil auprès des membres du Gouvernement et des Administrations.

Enfin, le **Conseil** apprécie les liens mis en avant dans le projet de codification entre les 2 Conseils²⁰ : Égalité entre les femmes et les hommes et, personnes en situation de handicap. En effet, la synergie et les actions qui seront menées par ceux-ci garantiront une politique d'égalité des chances harmonieuse et permettront de veiller à ce que les actions reprises dans les plans d'equal.brussels²¹ de chaque législature soient mises en place. Cette synergie de Conseils constitue donc une garantie en termes de bonne gouvernance pour la Région.

Le **Conseil** se questionne cependant sur le nombre de membres pour chacun des Conseils. Pour rappel, l'avant-projet de Code prévoit 23 membres et 23 suppléants pour le CEFH ; 16 membres et 16 suppléants pour le CPH. Le **Conseil** souhaiterait que le nombre de membres handistreaming de 5 soit revus à la hausse pour permettre aux membres de participer à différents groupe de travail, conseils, séminaires,...

Le **Conseil** demande aussi que soit prise en considération certaines difficultés due à sa constitution. En effet, certains membres se trouvent en situation de handicap ce qui est une réelle plus-value pour la réalisation des missions du **Conseil**. Cette situation demande aussi des aménagements raisonnables pour l'accessibilité aux locaux de réunions aux PMR, organisation d'événements dans des lieux accessibles à tous, des besoins pour l'interprétation en langues des signes, des traduction en FALC,... Le **Conseil** demande donc que cela soit pris en considération pour les prévisions du budget pour le fonctionnement du CPH et l'atteinte des missions attribuées.

Le **Conseil** attire l'attention qu'il serait judicieux d'intégrer le Conseil consultatif pour l'élimination du racisme vu que le Gouvernement bruxellois a validé sa création en 2023 et qu'il sera installé au sein de l'organe de concertation sociale bruxellois Brupartners, le 1er janvier 2024 au plus tard²².

²⁰ Partie 3 – Acteurs et instruments de l'intégration de l'égalité des chances dans les politiques bruxelloises et de la promotion de la diversité dans la fonction publique bruxelloise, Titre 2 Organes consultatifs, Chapitre 1 – Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, Chapitre 2 Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap.

²¹ Partie - Acteurs et instruments de l'intégration de l'égalité des chances dans les politiques bruxelloises et de la promotion de la diversité dans la fonction publique bruxelloise, Chapitre 3 Plans d'actions, Section 1 Organisation du Gouvernement, p.15-18.

²² Notons que le projet d'ordonnance est soumis à l'avis du Conseil d'État et doit être adopté en deuxième et dernière lecture par le gouvernement avant l'été pour ensuite être transmis au Parlement bruxellois, <https://www.rtb.be/article/bruxelles-premier-feu-vert-a-la-creation-dun-conseil-pour-lelimination-du-racisme-11182507>, consulté le 08/06/2023..

Enfin, le **Conseil** insiste pour qu'une procédure d'information soit mise en place, pour lui permettre d'être tenu au courant de toutes les initiatives/nouveaux textes/projets portés par les instances de la Région de Bruxelles-Capitale qui auront un impact sur les citoyens bruxellois et où dès lors une politique handistreaming devra être menée. Ceci afin de faire valoir son droit à des avis d'initiative.

2.7 Lien mainstreaming égalité des chances avec gendermainstreaming et handistreaming

Le **Conseil** salue qu'equal.brussels soit responsable des différents instruments de lutte pour favoriser l'égalité des chances via le mainstreaming dans l'ensemble des politiques bruxelloises. Il voit positivement l'élaboration de plans ou programmes d'actions visant à atteindre l'égalité des personnes concernées par les inégalités²³ et applicables à l'ensemble des compétences régionales lors de chaque législature. Ces plans sont de plus renforcés par les mesures de diversité mises en place dans les instances de la Région de Bruxelles Capitale.

Le handistreaming tel que repris dans l'avant-projet de Code est implémenter de manière transversale à toutes les politiques des instances de la Région de Bruxelles Capitale et apporte une plus-value en promouvant l'inclusion, en prévenant les discriminations, en assurant la cohérence et l'efficacité des politiques, ainsi qu'en répondant aux obligations légales. Cela renforce l'engagement de la région en faveur des droits des personnes en situation de handicap et contribue à la construction d'une société plus inclusive pour tous.

Le **Conseil** est persuadé que le gendermainstreaming et le handistreaming doivent être associés dans une politique favorisant le mainstreaming et l'égalité des chances. Implémentés ensemble, ils permettent de :

- Prendre en compte de manière transversale les questions de genre et de handicap en reconnaissant que les inégalités et les discriminations sont interconnectées, et qu'il faut les aborder de manière intégrée pour obtenir des résultats durables ;
- Promouvoir l'inclusion et de favoriser la compréhension plus profonde des inégalités structurelles ;
- Lutter contre les discriminations dans tous les domaines de la société et encourager des solutions équitables et justes.

L'esprit de l'avant-projet de texte renforce cette philosophie soutenue par le **Conseil**.

Le **Conseil** souhaite être consulté lorsque le Gouvernement décidera du cadre procédural organisant les étapes de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation du plan handistreaming.

Le **Conseil** aimerait être informé rapidement des délais prévus pour définir les plans d'actions lié à cette thématique. Le **Conseil** insiste aussi auprès des membres du Gouvernement sur l'importance d'allouer des budgets pour rendre possible la mise en place des actions qui sont reprises dans les différents plans dont le plan handistreaming.

²³ Sexe et genre, origines et situations sociales, critères raciaux, orientation sexuelle et identité et expression de genre, handicap.

2.8 Test Egalité des chances

Le **Conseil** relève l'aspect positif non seulement d'intégrer, dans les travaux du Comité régional pour l'égalité des chances, les dimensions spécifiques du genre (gendermainstreaming) et du handicap (handistreaming), découlant des obligations internationales prises par la Belgique au sein des Nations Unies²⁴. Il salut que la mise en œuvre de cet outil et de son suivi spécifique se face au niveau du Gouvernement, du Collège et du Collège réuni.

Le fait d'adapter l'appellation « *test Egalité des chances* » en « *analyse d'impact sur l'égalité des chances* » est apprécié. Ce changement de termes permet de fait d'éviter la confusion avec l'outil « tests de discrimination ».

Le **Conseil** apprécie d'être invité comme observateur du groupe opérationnel au sein du Comité régional pour l'égalité des chances qui se réunit au moins une fois par an.

2.9 Conseil bruxellois de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes

Le **Conseil** prend note de la volonté de renforcer les synergies entre le Conseil bruxellois de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes et le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap. Cette volonté fait sens car la dimension « genre » est souvent présente dans les difficultés vécues par les personnes en situation de handicap²⁵. De plus, les discriminations croisées et intersectionnelles sont malheureusement encore trop fréquentes. Le fait qu'un représentant du **Conseil** soit désigné pour siéger au CEFH est accueilli positivement mais suscite l'interrogation sur la charge de travail que cette tâche peut engendrer.

Les deux Conseils partagent l'objectif commun de lutter contre la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances. Le renforcement de leur synergie est intéressant car les Conseils peuvent ainsi coopérer et échanger des informations afin de s'assurer que les politiques et mesures adaptées dans les plans prennent en compte les multiples dimensions de l'identité et les besoins spécifiques des femmes en situation de handicap, ce, afin de garantir leur pleine participation et leur inclusion dans la société.

Le **Conseil** constate qu'une coquille est présente dans le texte de l'avant-projet au niveau de la composition du Conseil bruxellois de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes : « *1 représentant effectif et 1 représentant suppléant du Conseil bruxellois des personnes handicapées* » devrait être adapté en « *1 représentant effectif et un représentant suppléant du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap* ». Le **Conseil** demande une vérification et l'adaptation de ce terme sur l'ensemble de l'avant-projet de Code.

²⁴ Pour rappel, la Belgique a signé la **Convention relative aux droits des personnes handicapées** le 30 mars 2007 et ratifié celle-ci le 2 juillet 2009. Elle est entrée en vigueur le 1er août 2009 au niveau national- (site du Phare, <https://phare.irisnet.be/droits/%C3%A9galit%C3%A9-des-chances/convention-des-nations-unies/#~:text=Conventions%20des%20Nations%20Unies&text=La%20Belgique%20a%20sign%C3%A9%20la,ao%C3%BBt%202009%20au%20niveau%20national.>), consulté le 06/06/2023

²⁵ [https://www.unia.be/fr/articles/femme-et-handicap,consulté le 07/06/2023](https://www.unia.be/fr/articles/femme-et-handicap,consulté%20le%2007/06/2023)

2.10 Obligation d'engager des personnes en situation de handicap dans les Administrations des pouvoirs locaux²⁶

Le **Conseil** soutient la démarche d'employabilité des personnes en situation de handicap au sein des « administrations locales ». Le fait d'utiliser ce terme plutôt qu'« administrations des pouvoirs locaux » est plus large.

Selon le **Conseil**, l'engagement de personnes en situation de handicap doit faire partie de l'ADN de la fonction publique. En tant qu'employeur responsable, elle doit refléter la société dans son ensemble et offrir des opportunités égales à tous. Cette démarche permet de lutter contre les discriminations, favorisent la diversité et renforce l'inclusion, réel vecteur de cohésion sociale et de richesse sociétale.

Le **Conseil** attire l'attention sur le fait qu'en 2022, 7.310 personnes ont fait appel à Unia parce qu'elles se sont senties discriminées, principalement sur base de leur origine, de leur état de santé ou de leur handicap²⁷. Au niveau de la Région de Bruxelles-Capitale, 1.187 dossiers ont été ouverts, 225 concernent le handicap dont 73 sont liés à l'emploi. Ces données sont à mettre en lien avec la méta-analyse « *The state of hiring discrimination : A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments* » menée par Louis Lippens et publiée dans la revue *European Economic Review*, qui montre dans sa conclusion, que le premier critère de discrimination, lié à l'emploi, est le handicap. Les personnes en situation de handicap reçoivent 41 % de réponses positives en moins que les autres à une demande d'emploi²⁸.

Le **Conseil** constate l'amélioration des quotas d'engagement mais regrette que la révision des critères sur cette législation n'aie pas été revue. Le **Conseil** relève également le manque d'action globale en lien avec le monitoring du quota de personnes en situation de handicap engagées dans la fonction publique.

Il rappelle que malheureusement, celui-ci est trop peu respecté à Bruxelles (Par exemple, seules 7 communes bruxelloises sont en ordre de quota).

A l'instar de la CARPH au niveau fédéral, il pourrait être intéressant de créer une Commission chargée du suivi du quota régional et local afin de pouvoir établir un monitoring du respect du quota et, sur base de celui-ci, rechercher des pistes d'amélioration.

Ce monitoring devrait être suffisamment détaillé et contenir des données sur le genre, l'âge, le niveau de fonction des agents en situation de handicap.

Par ailleurs, le **Conseil** suggère que cette Commission puisse également être chargée de réfléchir aux actions positives à mettre en place pour permettre aux administrations publiques de respecter le quota. Parallèlement, cette commission pourrait réfléchir à des mécanismes de pénalités/sanctions, notamment financières, en cas de non-respect.

²⁶ Ordonnance du 2 février 2017 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux.

²⁷ <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/rapport-annuel-2022>, consulté le 08/06/2023

²⁸ <https://trends.levif.be/entreprises/discrimination-en-belgique-les-recruteurs-jugent-trop-souvent-sur-le-physique/> consulté le 08/06/2023

Le **Conseil** souhaiterait cependant pour la suite que des dispositifs et des projets d'accompagnement soient inclus dans le Code. Le **Conseil** prend connaissance des adaptations des sanctions et de l'application de celles-ci.

3. Considérations particulières

3.1 Consultation large des Conseils consultatifs et du CPH

Le **Conseil** salue la consultation large qui est faite concernant cet avant-projet de décret et d'ordonnance conjoints au niveau des différents Conseils consultatifs de la Région de Bruxelles-Capitale (CPH et CEFH) et de Brupartners. Il s'étonne cependant de ne pas retrouver dans les textes la contribution des acteurs œuvrant dans la lutte contre les discriminations concernées, ni l'apport des personnes victimes de discriminations. Pour rappel, ce point est repris dans le point « L'égalité des chances comme outil transversal de lutte contre les discriminations » de la Déclaration de politique régionale 2019-2024.²⁹

Le **Conseil** aurait idéalement dû être associé plus en amont à ce projet au vu de l'impact que celui-ci va avoir sur lui et sur la thématique qu'il défend.

Le **Conseil** soulève que le délai de 30 jours pour remettre un avis sur une matière aussi dense est extrêmement restreint sachant que plusieurs des membres du **Conseil** travaillent à temps plein et ont d'autres mandats. Le **Conseil** souhaite pouvoir garder la possibilité de remettre un avis dans un délais de 30 jours ouvrés. Il souligne cependant l'importance de tenir compte du type d'avis et de la charge de travail que la rédaction peut engendrer. Il souhaiterait dans certaines circonstances que les instances de la Région de Bruxelles Capitale puissent en tenir compte.

3.2 Linguistreaming

Le **Conseil** est ravi de constater que le gendermainstreaming et le handistreaming se voient renforcer dans l'avant-projet de codification. Il s'étonne cependant que le linguistreaming ne soit repris dans aucune des dispositions du texte. La langue est un des critères protégés par la loi belge et pourtant il n'est nulle part fait référence à la langue des signes. Or, l'usage de sa « propre langue », est un des droits fondamentaux des personnes.

Pour rappel, la langue des signes de Belgique francophone³⁰ (LSFB) est la langue des signes utilisée par les personnes sourdes et leurs proches en Belgique francophone. La langue des signes flamande, Vlaamse Gebarentaal (VGT) , est la langue des signes utilisée par les personnes sourdes et leurs proches en Belgique néerlandophone. Ces langues ont été reconnues par les différents parlements.

Le **Conseil** souligne l'importance de tenir compte du caractère cosmopolite (2ème ville au monde après Dubaï) et international de Bruxelles. En effet, Bruxelles est une ville diversifiée où les personnes appartenant à différents groupes sociaux et culturels cohabitent.

²⁹ <http://www.parlement.brussels/texte-de-la-declaration-de-politique-generale-du-gouvernement-bruxellois/>, p.14

³⁰ En Belgique, la langue des signes de Belgique francophone a été reconnue par la Communauté française le 22 octobre 2003. La Vlaamse Gebarentaal a été reconnue par le Parlement flamand du 5 mai 2006, et la langue des signes de la communauté sourde germanophone, la Deutsche Gebärdensprache, a été reconnue par le Parlement de la communauté germanophone le 25 février 2019.

Cette situation peut créer des dynamiques complexes en termes d'inégalités et de discriminations. Cet aspect pourrait être pris en considération dans « l'analyse d'impact sur l'égalité des chances ».

3.3 Les sites Internet et les applications mobiles des instances bruxelloises et des administrations locales

Le **Conseil** est satisfait du fait que le Code prévoit qu'il soit consulté dans le cadre de l'évaluation de la politique de mise en accessibilité des sites et applications mobiles.

Le **Conseil** s'étonne par contre du rôle d'accompagnement qui lui est confié dans le cadre de l'évaluation initiale de l'accessibilité des sites internet. En effet cette évaluation (très technique) doit être réalisée par des experts en accessibilité numérique.

Le **Conseil** trouve également particulièrement inquiétant le fait que les instances ou Administrations puissent « s'octroyer » une dérogation. Cette dérogation devrait être soumise à l'avis et la validation de l'organe de contrôle désigné au sein de la Région.

4. Recommandations

Le **Conseil** souhaite être informé des mises à jour sur l'avancement du projet de codification.

Le **Conseil** demande également d'être informé des suites qui vont être données à son présent avis.

*
* *

ANNEXE 13

AVIS DU BUREAU DU CONSEIL CONSULTATIF BRUXELLOIS FRANCOPHONE
DE L'AIDE AUX PERSONNES ET DE LA SANTÉ DU 19 JUIN 2023

Commission communautaire française

Bureau du Conseil consultatif bruxellois francophone
de l'Aide aux Personnes et de la Santé

Avis sur l'Avant-projet de Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité – Décret et ordonnance conjoints.

Réuni en sa séance du 19 juin 2023, le Bureau du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux Personnes et de la Santé a examiné le point à l'ordre du jour relatif à la demande d'avis sur l'Avant-projet de Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité – Décret et ordonnance conjoints.

Le Bureau a pris connaissance de l'avant-projet et n'a, à ce stade, aucune remarque ni objection à formuler. Cependant, en raison des délais et de la charge de travail, la section « promotion de la santé » n'a pu examiner le texte en profondeur.

Alain WILLAERT
Président du Bureau

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'A' followed by the name 'willaert' in lowercase.

ANNEXE 14

TABEAU DE CORRESPONDANCE DES DISPOSITIONS DE TEXTES À CODIFIER

Projet de Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité Tableau de correspondance des dispositions de textes à codifier	
24 JUN 1988. - NOUVELLE LOI COMMUNALE (REGION DE BRUXELLES-CAPITALE) (lien)	
Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 120bis, alinéas 3 à 8	Partie 3, Titre 3, Chapitre 2
27 AVRIL 1995. – Ordonnance portant introduction d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs (lien)	
Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 3, Titre 3, Chapitre 1, Section 3
Art 3	Partie 3, Titre 3, Chapitre 1, Section 3
Art 4	Partie 5
Art 5	Abrogé
Code du logement (lien) : articles 192 à 214quinquies.	
Code du logement	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art. 192	Partie 1, Titre 1
Art. 193	Partie 1, Titre 2
Art. 194	Partie 2, Titre 2, Chapitre 1
Art. 195	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 1
Art. 195/1	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 3
Art. 196	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 1
Art. 197	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 2
Art. 198	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 4
Art. 199	Partie 1, Titre 2 (définitions); Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 1 (discrimination directe)
Art. 200	Partie 2, Titre 1

Art. 200bis	Partie 2, Titre 4, Chapitre 3
Art. 200ter	Partie 2, Titre 4, Chapitre 3
Art. 200quater	Partie 2, Titre 4, Chapitre 3
Art. 200quinquies	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 5
Art. 201	Partie 2, Titre 3, Chapitre 2
Art. 202	Partie 2, Titre 3, Chapitre 3, Section 3
Art. 203	Partie 2, Titre 5, Chapitre 3
Art. 204	Partie 2, Titre 5, Chapitre 2 (action en cessation) ; Partie 2, Titre 3, Chapitre 1 (clauses non écrites)
Art. 205	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art. 206	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art. 207	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art. 208	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art. 209	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art. 210	Partie 2, Titre 6
Art. 211	Partie 2, Titre 6
Art. 212	Partie 2, Titre 5, Chapitre 4
Art. 213	Partie 2, Titre 5, Chapitre 4
Art. 214	Partie 4, Titre 2
Art. 214bis	Partie 2, Titre 5, Chapitre 1, Section 2
Art. 214ter	Partie 2, Titre 5, Chapitre 1, Section 2 (tests de discrimination) ; Partie 2, Titre 7, Chapitre 2 (sanctions administratives)
Art. 214quater	Partie 2, Titre 7, Chapitre 2
Art. 214quinquies	Non codifié
Art. 214sexies	Partie 2, Titre 5, Chapitre 1, Section 2
Art. 214septies	Partie 2, Titre 5, Chapitre 1, Section 2
Art. 214octies	Partie 2, Titre 5, Chapitre 1, Section 2

22 MARS 2007. – Décret COCOF ([lien](#)) relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle

Décret	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 1
Art 3	Partie 1, Titre 2 (définitions) ; Partie 2, Titre 2 (interdictions)

Art 4	Partie 2, Titre 2 (interdictions)
Art 5	Partie 1, Titre 2 (définitions) ; Partie 2, Titre 2 (interdictions)
Art 6	Partie 2, Titre 2 (interdictions)
Art 7	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 3
Art 8	Partie 2, Titre 2 (interdictions)
Art 9	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 4
Art 10	Partie 2, Titre 1
Art 11	Partie 2, Titre 2 (interdictions)
Art 12	Partie 4, Titre 2
Art 13	Partie 2, Titre 5, Chapitre 4 (justice) ; Partie 2, Titre 6 (preuve)
Art 14	Partie 2, Titre 5, Chapitre 4
Art 15	Partie 2, Titre 5, Chapitre 2
Art 15/1	Partie 2, Titre 3, Chapitre 2
Art 16	Partie 2, Titre 7, Chapitre 2
Art 17	Disposition abrogatoire
Art 18	Entrée en vigueur

4 SEPTEMBRE 2008. – Ordonnance relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi ([lien](#)) :

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 1
Art 3	Partie 1, Titre 1
Art 4	Partie 1, Titre 2
Art 5	Partie 2, Titre 1
Art 6	Partie 2, Titre 1
Art 7	Partie 2, Titre 2 (interdictions)
Art 8	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 2
Art 9	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 3
Art 10	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 2
Art 11	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 4
Art 12	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 5
Art 13	Partie 2, Titre 2 (interdictions)

Art 14	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 3
Art 15	Partie 4, Titre 2
Art 16	Partie 4, Titre 1
Art 17	Abrogé
Art 18	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 19	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 19/1	Partie 2, Titre 7, Chapitre 2
Art 20	Partie 2, Titre 3 (concerne les trois dispositifs généraux de protection)
Art 21	Partie 2, Titre 3, Chapitre 1
Art 22	Partie 2, Titre 6
Art 23	Partie 1, Titre 2 (définition) ; Partie 2, Titre 3, Chapitre 2
Art 24	Partie 2, Titre 3, Chapitre 3, Section 1
Art 25	Partie 2, Titre 5, Chapitre 3
Art 26	Partie 2, Titre 5, Chapitre 2
Art 27	Partie 2, Titre 5, Chapitre 4
Art 28	Partie 3, Titre 7
Art 28/1	Partie 3, Titre 7, Chapitre 1
Art 29-31	Dispositions modificatives

4 SEPTEMBRE 2008. – Ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise ([lien](#))

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 1
Art 3	Partie 1, Titre 1
Art 4	Partie 1, Titre 2
Art 5	Partie 3, Titre 4, Chapitre 1
Art 6	Partie 3, Titre 4, Chapitre 1
Art 7	Partie 2, Titre 1
Art 8	Partie 2, Titre 2, Chapitre 1
Art 9	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 2
Art 10	Partie 2, Titre 2 (interdictions)

Art 11	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1 (concerne plusieurs sous-sections)
Art 12	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 4
Art 13	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 5
Art 14	Partie 2, Titre 3, Chapitre 1
Art 15	Partie 2, Titre 3, Chapitre 3, Section 2
Art 16	Partie 2, Titre 5, Chapitre 2
Art 17	Partie 2, Titre 5, Chapitre 3
Art 18-21	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 22	Partie 2, Titre 6
Art 23	Partie 1, Titre 2 (définition) ; Partie 2, Titre 3, Chapitre 2
Art 24	Partie 4, Titre 2
Art 25	Partie 2, Titre 5, Chapitre 4
Art 26	Partie 4, Titre 3

18 DECEMBRE 2008. - Ordonnance relative à l'accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public ([lien](#))

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Article 1	Partie 1, Titre 1
Art 2°	Partie 3, Titre 6
Art 3	Partie 3, Titre 6
Art 4	Partie 3, Titre 6
Art 5	Partie 3, Titre 6
Art 6	Partie 3, Titre 6
Art 7	Partie 3, Titre 6
Art 8	Entrée en vigueur

9 JUILLET 2010. - Décret (COCOF) relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement ([lien](#))

Décret	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1er	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 1
Art 3	Partie 1, Titre 1

Art 4		Partie 2, Titre 1
Art 5		Partie 1, Titre 2
Art 6		Partie 3, Titre 4, Chapitre 1
Art 7		Partie 3, Titre 4, Chapitre 1
Art 8		Partie 2, Titre 2, Chapitre 1
Art 9		Partie 2, Titre 2, Chapitre 1
Art 10		Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 2
Art 11		Partie 2, Titre 2 (interdictions)
Art 12		Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1
Art 13		Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 4
Art 14		Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 5
Art 15		Partie 2, Titre 3, Chapitre 1
Art 16		Partie 2, Titre 3, Chapitre 3, Section 1
Art 17		Partie 2, Titre 5, Chapitre 2
Art 18		Partie 2, Titre 5, Chapitre 3
Art 19		Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 20		Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 21		Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 22		Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 23		Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 24		Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 25		Partie 2, Titre 6
Art 26		Partie 1, Titre 2 (définition) ; Partie 2, Titre 3, Chapitre 2
Art 27		Partie 4, Titre 2
Art 28		Partie 2, Titre 5, Chapitre 4
Art 29		Dispositions modificatives d'autres textes
Art 30		Dispositions modificatives d'autres textes
Art 31		Dispositions modificatives d'autres textes
Art 32		Dispositions modificatives d'autres textes
Art 33		Dispositions modificatives d'autres textes
Art 34		Entrée en vigueur

29 MARS 2012. - Ordonnance portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale ([lien](#)) :

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 3, Titre 1, Chapitres 2 et 6
Art 3	Partie 3, Titre 1, Chapitre 2
Art 4	Partie 3, Titre 1, Chapitre 5
Art 5	Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, Section 1
Art 6	Non codifié
Art 7	Partie 3, Titre 1, Chapitre 2
Art 8	Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, Section 1
Art 9	Entrée en vigueur
Art 10	Disposition abrogatoire

21 JUIN 2013. - Décret portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire française ([lien](#)) :

Décret	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 3, Titre 1, Chapitres 2 et 6
Art 3	Partie 3, Titre 1, Chapitre 2
Art 4	Partie 3, Titre 1, Chapitre 5
Art 5	Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, Section 2
Art 6	Partie 3, Titre 1, Chapitre 1, Section 3
Art 7	Partie 3, Titre 1, Chapitre 1, Section 3
Art 8	Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, Section 2
Art 9	Entrée en vigueur

13 FEVRIER 2014. - Ordonnance visant à garantir, au sein des organes de gestion des personnes morales, une présence équilibrée de femmes et d'hommes parmi les membres nommés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ([lien](#)) :

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 2

Art 3	Partie 3, Titre 3, Chapitre 3
Art 4	Disposition abrogatoire

16 MAI 2014. - Ordonnance portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune (lien) :

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 3, Titre 1, Chapitres 2 et 6
Art 3	Partie 3, Titre 1, Chapitre 2
Art 4	Partie 3, Titre 1, Chapitre 5
Art 5	Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, Section 2
Art 6	Partie 3, Titre 1, Chapitre 1, Section 3
Art 7	Partie 3, Titre 1, Chapitre 1, Section 3
Art 8	Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, Section 2
Art 9	Entrée en vigueur

8 DECEMBRE 2016. - Ordonnance portant sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale (lien) :

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 2
Art 3	Partie 3, Titre 1, Chapitre 2 ; Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, Section 1
Art 4	Partie 3, Titre 1, Chapitre 2
Art 5	Partie 3, Titre 1, Chapitre 5
Art 6	Partie 3, Titre 2, Chapitre 2
Art 7	Entrée en vigueur

15 DECEMBRE 2016. - Décret portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire française (lien)

Décret	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1

Art 2	Partie 1, Titre 2
Art 3	Partie 3, Titre 1, Chapitre 2 ; Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, Section 2
Art 4	Partie 3, Titre 1, Chapitre 2
Art 5	Partie 3, Titre 1, Chapitre 5
Art 6	Partie 3, Titre 1, Chapitre 1, Section 3
Art 7	Partie 3, Titre 1, Chapitre 1, Section 3
Art 8	Partie 3, Titre 1, Chapitre 1, Section 3
Art 9	Disposition abrogatoire
Art 10	Entrée en vigueur

23 DECEMBRE 2016. - Ordonnance portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune ([lien](#))

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 2
Art 3	Partie 3, Titre 1, Chapitre 2 ; Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, Section 2
Art 4	Partie 3, Titre 1, Chapitre 2
Art 5	Partie 3, Titre 1, Chapitre 5
Art 6	Partie 3, Titre 1, Chapitre 1, Section 3
Art 7	Partie 3, Titre 1, Chapitre 1, Section 3
Art 8	Partie 3, Titre 1, Chapitre 1, Section 3
Art 9	Entrée en vigueur

2 FEVRIER 2017. - Ordonnance relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux ([lien](#))

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Voir dispositions introductives.
Art 2	Partie 1, Titre 2 (définitions)
Art 3	Partie 3, Titre 3, Chapitre 2
Art 4	
Art 5	

Art 6	
Art 7	
Art 8	Disposition abrogatoire
Art 9	Entrée en vigueur

27 JUILLET 2017. - Ordonnance relative aux conseils consultatifs communaux des aînés [\(lien\)](#)

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 2
Art 3	Partie 3, Titre 2, Chapitre 3
Art 4	
Art 5	
Art 6	
Art 7	
Art 8	
Art 9	
Art 10	
Art 11	
Art 12	
Art 13	
Art 14	
Art 15	
Art 16	
Art 17	
Art 18	
Art 19	
Art 20	
Art 21	Disposition transitoire
Art 22	Disposition transitoire

5 OCTOBRE 2017. - Ordonnance tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement ([lien](#))

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 1
Art 3	Partie 1, Titre 1
Art 4	Partie 2, Titre 1
Art 5	Partie 1, Titre 2
Art 6	Partie 2, Titre 1
Art 7	Partie 2, Titre 2, Chapitre 1
Art 8	Partie 1, Titre 2
Art 9	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 1
Art 10	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 1
Art 11	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Sections 3 et 4
Art 12	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 2
Art 13	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 5
Art 14	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 4
Art 15	Partie 2, Titre 3, Chapitre 1
Art 16	Partie 1, Titre 2 (définition) ; Partie 2, Titre 3, Chapitre 2
Art 17	Partie 2, Titre 3, Chapitre 3, Section 1
Art 18	Partie 2, Titre 5, Chapitre 3
Art 19	Partie 2, Titre 5, Chapitre 2
Art 20	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 21	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 22	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 23	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 24	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 25	Partie 2, Titre 6
Art 26	Partie 2, Titre 6
Art 27	Partie 2, Titre 5, Chapitre 4
Art 28	Partie 2, Titre 5, Chapitre 4
Art 29	Partie 4, Titre 2
Art 30	Disposition modificative

Art 31	Disposition modificative
21 MARS 2018. - Ordonnance (COCOM) relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des CPAS (lien)	
Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 2
Art 3	Partie 3, Titre 3, Chapitre 2
Art 4	Partie 3, Titre 3, Chapitre 2
Art 5	Partie 3, Titre 3, Chapitre 2
Art 6	Partie 3, Titre 3, Chapitre 2
Art 7	Partie 3, Titre 3, Chapitre 2
Art 8	Entrée en vigueur

5 JUILLET 2018. - Ordonnance relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale ([lien](#)) - *partim*

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 8, §3, al3 / art 8, §4, al3 (RCA – CA et comité de direction)	Partie 3, Titre 3, Chapitre 2
Art 36, § 1 ^{er} , al2 / §2 al2 (ASBL communales - CA)	Partie 3, Titre 3, Chapitre 2
Art 59 al2, 1° (interco)	Partie 3, Titre 3, Chapitre 2
Art 95 §1 ^{er} al3, 1ere phrase, fin de phrase (AG) et art 95, §2, al2, 1ere phrase (CA) (ASBL pluricommunales)	Partie 3, Titre 3, Chapitre 2

4 OCTOBRE 2018. - Ordonnance relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes publics régionaux et des communes ([lien](#)) :

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 3, Titre 5
Art 3	Partie 1, Titre 2
Art 4	Partie 3, Titre 5

Art 5	Partie 3, Titre 5
Art 6	Partie 3, Titre 5
Art 7	Partie 3, Titre 5
Art 8	Partie 3, Titre 5
Art 9	Entrée en vigueur

4 OCTOBRE 2018. - Ordonnance tendant à l'introduction du test d'égalité des chances (lien) :

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 3, Titre 1, Chapitre 4
Art 3	Partie 3, Titre 1, Chapitre 4
Art 4	Partie 3, Titre 1, Chapitre 1, Section 2
Art 5	Disposition modificative, ne pas reprendre (le texte tel que modifié est codifié par ailleurs).
Art 6	Disposition modificative, ne pas reprendre (le texte tel que modifié est codifié par ailleurs).
Art 7	Entrée en vigueur

25 AVRIL 2019. - Ordonnance-cadre visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise (lien)

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 1
Art 3	Partie 1, Titre 1
Art 4	Partie 1, Titre 2
Art 5	Partie 1, Titre 2
Art 6	Partie 3, Titre 4, Chapitre 2
Art 7	Partie 3, Titre 4, Chapitre 2
Art 8	Partie 3, Titre 4, Chapitre 2
Art 9	Partie 3, Titre 4, Chapitre 2
Art 10	Partie 3, Titre 4, Chapitre 2
Art 11	Partie 3, Titre 4, Chapitre 2
Art 12	Partie 2, Titre 2 (interdictions)

Art 13	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 1
Art 14	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-sections 2 et 3
Art 15	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 4
Art 16	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 5
Art 17	Partie 4, Titre 1
Art 18	Partie 2, Titre 3, Chapitre 1
Art 19	Partie 2, Titre 3, Chapitre 3, Section 2
Art 20	Partie 2, Titre 5, Chapitre 2
Art 21	Partie 2, Titre 5, Chapitre 3
Art 22	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 23	
Art 24	
Art 25	Partie 2, Titre 7, Chapitre 2
Art 26	Partie 2, Titre 6
Art 27	Partie 1, Titre 2 (définition) ; Partie 2, Titre 3, Chapitre 2
Art 28	Partie 4, Titre 2
Art 29	Partie 2, Titre 5, Chapitre 4
Art 30	Partie 4, Titre 3
Art 31	Entrée en vigueur

9 MAI 2019. - Décret (COCOF) relatif à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des institutions publiques de la Commission communautaire française ([lien](#))

Décret	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 2
Art 3	Partie 3, Titre 5
Art 4	Partie 3, Titre 5
Art 5	Partie 3, Titre 5
Art 6	Partie 3, Titre 5
Art 7	Partie 3, Titre 5
Art 8	Partie 3, Titre 5

Art 9	Entrée en vigueur
16 MAI 2019. - Décret et ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française relatifs à la publicité de l'administration dans les institutions bruxelloises (lien) - <i>partim</i>	
Décret et ordonnance conjoints	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 26, § 3, alinéa 2	Partie 3, Titre 3, Chapitre 1, Section 1
30 JUIN 2022. - Ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans les institutions, centres et services relevant de la compétence de la Commission communautaire commune ainsi que dans les Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune (lien)	
Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 1
Art 3	Partie 1, Titre 2
Art 4	Partie 2, Titre 1
Art 5	Partie 2, Titre 1
Art 6	Partie 2, Titre 2, Chapitre 1
Art 7	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 1
Art 8	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 2
Art 9	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-sections 2 et 3
Art 10	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 4
Art 11	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 5
Art 12	Partie 2, Titre 3, Chapitre 1
Art 13	Partie 2, Titre 3, Chapitre 3, Sections 1 et 2
Art 14	Partie 2, Titre 5, Chapitre 2
Art 15	Partie 2, Titre 5, Chapitre 3
Art 16	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 17	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 18	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 19	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 20	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 21	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1

Art 22	Partie 2, Titre 6
Art 23	Partie 1, Titre 2 (définition) ; Partie 2, Titre 3, Chapitre 2
Art 24	Partie 4, Titre 2
Art 25	Partie 2, Titre 5, Chapitre 4
Art 26	Partie 4, Titre 3
Art 27	Partie 3, Titre 4, Chapitre 1
Art 28	Partie 3, Titre 4, Chapitre 1
Art 29	Disposition modificative
Art 30	Disposition modificative

23 DECEMBRE 2022. - Ordonnance relative au subventionnement des projets favorisant l'égalité des chances en Région de Bruxelles-Capitale ([lien](#))

Repris intégralement dans la Partie 3, Titre 8.

Textes existants dont il a été décidé de ne **pas** les reprendre dans le Code :

- 16 JUILLET 1998. - Ordonnance relative à l'octroi de subsides destinés à encourager la réalisation d'investissements d'intérêt public ([lien](#)) ;
- 4 SEPTEMBRE 2008. – Ordonnance visant la promotion de la responsabilité sociétale dans les entreprises bruxelloises ([lien](#)) ;
- Deux articles de l'Ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale ([lien](#)) sont pertinents mais ils ne procèdent que par renvoi à l'ordonnance du 4/9/2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, sans autre contenu. Il n'apparaît pas opportun d'intégrer ces dispositions dans le Code.
- 8 MAI 2014. - Ordonnance relative à l'inclusion de clauses sociales dans les marchés publics ([lien](#)) ;
- 23 MARS 2017. - Ordonnance portant organisation des milieux d'accueil pour enfants (COCOM) ([lien](#)) ;
- 11 MAI 2017. - Ordonnance concernant le parcours d'accueil des primo-arrivants (COCOM) ([lien](#)) ;
- 31 MAI 2018. - Ordonnance relative à l'octroi de subsides aux investissements en infrastructures sportives communales ([lien](#)) ;
- 23 JUILLET 2018. - Ordonnance relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales ([lien](#)) ;
- 30 NOVEMBRE 2018. - Décret (COCOF) relatif à la Cohésion sociale ([lien](#)).

ANNEXE 15

RAPPORT D'ÉVALUATION JURIDIQUE N° 21/2234



Sébastien Depré
Evrard de Lophem
Grégoire Ryelandt
Philippe Vernet
Eric Bodson
Charles-Henri de La Vallée Poussin
Jasper De fauw
Maxime Chomé
Germain Haumont
Clara Delbruyère
Mateusz Rys
Nissim Picard
Juliette Van Vyve

Rapport d'évaluation juridique

Etat des lieux des législations bruxelloises de non-discrimination et de promotion de la diversité, en vue de leur codification

21/2234 – Région de Bruxelles-Capitale (EQUAL.BRUSSELS) | Codification de la législation égalité et non-discrimination

I Contexte	4
II Méthodologie	6
A. <i>Une codification exhaustive et praticable</i>	6
B. <i>Une codification à droit constant, respectueuse des exigences européennes et internationales et tenant compte des expériences passées</i>	7
C. <i>Structure du rapport d'évaluation.....</i>	9
III Premier axe du Code : Le droit à la non-discrimination.....	10
A. <i>Première problématique : le champ d'application de la protection</i>	10
1. Champ d'application matériel	10
2. Champ d'application personnel	13
B. <i>Deuxième problématique : les critères protégés</i>	15
1. Critères protégés déjà présents dans une législation bruxelloise	16
2. Critères protégés introduits, au niveau fédéral, par la loi du 4 février 2020	17
3. Introduire la « responsabilité familiale » parmi les critères protégés pour transposer la directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants	20
4. Autres critères protégés susceptibles d'être introduits	22
C. <i>Troisième problématique : les formes de discriminations prohibées, et les justifications acceptées 24</i>	
1. Clarifier certains concepts utilisés dans la législation existante	24
2. Adopter un cadre légal spécifique pour les discriminations multiples, additives et intersectionnelles, à Bruxelles	28
3. Préciser les conditions de mise en œuvre des actions positives, et les distinguer des plans de diversité	34
D. <i>Quatrième problématique : les dispositifs de protection contre les discriminations</i>	37
1. Une protection contre les représailles unifiée et conforme au droit européen	37
2. Des indemnités civiles dissuasives et modulables	40
E. <i>Cinquième problématique : les modes et la charge de la preuve.....</i>	42
1. Harmoniser les dispositions relatives aux modes de preuves permettant aux victimes de faire présumer l'existence d'une discrimination	43
2. Arrêter une méthodologie unifiée, respectueuse de la protection des données personnelles, pour les tests de discrimination	45
3. Encourager la prise en compte des données statistiques pour présumer l'existence d'une discrimination	48
4. Inclure le refus de communiquer un document parmi les indices permettant d'établir une présomption de discrimination	50
IV Deuxième axe du Code : La promotion de l'égalité de traitement et de la diversité	52
A. <i>Sixième problématique : les outils de politique publique</i>	52
1. Etendre les « tests d'égalité des chances » aux Commissions communautaires et repenser leur dénomination en fonction de la structure du Code en projet	53
2. Unifier les concepts d'« objectifs stratégiques » et de « plans d'action » pour en faire un outil transversal au genre et au handicap	53
3. Etendre le concept du « <i>budgeting</i> » à la dimension du handicap	55

<i>B. Septième problématique : le maillage bruxellois d'organes consultatifs</i>	<i>56</i>
<i>C. Huitième problématique : l'accessibilité des organismes publics et des lieux ouverts au public aux personnes en situation de handicap.....</i>	<i>61</i>
<i>D. Neuvième problématique : la diversité au sein organismes publics régionaux et locaux, ainsi que dans les nominations effectuées par le Gouvernement</i>	<i>65</i>
1. Faire des « plans d'action diversité » un outil unifié et praticable	66
2. Rassembler les actions positives mises en place dans le secteur public, et assurer leur conformité avec la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et de la Cour constitutionnelle	67
3. Harmoniser les règles visant à promouvoir l'engagement des personnes en situation de handicap dans la fonction publique locale et régionale	71
<i>E. Dixième problématique : les incitants économiques à la diversité</i>	<i>73</i>
1. Coordonner les règles relatives aux subsides visant à promouvoir la diversité	73
2. Rendre les clauses sociales insérées dans les marchés publics régionaux plus inclusives	74
3. Introduire le Label Diversité au sein du Code en projet	76
V Adoption du Code par décret et ordonnance conjoints	78
VI Annexe 1 : Inventaire de la législation bruxelloise destinée à faire l'objet de la codification en projet.....	80
VII Annexe 2 : Prototype de structure pour le Code en projet	80

I CONTEXTE

1. La Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune (COCOM), prévoit de mener « *un travail de codification législative afin de rassembler, coordonner et renforcer les dispositifs existants de lutte, de monitoring et de prévention dans un Code bruxellois de lutte contre les discriminations* » au sein d'une ordonnance « *conjointe à l'ensemble des institutions bruxelloises* »¹.

La note au Gouvernement relative à ce projet explique que cette initiative procède du constat que « *l'adoption successive et éparse* » des différentes législations bruxelloises en la matière « *rend non seulement leur compréhension et leur application difficile mais elle constitue également un obstacle à leur pleine efficacité et effectivité en créant une insécurité préjudiciable pour tous les citoyennes et les citoyens* »².

Une codification permet d'apporter une solution à ces problèmes dans la mesure où, d'une part, « *la coordination des textes éparpillés de lutte contre les discriminations dans un corpus juridique unique assurera un renforcement de la protection des droits fondamentaux des citoyennes et des citoyens* »³. D'autre part, « *la compilation et la comparaison de ces textes permettront de répondre aux lacunes et contradictions éventuelles, notamment au regard des obligations internationales et tenant compte de la structure fédérale évolutive dans laquelle s'inscrit la Région* »⁴.

2. La section de législation du Conseil d'Etat a également eu l'occasion de suggérer qu'« *une telle législation générale permettrait en effet au législateur régional de veiller à la cohérence d'ensemble des dispositifs régionaux de lutte contre les discriminations appelés à s'appliquer dans la Région de Bruxelles-Capitale et d'assurer ainsi au mieux la conformité de ces dispositifs aux principes d'égalité et de non-discrimination consacrés par les articles 10 et 11 de la Constitution* »⁵.
3. Dans ce cadre, nous avons été désignés pour mener, en étroite collaboration avec un Comité de pilotage⁶ et un Comité d'accompagnement⁷, un travail d'identification, d'évaluation et de coordination de l'ensemble des textes législatifs existants, à Bruxelles, en matière d'égalité, de non-discrimination et de promotion de la diversité, afin d'élaborer un projet de Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité.

¹ Déclaration de politique générale, p. 44.

² Note aux membres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale à propos de l'évaluation et de la codification de la législation de promotion de l'égalité et de la diversité et de lutte contre les discriminations, p. 2.

³ Note aux membres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale à propos de l'évaluation et de la codification de la législation de promotion de l'égalité et de la diversité et de lutte contre les discriminations, p. 3.

⁴ Note aux membres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale à propos de l'évaluation et de la codification de la législation de promotion de l'égalité et de la diversité et de lutte contre les discriminations, p. 3.

⁵ Section de législation du Conseil d'Etat, avis 64.098/4 du 24 septembre 2018, p. 5.

⁶ En vertu du Cahier spécial des charges de la mission d'évaluation et de codification, le Comité de pilotage est composé au minimum d'un représentant de equal.brussels, d'un représentant du Cabinet de la Secrétaire d'Etat à l'égalité des chances et d'un représentant de l'adjudicataire. Madame Jasmine Boumraya y représente equal.brussels, Mesdames Florence Wautelet et Valérie Eloy y représentent le Cabinet, et les avocats Evrard de Lophem, Sébastien Depré et Germain Haumont, l'adjudicataire.

⁷ En vertu du Cahier spécial des charges de la mission d'évaluation et de codification, le Comité d'accompagnement se compose au minimum du Comité de pilotage, d'un représentant d'Unia, d'un représentant de l'IEFH, d'un représentant de chaque cabinet ministériel et de chaque administration régionale concernée, et des éventuels experts, lorsque l'ordre du jour le requiert.

4. La première partie de notre mission consiste à identifier, recenser et évaluer les instruments législatifs de droit bruxellois pertinents.

Le présent rapport constitue l'aboutissement de la première partie de notre mission. Il vise à fournir une évaluation juridique des législations bruxelloises recensées. Cette évaluation recherche la cohérence de ces textes entre eux, et leur inscription harmonieuse dans l'ordre juridique belge, européen, et international.

Dans cette première partie, nous analysons, d'une part, l'articulation cohérente des textes les uns avec les autres, et leur conformité aux normes constitutionnelles, européennes et internationales qui leur sont supérieures.

D'autre part – c'est l'expression de notre sensibilité de praticiens (et, plus précisément, d'avocats) –, nous analysons la mesure dans laquelle les textes à codifier sont suffisamment précis, articulés et concrets pour être correctement appliqués.

Ces objectifs ont justifié l'élaboration d'une méthodologie de travail spécifique (II), qui a ensuite permis de mettre en évidence dix problématiques juridiques que pose, à Bruxelles, la codification en projet (III et IV).

5. Notre point de vue est strictement juridique. Il est focalisé sur l'analyse des dispositions législatives pertinentes, leur cohérence et leur complétude, dans un souci d'effectivité du droit bruxellois.

Cela signifie que le présent rapport d'évaluation ne comporte aucun développement relatif à l'efficacité concrète des instruments juridiques existants en matière de non-discrimination et de promotion de la diversité. Plus généralement, il ne contient aucune proposition d'ordre politique. Il vise uniquement à fournir un éclairage juridique, critique et contextualisé, des différents textes qui constituent l'objet de la codification en projet.

II MÉTHODOLOGIE

6. La codification en projet est gouvernée par quatre objectifs : l'exhaustivité, la praticabilité, la cohérence, et le respect du droit européen et international. Cette codification doit, par ailleurs, être réalisée à droit constant, exception faite des lacunes et incohérences juridiques à corriger. Cela étant, les résultats des travaux de modification engagés parallèlement par les différents membres du Gouvernement dans les matières ressortissant de leurs compétences respectives seront intégrés à la rédaction du Code en projet. Au moment de la rédaction du présent rapport d'évaluation, les matières concernées par ces travaux sont la fonction publique, l'emploi et le logement.
7. Pour atteindre ces objectifs, nous avons mis en place une méthodologie en deux étapes. La première étape a consisté, avec l'aide du Comité d'accompagnement, à dresser la **liste** des textes législatifs à codifier dans un tableau systématique, puis à concevoir une **structure** destinée à accueillir de manière harmonieuse l'ensemble des règles contenues dans les textes ainsi recensés (A). Ces deux documents préparatoires (**annexes 1 et 2**) ont servi de base de travail pour l'élaboration du présent rapport d'évaluation, réalisé dans un second temps, au moyen d'un ensemble cohérent de sources juridiques, choisies au regard des quatre objectifs précités, afin de développer un regard critique sur les règles à codifier (B).

A. UNE CODIFICATION EXHAUSTIVE ET PRATIQUABLE

8. Les premiers objectifs assignés à la codification en projet sont des objectifs d'exhaustivité et de praticabilité.
9. **L'exhaustivité** signifie que le Code en projet a vocation à remplacer l'ensemble des textes législatifs existant en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité, en articulant leur contenu normatif au sein d'un ensemble cohérent.

Un préalable au travail de codification a donc consisté à recenser les différents décrets et ordonnances en vigueur en région bruxelloise, que ces textes soient l'œuvre du législateur régional lui-même, de l'assemblée de la COCOF, ou de l'assemblée réunie de la COCOM.

Au total, quarante textes législatifs ont ainsi été recensés (**annexe 1**).

10. **La praticabilité** vise la capacité du Code en projet à rassembler les éléments de réponses aux questions des praticiens sous des catégories conceptuelles cohérentes, explicites et logiquement articulées.

Cet objectif a dicté le travail de restructuration des contenus normatifs recensés. Le prototype de structure qui en résulte (**annexe 2**) est articulé autour de quatre grandes parties.

La **première partie** comporte les règles qui donnent corps au **droit à la non-discrimination** en Région bruxelloise. Elle énumère les discriminations interdites, décrit les manières dont cette interdiction est mise en œuvre et règle les moyens de recherche, de poursuite, de preuve, et de répression des traitements discriminants. En l'état actuel du droit, ces règles sont fragmentées dans des législations régionales sectorielles, en particulier dans les domaines de l'emploi, du logement et de l'accès aux biens et services.

La **deuxième partie** rassemble l'ensemble des **instruments régionaux de promotion de l'égalité de traitement et de la diversité**. Il s'agit des outils visant à intégrer la diversité dans les politiques publiques, des différents organes consultatifs de promotion de la diversité, des règles de promotion de la diversité au sein des organismes publics régionaux et locaux, des règles d'accessibilité de ces organismes et des lieux ouverts au public, des règles de

représentativité dans les nominations effectuées par le Gouvernement bruxellois au sein des organes de gestion d'une personne morale et des règles encadrant les subsides et labels pour les entreprises, organisations et institutions du secteur marchand et non marchand. En l'état actuel du droit, ces règles sont disséminées dans de nombreuses législations particulières, et complétées le cas échéant par des arrêtés d'exécution.

La **troisième partie** compile **trois instruments de lutte contre les discriminations** qui ne sont pas, à proprement parler, des mécanismes de protection découlant directement du droit subjectif à ne pas être discriminé (rassemblés dans la première partie). Il s'agit de l'aide aux victimes, de la conciliation, et du suivi de la législation en vigueur, sous formes de monitorings et de rapports.

La **quatrième partie** organise et articule, au niveau régional, les compétences nécessaires à la **mise en œuvre** de la législation codifiée. Elle s'adresse à UNIA, à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, aux services d'inspection régionale, aux fonctionnaires délégués régionaux et aux organisations associatives et syndicales.

11. Les quatre grandes parties qui viennent d'être décrites sont précédées d'un titre introductif visant à définir, dès l'entame du Code en projet, les principaux concepts utilisés, ainsi que les différents champs d'application dudit Code, compte tenu des compétences régionales et communautaires pertinentes (voy., à ce sujet, les §§ 20 et suivants ci-après).

Ces deux clarifications préalables – définition des concepts et des domaines d'application – sont indispensables pour garantir la **lisibilité** du Code.

B. UNE CODIFICATION À DROIT CONSTANT, RESPECTUEUSE DES EXIGENCES EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES ET TENANT COMPTE DES EXPÉRIENCES PASSÉES

12. La codification en projet vise à rassembler les textes en vigueur dans un acte unique, structuré et cohérent, mais sans en modifier le contenu. Il s'agira donc d'une codification dite **à droit constant**.

Cela étant, le présent rapport d'évaluation tient également compte, dans la mesure où ils ont été portés à la connaissance de ses rédacteurs, des projets législatifs en cours au niveau de la Région, en vue d'éviter de devenir obsolète au cours du processus d'élaboration du Code en projet.

13. Certaines corrections devront toutefois être apportées à ces textes afin de **respecter les exigences européennes et internationales**. C'est pourquoi le présent rapport d'évaluation pointe systématiquement les divergences qui subsistent avec les directives européennes applicables, dans l'interprétation que leur a donnée, le cas échéant, la Cour de justice de l'Union européenne. A cet égard, il est également tenu compte des rapports concernant la Belgique dressés chaque année par le European Equality Law Network⁸.

De même, lorsqu'une autre instance internationale, par exemple onusienne, s'est prononcée sur les obligations de la Belgique dans le domaine de la non-discrimination, nous le mentionnons.

Des corrections de ce type devront également être envisagées pour répondre aux enseignements qui se dégagent de la jurisprudence de la **Cour constitutionnelle** et de la « jurisprudence » de la **section de législation du Conseil d'Etat**.

⁸ Ces rapports sont accessibles en ligne : <https://www.equalitylaw.eu/country/belgium>.

14. Sur un autre plan, la pratique a mis en évidence une série de **lacunes juridiques** qui constituent des obstacles dans le travail des praticiens, juges ou avocats.

Pour identifier ces lacunes, le présent rapport d'évaluation se base sur trois ensembles de sources.

Premièrement, il mobilise les rapports d'évaluation qui ont été dressés, par des experts, à propos de la législation anti-discrimination fédérale⁹ et flamande¹⁰. L'expérience flamande est particulièrement intéressante dans le cadre du présent rapport d'évaluation car l'Autorité flamande a rassemblé, dans un décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement¹¹, la majorité des règles d'égalité et de non-discrimination applicables sur son territoire.

Deuxièmement, il se réfère aux évaluations réalisées, à propos des mêmes législations, par UNIA¹² et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH)¹³. Lorsque cela s'avère utile, le présent rapport d'évaluation se réfère à d'autres documents émanant de ces institutions¹⁴.

Troisièmement, nous avons également collecté des décisions judiciaires faisant application de la législation anti-discrimination bruxelloise, ainsi que de la législation analogue d'autres niveaux de pouvoirs, lorsqu'elle est comparable à la législation en vigueur à Bruxelles. Ces sources de terrain permettent de bénéficier d'un retour d'expérience direct sur les faiblesses pratiques de certaines dispositions¹⁵.

⁹ Premier rapport de la Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations, présidée par Françoise Tulkens et Marc Bossuyt, Février 2017, disponible en ligne : https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/Commission_d%27evaluation_de_la_l%27gislation_f%27a9d%27a9rale_relative_%27a0_l_a_lutte_contre_les_discriminations.pdf (ci-après : « Rapport de la Commission fédérale »). Les travaux de la Commission d'évaluation fédérale sont toujours en cours, et continuent d'être alimentés par des experts. Dans la mesure où nous avons pu nous procurer des rapports plus récents lui ayant été soumis, nous en faisons mention. Nous pensons notamment à : L. FROMONT (en collaboration avec E. BRIBOSIA et I. RORIVE), *Les subventions et les marchés publics comme outils de lutte contre les discriminations en Belgique, rapport présenté par l'Equality Law Clinic de l'Université libre de Bruxelles à la Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations*, Novembre 2020, disponible en ligne : https://equalitylawclinic.ulb.be/images/documents/ELC_Rapport_subventions_et_march%C3%A9s_publics.pdf.

¹⁰ E. CLOOTS, M. SPINOY et J. VRIELINK, *Gelijk zijn versus gelijk krijgen, Een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet*, Bruxelles, Intersentia, 2021.

¹¹ M.B., 23 septembre 2008 ; ci-après « le décret-cadre flamand ».

¹² Voy., en particulier : UNIA, *Loi antiracisme et loi antidiscrimination – Evaluation 2017*, disponible en ligne : [https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Evaluation_2e_version_LAR_LAD_Unia_PDF_\(Franco_phone\).pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Evaluation_2e_version_LAR_LAD_Unia_PDF_(Franco_phone).pdf) (ci-après : « Evaluation UNIA de la législation fédérale ») ; UNIA, *Vlaams Gelijkekansendecreet – Evaluatie 2020*, disponible en ligne : https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Evaluatie_Vlaams_Gelijkekansendecreet_-_2020.pdf (ci-après : « Evaluation UNIA du décret-cadre flamand »).

¹³ IEFH, *Etat des lieux sur l'application et l'effectivité de la loi genre – Analyse et recommandations*, 2017, disponible en ligne : https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/103_-_etat_des_lieux_loi_genre_.pdf (ci-après : « Evaluation IEFH de la loi genre »).

¹⁴ En ce qui concerne les modes de preuve, le présent rapport se réfère ainsi à la source suivante : UNIA, *Improving equality data collection in Belgium – Rapport final*, 2021, disponible en ligne : https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Rapport_IEDCB-FR-1106.pdf (ci-après : « Rapport UNIA sur la collecte des données »). En ce qui concerne le droit à l'égalité des personnes handicapées, le présent rapport se réfère également à la source suivante : UNIA, *Rapport parallèle à propos des 2^{ème} et 3^{ème} rapports périodiques de la Belgique au Comité des droits des personnes handicapées*, décembre 2021, disponible en ligne au lien suivant : https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/21-12-03-rapport-parall%C3%A8le-CDPH-version_finale_FR.pdf.

¹⁵ La Commission de Venise pour la démocratie par le droit a, en ce sens, énoncé dans une opinion récente que « le système judiciaire peut constituer une source précieuse d'informations pour le législateur, en ce que des

Le cas échéant, le présent rapport d'évaluation se réfère aussi à la doctrine juridique ayant analysé de manière critique ces trois ensembles de sources.

C. STRUCTURE DU RAPPORT D'ÉVALUATION

15. Le présent rapport d'évaluation s'articule autour de deux grandes **parties**, qui correspondent aux deux axes principaux du Code en projet. La première partie porte sur les règles donnant corps au **droit à la non-discrimination**. La deuxième partie concerne la **promotion de la diversité**.

Il comporte, enfin, une troisième partie abordant la **procédure d'adoption** qu'il conviendra de suivre dans la mesure où les textes codifiés relèvent non seulement de la compétence de la Région, mais aussi de la Commission communautaire française (COCOF) et de la Commission communautaire commune (COCOM).

16. En outre, chacune des deux parties principales est subdivisée en cinq **problématiques** qui ont été identifiées en application de méthodologie décrite ci-dessus. L'objectif est d'attirer, de cette manière, l'attention sur dix « nœuds juridiques » auxquels l'auteur du Code en projet devra accorder une attention particulière, et qui nécessiteront, le cas échéant, un choix de sa part.
17. Sous cet angle, le présent rapport d'évaluation, s'il reste une évaluation strictement juridique, vise cependant à fournir un véritable outil de travail dans le cadre du processus de codification.

problèmes systémiques dans l'interprétation et l'application du droit deviennent évidents à travers la jurisprudence » (COMMISSION DE VENISE, *The Netherlands – Opinion 1031/2021 on the legal protection of citizens*, 18 octobre 2021, CDL-AD(2021)031, § 130, traduction libre de : « *the judiciary can thus be a valuable source of information for the legislator, as systemic problems in the interpretation and application of the law will become evident in the courts case-law* »).

III PREMIER AXE DU CODE : LE DROIT À LA NON-DISCRIMINATION

18. Cette première partie aborde cinq problématiques juridiques tenant à la protection juridique mise en place, en Région bruxelloise, contre les discriminations.

A. PREMIÈRE PROBLÉMATIQUE : LE CHAMP D'APPLICATION DE LA PROTECTION

19. Pour permettre au praticien de savoir quand mobiliser le Code en projet, le champ d'application de ce dernier doit être précisément défini. Il s'agit, d'une part, de définir son champ d'application matériel (1), dans la mesure où, en Belgique, « *tout litige de droit antidiscriminatoire suppose la résolution préliminaire, plus ou moins aisée, d'une question de répartition des compétences* »¹⁶. D'autre part, le champ d'application personnel du Code pourra aussi faire l'objet d'une réflexion (2), par exemple pour imposer des obligations distinctes à certaines catégories de personnes en raison de leur lien organique ou financier avec la Région elle-même.

1. Champ d'application matériel

20. Le droit de la non-discrimination est considéré, de longue date, comme un pan transversal au découpage des compétences en Belgique. En conséquence :

*« La règle de base qui gouverne la répartition des compétences dans le domaine de la mise en œuvre du principe d'égalité, est qu'il appartient à chaque législateur, dans les matières qui ressortissent de sa compétence, de garantir le respect de l'exigence de non-discrimination. La protection des droits fondamentaux n'est en effet pas une matière en soi qui relèverait de la compétence exclusive du législateur fédéral »*¹⁷.

21. Dès lors, les compétences des législateurs bruxellois relatives à la non-discrimination sont définies par référence aux matières pour lesquelles ils sont par ailleurs compétents en vertu des règles répartitrices des compétences.

C'est pourquoi les différents textes en vigueur définissent avec plus ou moins de précision les domaines dans lesquels la protection contre les discriminations qu'ils édictent sont applicables¹⁸.

¹⁶ S. VAN DROOGHENBROECK, « Fitness 'Ladies Only' et répartition des compétences dans la lutte contre la discrimination. Vérité à Liège, erreur à Bruxelles ? », *J. T.*, 2015/2, p. 44. Ce constat a récemment été relayé par le Tribunal du travail de Bruxelles dans deux ordonnances, qui insistent sur le fait que ce problème de compétences « *dépasse l'exercice de style, puisque bien qu'elles opèrent la transposition des mêmes directives européennes, les législations fédérales et fédérées peuvent présenter des points de divergence parfois significatifs* » (Trib. Trav. Bruxelles, 3 mai 2021, 19/1755/A, *inédit*, § 33 ; Trib. Trav. Bruxelles, 17 juillet 2020, *inédit*, § 55).

¹⁷ J. VELAERS et S. VAN DROOGHENBROECK, « La répartition des compétences dans la lutte contre les discriminations », in *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination*, Bruges, La Charte, 2008, p. 106. Voy. en ce sens, parmi de nombreux autres avis de la même instance : Section de législation du Conseil d'Etat, avis 48.858/AG du 7 décembre 2010, p. 9.

¹⁸ Article 200 du Code bruxellois du logement ; article 10 du décret du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle ; articles 4, 9°, et 5 de l'ordonnance relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi ; article 4 du décret de la COCOF du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement ; article 4 de l'ordonnance du 5 octobre 2017 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement ; article 4, 10°, de l'ordonnance-cadre 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.

L'opération de base de la codification en projet à cet égard consistera à coordonner, au sein d'une disposition unique, ces différents champs d'application, à l'image de l'article 20 du décret-cadre flamand.

22. Lors de cette opération de coordination, trois points au moins nous semblent devoir retenir l'attention.
23. Premièrement, certaines clarifications devront être apportées dans le **domaine de l'emploi**.

Dans un avis du 30 juin 2021 relatif à un avant-projet d'ordonnance modifiant l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, la section de législation du Conseil d'Etat a considéré que le champ d'application libellé « *politique régionale de l'emploi* » devait être défini avec plus de précision, « *soit dans le texte de [l'ordonnance], soit dans l'exposé des motifs, en tenant compte bien évidemment du fait que, dans les limites de ses compétences propres, la Région de Bruxelles-Capitale, doit transposer intégralement [la directive 2006/54]* »¹⁹.

Une solution pourrait être de renvoyer à l'article 6, IX, de la loi spéciale du 8 août 1980 qui définit les compétences régionales en ce qui concerne la politique de l'emploi. Une autre solution pourrait être de profiter de la codification en projet pour formuler son champ d'application de manière transversale aux secteurs privés et publics, à l'image du décret-cadre flamand, dont l'article 20 dispose que :

« Dans les limites des compétences attribuées à la Communauté flamande et à la Région flamande, toute forme de discrimination est interdite, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, en ce compris les instances publiques en ce qui concerne :

1° les conditions d'accès au travail salarié ou indépendant ou à une profession, en ce compris les critères de sélection et de désignation, indépendamment de la nature de l'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie, en ce compris les opportunités de promotion, les conditions de travail et salariales, en ce compris de licenciement et de rémunération ;

2° l'accès à toutes les formes et niveaux d'information de choix professionnel, formation professionnelle, formation continue et recyclage, en ce compris les cours de pratique professionnelle ;

3° l'outplacement et la remise au travail (...) ».

Une telle disposition générale présente l'avantage de la lisibilité, tout en renvoyant aux règles répartitrices de compétences en cas de doute, ce qui garantit l'articulation cohérente avec les autres niveaux de pouvoirs et l'exhaustivité de la protection. Le cas échéant, des précisions pourront être ajoutées dans les travaux parlementaires, par exemple que, dans le secteur privé, « *tout ce qui relève des relations de travail proprement dites et du droit du travail restera soumis à la législation antidiscriminatoire fédérale* »²⁰. Pareille précision est cependant purement indicative dans la mesure où l'article 6, VI, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réforme institutionnelle réserve expressément à l'autorité fédérale « *le droit du travail* ».

De surcroît, dans la législation bruxelloise actuellement applicable au secteur public, deux définitions coexistent de la « relation de travail »²¹. Afin de garantir la cohérence interne du Code

¹⁹ Section de législation du Conseil d'Etat, avis 69.482/1 du 30 juin 2021, § 2.

²⁰ Doc., Parl. bruxellois, 2007-2008, Doc. A-402/2, p. 8.

²¹ Comp. la définition donnée par l'article 4, 1°, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise (« *les conditions d'accès à l'emploi de salarié et à un métier, en ce compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quels que soient la branche d'activité et le niveau de hiérarchie professionnelle, en ce compris les possibilités de promotion ainsi que les conditions d'emploi et de travail, en ce compris le licenciement et la rémunération* »), avec celle donnée par l'article 4, 10°, de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer

en projet, il conviendra d'arrêter une définition unique. Au sujet des relations de travail dans le secteur public, on rappellera également que la section de législation du Conseil d'Etat considère que la Région est exclusivement compétente pour « *fixer le statut du personnel des organismes publics dépendant de la région et du personnel du gouvernement régional* » et est donc tenue de transposer les directives européennes dont ce personnel bénéficie²².

24. Deuxièmement, dans le **domaine du logement**, l'article 200 du Code bruxellois du logement dispose actuellement que :

« *Le présent titre s'applique, entre autres, mais pas exclusivement :*

1° aux conditions et aux critères relatifs à l'accès au logement ;

2° à la présentation, l'information ou la publicité relative à l'accès au logement ;

3° aux conditions d'obtention ou de délivrance de logement ;

4° aux modalités d'octroi de logement ».

Le caractère non-exhaustif de cette énumération nuit à la sécurité juridique. Dans la limite du possible, il conviendrait d'essayer de supprimer la zone d'ombre qui subsiste, le cas échéant en formulant des domaines d'application plus englobants.

Si l'idée est simplement de viser toute la compétence régionale du logement, il ne semble pas indispensable de fournir des exemples dans le Code lui-même, ceux-ci pouvant être conservés dans les travaux parlementaires²³.

25. Troisièmement, en ce qui concerne « *l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public* »²⁴, les experts chargés d'évaluer le décret-cadre flamand ont utilement suggéré de spécifier dans le décret-cadre certains **biens et services revêtant une importance particulière** compte tenu des compétences régionales, en particulier la mobilité et l'énergie²⁵. Cette suggestion est transposable à la codification en projet, en ce que la législation bruxelloise en vigueur ne vise pas explicitement la mobilité et l'énergie parmi ses domaines d'application. On remarquera toutefois que l'énergie et les transports se trouvent cités dans les travaux parlementaires du décret-cadre flamand²⁶. Pour les mêmes raisons que celles visées au point précédent, le législateur bruxellois pourrait préférer cette méthode-là. Naturellement, il pourrait choisir de mentionner encore davantage d'exemples de biens et services concernés.

une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique bruxelloise (« *les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci : - tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant; - à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité; - indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail* »).

²² Section de législation du Conseil d'Etat, avis 41.541/1 du 16 novembre 2006, p. 6.

²³ Pour mémoire, l'article 20, 6°, du décret-cadre flamand vise « le logement » sans autre précision, de même que l'article 5, 3°, du décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

²⁴ Article 4, 3°, de l'ordonnance du 5 octobre 2017 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement, ainsi que l'article 4, § 1^{er}, 7°, du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.

²⁵ E. CLOOTS, M. SPINOY et J. VRIELINK, *Gelijk zijn versus gelijk krijgen, Een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet*, Bruxelles, Intersentia, 2021, pp. 304-305.

²⁶ *Doc parl.*, Parl. Fla., 2007-2008, 1578-1, p. 13.

2. Champ d'application personnel

26. Plusieurs législations bruxelloises définissent expressément le champ d'application personnel de certaines de leurs dispositions. Par conséquent, des règles analogues peuvent présenter des variations en fonction des personnes auxquelles elles ont vocation à s'appliquer.

Par exemple, au niveau pénal, la peine prévue en cas de discrimination intentionnelle²⁷ est de 2 mois à 2 ans d'emprisonnement lorsque l'auteur est un travailleur des institutions de la Région de Bruxelles-Capitale ou un dépositaire de l'autorité ou de la force publique agissant dans l'exercice de ses fonctions²⁸. En revanche, lorsqu'une telle discrimination est commise par un employeur privé, une organisation intermédiaire ou un opérateur d'insertion socio-économique, elle est punie d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 50 à 1000 €, ou d'une de ces peines seulement²⁹. Cette distinction se retrouve aux articles 206 et 207 du Code bruxellois du logement, ainsi qu'aux articles 20 et 21 du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement ; et aux articles 21 et 22 de l'ordonnance du 5 octobre 2017 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement.

L'article 22 de l'ordonnance-cadre 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 reprend la sanction prévue par l'article 18 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, mais l'article 25 de l'ordonnance-cadre ajoute une possibilité d'infliger, en outre, une amende administrative aux auteurs.

L'article 16 du décret de la COCOF du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle prévoit, pour sa part, une sanction disciplinaire pour les discriminations (intentionnelles ou non) commises par toute personne qui s'occupe, à quelque niveau que ce soit, de l'orientation, de la formation, de l'apprentissage, du perfectionnement et du recyclage professionnels, ainsi qu'à tous ceux qui diffusent, en ces domaines, de l'information ou de la publicité, au sein des organismes visés par l'article 10 de ce décret. Cette sanction est libellée de la manière suivante :

« § 1er. Toute discrimination directe ou indirecte sur les lieux de travail commise par un membre du personnel dans l'un des organismes visés à l'article 10 peut donner lieu à une procédure disciplinaire conformément aux dispositions applicables au personnel de ces organismes.

§ 2. Le Collège ou l'organisme agréant peut suspendre ou retirer l'agrément des organismes, visés à l'article 10, lorsque sur base d'une décision de justice, il est constaté que l'organisme a commis une discrimination au sens du présent décret.

Cette suspension ou ce retrait s'effectue conformément aux dispositions décrétales ou réglementaires relatives à l'agrément de ces organismes ».

²⁷ De manière constante, cet élément intentionnel n'est requis qu'en ce qui concerne le volet pénal du droit à la non-discrimination, car une discrimination intentionnelle est non seulement une discrimination prohibée donnant lieu à réparation dans le chef de son auteur, mais également une infraction pénale. Autrement dit, l'élément intentionnel est étranger au concept de discrimination prohibée lui-même. La Cour constitutionnelle a récemment rappelé ce principe dans un arrêt rendu au sujet du décret-cadre flamand : C.C., 10 juillet 2019, 110/2019, B.3.3 : « Les définitions de la discrimination directe et de la discrimination indirecte ne renvoient ni à une intention, ni à un autre mobile de la part de la personne qui viole l'interdiction de discrimination ». Voy. aussi le considérant B.5.4 du même arrêt.

²⁸ Article 18 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise.

²⁹ Article 19 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.

Enfin, de manière générale, les obligations relatives à la diversité dans le domaine de l'emploi varient selon que l'employeur est issu du secteur privé ou du secteur public³⁰.

27. Un des défis auxquels seront confrontés les auteurs de la codification en projet sera d'articuler les obligations pesant sur chaque catégorie d'acteurs de manière cohérente, justifiée et proportionnée. Le maintien d'obligations différenciées implique, en effet, de définir des catégories de titulaires dans le respect du principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination.

A cet égard, la section de législation du Conseil d'Etat s'est notamment interrogée sur la justification de la distinction entre les règles applicables à la fonction publique régionale et à la fonction publique locale :

« En adoptant une ordonnance ayant spécifiquement pour objet la lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise, l'auteur de l'avant-projet d'ordonnance doit, sous peine de méconnaître les principes précités, être en mesure de justifier de manière objective et raisonnable les règles qu'il institue et qui ne trouvent pas d'équivalent dans les dispositifs régionaux bruxellois existants de lutte contre les discriminations »³¹.

A cet égard, les travaux parlementaires du Code bruxellois de l'environnement fournissent un exemple de justification pouvant servir à imposer des obligations plus importantes aux pouvoirs publics régionaux ainsi que, le cas échéant, aux organisations subventionnées par la Région (voy., à ce sujet, la dixième problématique abordée par le présent rapport) :

« La coexistence de ces différentes notions, permet de disposer d'une certaine flexibilité quant à la détermination des destinataires des obligations imposées aux pouvoirs publics. Pour un secteur qui relève strictement des compétences régionales, tel que celui du bâtiment, il s'impose de mettre sur un même niveau tous les pouvoirs publics qui occupent un bâtiment situé sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, que ceux-ci soient fédéraux, régionaux, locaux ou même internationaux.

En revanche, lorsque les mesures prévues par le Code, bien qu'environnementales, touchent à un secteur qui relève en tout ou en partie des compétences d'une autre entité, tel que celui du transport, l'identification des destinataires mérite d'être plus nuancée. Cette distinction fait d'ailleurs écho à l'avis émis par la section de législation du Conseil d'Etat à propos de l'avant-projet d'ordonnance du 25 mars 1999 relative à l'évaluation et l'amélioration de la qualité de l'air ambiant, et précisément au sujet des dispositions qui portaient sur l'introduction, dans les flottes des pouvoirs publics, de véhicules utilisant des technologies respectueuses de l'environnement.

La section de législation du Conseil d'Etat avait alors observé que « la Région peut uniquement être réputée compétente pour imposer cette obligation à ses propres services, au motif que l'extension d'une telle obligation aux autres pouvoirs publics constituerait une ingérence disproportionnée dans la compétence fédérale d'édicter les normes et les prescriptions techniques en matière de moyens de transport » (voyez Parl. Brux., S.O., 1998-1999, Doc. A-341/1, p. 24). Conformément à cet avis, une distinction doit dès lors être établie entre les pouvoirs publics liés à la Région et les autres pouvoirs publics. La notion de « pouvoirs publics régionaux » a donc été introduite, qui vise, outre la Région elle-même, les pouvoirs publics soit créés par la Région, soit contrôlés par celle-ci (...) »³².

³⁰ Comp. art. 5 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise et art. 6 de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique bruxelloise, avec l'article 28 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.

³¹ Section de législation du Conseil d'Etat, avis 64.098/4 du 24 septembre 2018, p. 5.

³² Doc. parl., Parl. bruxellois, 2012-2013, Doc. A-353/1, pp. 18-19.

28. Si le choix était fait d'imposer des **obligations et sanctions différenciées** aux pouvoirs publics régionaux, aux organismes subventionnés par la Région, aux pouvoirs publics locaux et aux personnes privées, deux questions au moins mériteraient une réflexion approfondie. La première serait de définir quelles entités entreraient dans chacune des trois premières catégories. La deuxième serait de moduler les obligations respectives de chaque type d'acteur de manière proportionnée.

Concernant la première question, on pourra par exemple s'interroger sur l'absence d'obligations et sanctions différenciées imposées, actuellement, aux organismes compétents en matière de logement visés au Titre IV du Code bruxellois du logement, ainsi qu'à leur personnel. A l'inverse, des sanctions disciplinaires sont prévues uniquement par l'article 16 du décret de la COCOF du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle, pour les organismes compétents en matière de formation professionnelle. Un travail d'harmonisation devra être réalisé à cet égard.

Quant à la deuxième question, on s'interrogera sur l'ajout d'une sanction administrative, pour les seuls fonctionnaires locaux, à la sanction pénale prévue pour toute la fonction publique bruxelloise en cas de discrimination intentionnelle. Une autre illustration peut être trouvée dans la proposition de certains auteurs « *de rendre obligatoire, dans certaines hypothèses, l'adoption d'un plan par une entreprise, en en faisant une condition d'octroi d'une aide publique ou d'un marché public par exemple, ou en conférant au juge le pouvoir d'ordonner une telle mesure suite à une condamnation pour discrimination* »³³. L'idée sous-jacente est de nuancer, sous forme de graduation, la séparation hermétique qui gouverne actuellement les obligations prévues en matière de diversité entre, d'une part, le secteur public où sont imposées des obligations strictes et, d'autre part, le secteur privé où sont proposés des engagements volontaires. En ce sens, la doctrine a également mis en évidence que des politiques de diversité trop centrées sur le secteur public pourraient « *conduire à accroître la concentration de certaines personnes discriminées dans le secteur public pour compenser les discriminations existantes dans le secteur privé* »³⁴. Ici, c'est la proportionnalité de l'effet non pas sur les titulaires des obligations, mais sur les bénéficiaires des normes de diversité, qui est mise en question.

A ce sujet, on remarquera que l'article 39 de l'ordonnance du 3 mai 2018 relative aux aides pour le développement économique des entreprises rend l'élaboration d'un plan de diversité obligatoire pour les entreprises occupant plus de 100 personnes qui souhaitent recevoir une aide pour le développement économique en application de cette ordonnance.

B. DEUXIÈME PROBLÉMATIQUE : LES CRITÈRES PROTÉGÉS

29. La question des critères protégés est centrale puisqu'elle détermine quelles différences de traitement devront être justifiées au regard des règles de non-discrimination contenues dans le Code en projet. Omettre un critère pertinent d'un point de vue sociologique peut ainsi avoir pour conséquence de priver un groupe de personnes d'une protection dont elles ont besoin. Dans le cadre du présent rapport, nous soumettons à la réflexion une classification en quatre catégories des critères protégés susceptibles d'être inclus dans le Code en projet.

³³ J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, « Plans de diversité dans l'entreprise : action positive ou communication positive ? Le cas de la Région de Bruxelles-Capitale », in C. Bayart, S. Sottiaux et S. Van Drooghenbroeck (dir.), *Actualités du droit de la lutte contre les discriminations – Actuele topics discriminatierecht*, Bruxelles, La Charte, 2010, p. 350.

³⁴ A. REA, « Les politiques de diversité à Bruxelles : entre politique symbolique et action positive », in J. Ringelheim et al. (dir.), *Politiques antidiscriminatoires*, De Boeck, Louvain-La-Neuve, 2015, p. 208.

1. Critères protégés déjà présents dans une législation bruxelloise

30. La législation bruxelloise contient déjà les critères protégés suivants :

- le sexe ;
- la prétendue race ;
- la couleur de peau ;
- la nationalité ;
- l'ascendance ;
- l'origine nationale ou ethnique ;
- l'âge ;
- l'orientation sexuelle ;
- la grossesse ;
- l'accouchement ;
- la maternité ;
- le changement de sexe ;
- l'état civil ;
- la naissance ;
- la fortune ;
- la conviction religieuse ou philosophique ;
- la conviction politique ;
- la conviction syndicale ;
- la langue ;
- l'état de santé ;
- un handicap, une caractéristique physique ou génétique ;
- l'origine et la condition sociales.

31. Certaines législations contiennent cependant davantage de critères protégés que d'autres. Par exemple, seules l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, et l'ordonnance-cadre 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, visent la grossesse, l'accouchement, la maternité et le changement de sexe.

32. Par ailleurs, seule l'ordonnance-cadre 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 vise l'identité et l'expression de genre.

33. Enfin, le critère de « *l'origine et la condition sociales* » est parfois formulé sous la forme « *l'origine ou condition sociale* »³⁵. UNIA préconise, à ce sujet, l'emploi de la conjonction de coordination « et »³⁶.
34. Afin d'éviter de créer des protections à géométrie variable, de l'insécurité juridique, voire de générer des discriminations entre personnes protégées au sein-même du Code, il y a lieu d'harmoniser la protection applicable à Bruxelles, en arrêtant une liste unique et transversale de critères protégés.

2. **Critères protégés introduits, au niveau fédéral, par la loi du 4 février 2020**

35. La loi du 4 février 2020 modifiant la loi du 10 mai 2007 modifiant, en ce qui concerne l'interdiction de discrimination relative à la paternité ou à la comaternité, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes a introduit les critères suivants dans la législation fédérale :
- L'allaitement ;
 - La paternité ;
 - La comaternité ;
 - L'adoption ;
 - La procréation médicalement assistée ;
 - L'identité de genre, l'expression de genre ou des caractéristiques sexuelles.
36. Les critères de l'allaitement, de la paternité, de la comaternité, de l'adoption, de la procréation médicalement assistée, et des caractéristiques sexuelles, ne sont pas encore protégés au niveau bruxellois. L'adoption du Code en projet pourrait être l'opportunité d'harmoniser la protection bruxelloise avec la protection fédérale.
37. En ce qui concerne l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles, la section de législation du Conseil d'Etat considère qu'il s'agit de critères devant faire l'objet d'une définition dans le texte-même de la loi³⁷. Une simple explication dans les travaux parlementaires ne suffit pas, à ses yeux, à garantir la sécurité juridique et la prévisibilité des sanctions assortissant l'interdiction de discriminations sur cette base.

L'IEFH rejoint à ce sujet l'avis de la section de législation, et considère que, dans la mesure où ces notions « *ne sont pas définies dans la loi et ne le sont que dans l'exposé des motifs qui renvoient à des documents sans force juridique, la question de l'effectivité de la sanction pénale se pose* »³⁸.

38. En ce qui concerne **l'identité de genre**, la définition faisant référence est celle que donnent les Principes de Jogjakarta³⁹, à savoir « *l'expérience intime et personnelle de son genre profondément vécue par chacun, qu'elle corresponde ou non au sexe assigné à la naissance,*

³⁵ Ordonnance-cadre 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, art. 4, 11°.

³⁶ Evaluation UNIA du décret-cadre flamand, p. 44.

³⁷ Section de législation du Conseil d'Etat, avis 54.863/2 du 15 janvier 2014, p. 3.

³⁸ Evaluation IEFH de la loi genre, p. 33.

³⁹ Principes de Jogjakarta sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre, 26 mars 2007, Introduction, disponibles sur <https://yogyakartaprinciples.org/>.

y compris la conscience personnelle du corps (qui peut impliquer, si consentie librement, une modification de l'apparence ou des fonctions corporelles par des moyens médicaux, chirurgicaux ou autres) »⁴⁰.

L'identité de genre est reconnue comme un critère susceptible d'engendrer une discrimination par la Cour constitutionnelle⁴¹. Cette dernière considère que l'identité de genre est « *vécue intimement* » et peut être « *binaire ou non binaire* »⁴², voire « *fluide* »⁴³.

39. **L'expression de genre** vise, pour sa part, l'expression extérieure de cette identité « *y compris l'habillement, le discours et les manières de se conduire* »⁴⁴. Pour comprendre la distinction avec l'identité de genre d'un point de vue juridique, un parallèle peut être fait avec la liberté de conscience, dont la jurisprudence s'accorde à dire qu'elle protège « *tant le forum internum, à savoir le fait d'avoir des convictions, que le forum externum, à savoir la manifestation en public de la foi religieuse* »⁴⁵.
40. En ce qui concerne les **caractéristiques sexuelles**, elles ne sont pas définies dans la législation fédérale. L'ajout de ce critère protégé trouve son origine dans un amendement de la proposition de loi ayant donné lieu à l'adoption de la loi précitée du 4 février 2020. Cet amendement ne définit pas le critère protégé ajouté, mais explique qu'il vise notamment à protéger les personnes « *intersexuées* »⁴⁶ contre les discriminations dont il.elle.s sont victimes⁴⁷.

La résolution 2191 (2017) de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe visant à promouvoir les droits humains et éliminer les discriminations à l'égard des personnes intersexes décrit la situation de ces personnes de la manière suivante :

« Les personnes intersexes naissent avec des caractéristiques sexuelles biologiques qui ne correspondent pas aux normes sociétales ou aux définitions médicales de ce qui fait qu'une personne est de sexe masculin ou féminin. Parfois, ces caractéristiques sont détectées à la naissance ; dans d'autres cas, elles ne deviennent apparentes que plus tard au cours de la vie, notamment au moment de la puberté. Bien que leurs situations soient diverses et variées, la majorité des personnes intersexes sont en bonne santé physique ».

Il en ressort que les « caractéristiques sexuelles » visent les caractéristiques sexuelles biologiques d'une personne, qui peuvent soit correspondre au sexe masculin ou féminin, soit ne pas se rattacher exclusivement à l'un des deux sexes.

Un document thématique publié par le Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe explique que :

« Les personnes intersexes sont exposées à la discrimination et aux abus dans tous les domaines de la vie. Leur invisibilité et le manque général de sensibilisation aux questions intersexes dans la société peuvent aboutir à des actes discriminatoires qui restent impunis,

⁴⁰ Principes de Jogjakarta, p. 6. Voy., en ce sens : *Doc. parl.*, Ch., Doc. 53-3483/001, p. 4.

⁴¹ C.C., 19 juin 2019, 99/2019, B.6.4.

⁴² C.C., 19 juin 2019, 99/2019, B.6.5.

⁴³ C.C., 19 juin 2019, 99/2019, B.8.8.

⁴⁴ Principes de Jogjakarta, p. 6. Voy., en ce sens : *Doc. parl.*, Ch., Doc. 53-3483/001, p. 4.

⁴⁵ C.C., 4 avril 2019, 53/2019, B.20.3, et les références européennes citées. Voir aussi : C.C., 4 juin 2020, 81/2020, B.22.2.

⁴⁶ *Doc. parl.*, Ch., Doc. 55-0165/004, p. 13.

⁴⁷ Voy. not. à ce sujet : « Résolution du 11 février 2021 visant à reconnaître le droit à l'intégrité physique des mineurs intersexes », *Doc parl.*, Ch., Doc. 55-0043/008.

en particulier en l'absence de garanties spécifiques visant à protéger ces personnes contre les discriminations »⁴⁸.

Une étude statistique récente menée par l'Agence européenne des droits fondamentaux conclut que « *plus d'un tiers des répondants intersexes (34%) considèrent la discrimination sur base de leurs caractéristiques sexuelles comme étant leur plus grand problème* »⁴⁹.

Dans ces conditions, l'ajout d'un critère protégé visant à protéger les personnes intersexes contre les discriminations dont elles sont les victimes est une évolution juridique nécessaire.

Cela étant, l'« intersexuation » fait l'objet de plusieurs définitions⁵⁰. Au niveau du Conseil de l'Europe, la définition médicale prévaut, qui vise les « *personnes qui, compte tenu de leur sexe chromosomique, gonadique ou anatomique, n'entrent pas dans la classification établie par les normes médicales des corps dits masculins ou féminins* »⁵¹. Le Conseil de l'Union européenne propose une définition approchante, quoiqu'insistant sur le fait que les standards mâle et femelle sont essentiellement culturels : « *le terme intersexuation désigne des ambiguïtés anatomiques où les organes génitaux sont difficiles à définir comme mâles ou comme femelles selon les standards culturels habituels, et comprend des différences aux niveaux des chromosomes, gonades et organes génitaux* »⁵².

Le Parlement européen adopte, pour sa part, une définition opérant la synthèse des deux premières : « *les personnes intersexuées sont nées avec des caractéristiques sexuelles physiques qui ne correspondent pas aux normes médicales ou sociales associées au corps féminin ou au corps masculin* »⁵³. Il s'agit vraisemblablement de la définition juridique à la fois

⁴⁸ COMMISSAIRE AUX DROITS DE L'HOMME DU CONSEIL DE L'EUROPE, *Droits de l'homme et personnes intersexes*, 2015, disponible en ligne au lien suivant : <https://rm.coe.int/16806da66e>, p. 45. Ce document est cité par la Cour européenne des droits de l'homme parmi les « documents internationaux pertinents » au sujet des personnes intersexes, dans ses décisions de communiquer les deux premières requêtes portées devant elle par des personnes intersexes (Cour eur. dr. h., Y. c. France, 8 juillet 2020, affaire communiquée ; M. c. France, 22 septembre 2020, affaire communiquée).

⁴⁹ Traduction libre de : « *More than one in three intersex respondents (34%) consider as their biggest problem discrimination because of their sex characteristics* » (EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS, *A long way to go for LGBTI equality*, 2020, disponible en ligne au lien suivant : https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf, p. 52).

⁵⁰ L'agence européenne pour les droits fondamentaux relevait déjà en 2015 que « l'intersexuation couvre une variation des caractéristiques sexuées large et diverse. C'est pourquoi, il est probable qu'en l'absence d'une législation protectrice spécifique, l'intersexuation sera abordée de différentes manières dans la jurisprudence, même au sein du même ordre juridique » (AGENCE EUROPÉENNE POUR LES DROITS FONDAMENTAUX, *The fundamental rights situation of intersex people*, 2015, disponible en ligne au lien suivant : https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2015-focus-04-intersex_en.pdf, p. 4, traduction libre de : « *Intersex covers a large and diverse variation of sex characteristics. Therefore, it is likely that in the absence of specific protective legislation, intersex cases will be legally approached in different ways, even within the same legal system* »).

⁵¹ Définition reprise par COMMISSAIRE AUX DROITS DE L'HOMME DU CONSEIL DE L'EUROPE, *Droits de l'homme et personnes intersexes*, 2015, disponible en ligne au lien suivant : <https://rm.coe.int/16806da66e>, p. 13 ; ainsi que par des chercheurs de l'Université de Namur, sur la base d'une recherche documentaire pluridisciplinaire récente : G. MATHIEU, A.-C. RASSON, et M. ROLAIN, « *L'appréhension des violences subies par les personnes trans* et intersexes au prisme des droits humains : une révolution douce* » in S. Wattier (dir.), *Les violences de genre au prisme du droit*, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 37.

⁵² CONSEIL DE L'UE, *Lignes directrices visant à promouvoir et garantir le respect de tous les droits fondamentaux des personnes lesbiennes, gays, transgenres et intersexuées*, 24 juin 2013, disponible en ligne au lien suivant : <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11492-2013-INIT/fr/pdf>, p. 7. Ce document est cité par la Cour européenne des droits de l'homme parmi les « documents internationaux pertinents » au sujet des personnes intersexes, dans ses décisions de communiquer les deux premières requêtes portées devant elle par des personnes intersexes (Cour eur. dr. h., Y. c. France, 8 juillet 2020, affaire communiquée ; M. c. France, 22 septembre 2020, affaire communiquée).

⁵³ PARLEMENT EUROPÉEN, *Résolution du 14 février 2019 sur les droits des personnes intersexuées*, 2018/2878(RSP), disponible en ligne au lien suivant : https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0128_FR.pdf, point A. Cette résolution précise encore que : « *ces variations de caractéristiques sexuelles peuvent se manifester par des caractéristiques primaires (comme les organes génitaux internes et*

la plus précise et la plus englobante qui a été proposée à ce jour. Elle met l'accent sur le fait que les normes auxquelles ne correspondent pas les personnes intersexes sont à la fois médicales et sociales. Pour refléter cette interaction, le critère protégé des « **caractéristiques sexuées** »⁵⁴ pourrait être préféré au critère des « caractéristiques sexuelles ». Par souci pédagogique, la définition retenue pourrait toutefois préciser, comme celle retenue au niveau du Conseil de l'Europe, qu'au sens médical, les caractéristiques sexuées visent des caractéristiques chromosomiques, gonadiques ou anatomiques.

3. Introduire la « responsabilité familiale » parmi les critères protégés pour transposer la directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants

41. L'article 11 de la directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants⁵⁵, dispose que :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou se sont absentés du travail conformément à l'article 7 ou au motif qu'ils ont exercé les droits prévus à l'article 9 ».

42. Les congés visés sont le congé de paternité, le congé parental, le congé d'aidant, et l'absence du travail pour raisons familiales urgentes. L'article 9 vise le droit à des formes souples de travail, comme le télétravail, afin d'assumer des charges familiales.
43. Les critères protégés de la paternité, de la maternité, de la comaternité et de l'adoption sont naturellement liés à la nouvelle obligation de non-discrimination instituée par l'article 11 de la directive précitée.

Il serait donc possible de prévoir dans le Code en projet qu'une discrimination fondée sur la demande ou la prise d'un congé visé par la directive est assimilée, selon le cas, à une discrimination sur la paternité, la maternité, la comaternité ou l'adoption.

44. Cependant, deux considérations sont de nature à justifier l'ajout d'un nouveau critère protégé pour englober tous ces congés et formes souples de travail.

Premièrement, l'obligation de non-discrimination visée par la directive est unique et transversale, de sorte que la transposer de manière fragmentée aurait pour effet de maintenir une division entre les pères, les mères, les co-mères et les adoptants, contraire à l'esprit de la directive.

Deuxièmement, cette obligation vise spécifiquement le fait de s'occuper d'un enfant – et de s'absenter du travail pour ce faire –, plutôt que le fait social d'être père, mère, co-mère ou adoptant.

externes et la structure chromosomique et hormonale) et/ou par des caractéristiques secondaires (comme la masse musculaire, la pilosité et la taille) ».

⁵⁴ Voy. en ce sens : P. DE BRUYN, « Promouvoir les droits humains et éliminer les discriminations à l'égard des personnes intersexes », *Rapport à l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe*, 25 septembre 2017, §§ 58-59. Voy. aussi : C. DERAIVE, « Entre 'fille' et 'garçon', il faut choisir : les traitements médicaux normalisateurs des personnes inter* à l'épreuve de la Convention européenne des droits de l'Homme », *Revue de droit et de criminologie de l'ULB*, 2021/5, § 1.

⁵⁵ Cette directive doit être transposée au 2 août 2022 (art. 20, § 1, de la directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants).

45. C'est pourquoi, il pourrait être envisagé d'ajouter la **responsabilité « parentale »** ou, plus largement, **« familiale »** parmi les critères protégés, en y assimilant toutes les discriminations prohibées par la directive précitée.

46. Le préambule de la directive précitée se réfère expressément aux responsabilités familiales pour justifier les congés et facilités qu'elle établit :

« L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs qui ont des responsabilités familiales, notamment du fait de la plus grande prévalence d'horaires de travail prolongés et variables qui a des conséquences négatives sur l'emploi des femmes. Un fait majeur qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales. Lorsque les femmes ont des enfants, elles sont susceptibles de travailler moins d'heures dans un emploi rémunéré et de passer plus de temps à assumer des responsabilités familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un membre de la famille malade ou dépendant a une incidence négative sur l'emploi des femmes, et conduit certaines d'entre elles à quitter complètement le marché du travail.

Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent un congé. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les stéréotypes liés au genre et les différences entre travail et soins apportés aux proches. L'un des objectifs des politiques en matière d'égalité de traitement devrait être de remédier au problème des stéréotypes concernant à la fois les emplois et les rôles des hommes et des femmes, et les partenaires sociaux sont encouragés à jouer leur rôle fondamental, qui est d'informer à la fois les travailleurs et les employeurs et de les sensibiliser à la lutte contre toute discrimination. De plus, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré »⁵⁶.

47. Enfin, outre qu'il permettrait de transposer l'article 11 de la directive précitée, ce nouveau critère protégé servirait également à outiller les familles monoparentales contre les discriminations dont elles sont victimes à Bruxelles. Brupartners explique ainsi que :

« Un avant-projet d'ordonnance prévoit de modifier le Code du logement afin d'intégrer le nouveau critère protégé des responsabilités familiales. Le critère des responsabilités familiales devrait englober celui de responsabilité parentale. La notion permettrait de mieux protéger les parents y compris de famille monoparentale, mères et pères ainsi que les aidantes et aidants proches.

En effet, actuellement, la maternité n'est pas définie et il est difficile de savoir jusqu'où s'étend cette notion. Il n'y a pas beaucoup de jurisprudence en la matière mais celle-ci semble opter pour une vision restrictive de la maternité en la réduisant aux aspects physiques et biologiques (Cour du travail de Bruxelles, 16 juin 2009, R.G. 49.687). Cette notion doit également permettre de protéger les parents ayant des enfants à la minorité prolongée et aux enfants porteurs d'un handicap qui restent à vie avec leur(s) parent(s), entre autres faute de places dans des institutions appropriées. La Belgique a dernièrement encore été condamnée en la matière.

En outre, il s'agit d'une obligation prévue dans la Convention OIT n°156 sur les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales.

⁵⁶ Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, considérants 10 et 11, nous soulignons.

Brupartners recommande d'intégrer également ce nouveau critère de responsabilités familiales dans le futur Code bruxellois anti-discrimination et en attendant le Code, à tout le moins dans une ordonnance ad hoc ajoutant ce critère aux autres critères protégés par la législation anti-discrimination »⁵⁷.

48. Pour des raisons analogues, UNIA recommande l'introduction du critère protégé de la « **composition de ménage** »⁵⁸, qui se présente comme plus « statique » par rapport à la responsabilité familiale, et met l'accent sur la diversité des structures familiales.

Ce critère protégé a été introduit en droit wallon par un décret du 2 mai 2019 modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et le Code judiciaire⁵⁹. Les travaux préparatoires de ce décret présentent cependant ce critère protégé comme incluant les discriminations fondées sur les responsabilités familiales :

« La composition de ménage est également introduite afin de protéger la diversité des structures familiales, notamment les familles monoparentales qui sont majoritairement prises en charge par des femmes insuffisamment protégées par les critères actuels, ainsi que pour interdire explicitement les discriminations fondées sur les responsabilités familiales, conformément à la Convention n°156 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales signée et ratifiée par la Belgique, le 10 avril 2015 »⁶⁰.

A ce sujet, il faut encore observer que le décret wallon du 2 mai 2019 précité définit le « ménage » comme « l'ensemble des personnes occupant habituellement un même logement et vivant en commun ; il est constitué, soit par une personne vivant habituellement seule, soit par deux ou plusieurs personnes qui sont unies ou non par des liens de parenté »⁶¹. La Cour constitutionnelle envisage également la composition de ménage comme le « nombre de personnes » qui occupent un même logement⁶². La condition de l'unicité de logement est propre à ce critère protégé. Sous cet angle, le critère de la responsabilité familiale se présente comme plus englobant.

4. Autres critères protégés susceptibles d'être introduits

49. Les sources analysées dans le cadre du présent rapport d'évaluation permettent encore d'identifier deux critères qui, n'étant pas protégés à Bruxelles, créent un vide juridique à la source de difficultés pratiques.
50. Premièrement, les discriminations fondées sur le **poids** se situent à cheval entre les discriminations fondées sur le handicap et les discriminations fondées une caractéristique physique. Cette situation intermédiaire tend à invisibiliser la situation spécifique de ces personnes.

La Cour d'appel de Liège a ainsi sanctionné le refus explicite d'engager une personne en surpoids, en constatant que les termes de ce refus « *sont clairs et posent une distinction directe*

⁵⁷ BRUPARTNERS, *Contribution au sujet du projet de Plan d'action régional bruxellois de soutien aux familles monoparentales*, 7 mai 2021, C-2021-007, p. 5.

⁵⁸ Evaluation UNIA du décret-cadre flamand, p. 45.

⁵⁹ M.B., 14 août 2019.

⁶⁰ Doc. parl., Parl. W., 2018-2019, Doc. 1362-1, pp. 3-4.

⁶¹ Article 4, 16°, du décret wallon du 2 mai 2019 modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et le Code judiciaire. L'article 2, 6°, du Code bruxellois du logement définit le « ménage » comme il suit : « *la personne seule ou les personnes, unies ou non par des liens familiaux, qui vivent habituellement sous le même toit et règlent principalement en commun leurs questions ménagères* ».

⁶² C.C., 13 février 2020, 23/2020, B.9.2.

sur la base de deux critères protégés (le handicap et à tout le moins la caractéristique physique) : dans cette situation, Mr XD a été traité de manière moins favorable qu'une autre personne ne le serait dans une situation comparable »⁶³. Ce raisonnement montre bien qu'en réalité, le juge ne dispose pas du critère protégé adéquat pour constater la discrimination dont il est saisi.

La Cour de justice de l'Union européenne a fait état de la même lacune en droit de l'Union, dans un arrêt *Kaltoft* du 18 décembre 2014 :

« Le droit dérivé de l'Union ne consacre pas davantage de principe de non-discrimination en raison de l'obésité en ce qui concerne l'emploi et le travail. En particulier, la directive 2000/78 ne mentionne pas l'obésité en tant que motif de discrimination.

Or, selon la jurisprudence de la Cour, il n'y a pas lieu d'étendre le champ d'application de la directive 2000/78 par analogie au-delà des discriminations fondées sur les motifs énumérés de manière exhaustive à l'article 1er de celle-ci.

*Par conséquent, l'obésité en tant que telle ne peut pas être considérée comme un motif venant s'ajouter à ceux au titre desquels la directive 2000/78 interdit toute discrimination »*⁶⁴.

Dans cet arrêt, la Cour de justice reconnaît cependant que l'obésité peut être assimilée à un handicap si et uniquement si elle s'analyse comme « une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de cette personne à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs et si cette limitation est de longue durée »⁶⁵. Dans ses conclusions rendues dans cette affaire, l'Avocat général précise en outre qu'il « est très probable que seule l'obésité de classe III, conformément à la classification de l'OMS, qui est une obésité sévère, extrême ou morbide, créera des limitations, telles que des problèmes de mobilité, d'endurance et d'humeur, qui équivalent à un 'handicap' aux fins de la directive 2000/78 »⁶⁶.

Si l'on comprend la raison d'être de ce type de raisonnement, il présente cependant l'inconvénient de créer des différences de traitements entre personnes en surpoids, selon le degré de ce surpoids. Il omet, en outre, le fait que beaucoup des discriminations dont sont victimes ces personnes procèdent de « stéréotypes ou autres suppositions négatives car [la situation de surpoids est] souvent associée au manque de motivation et de productivité »⁶⁷. Il crée, enfin, une insécurité juridique pour les victimes de ce type de discriminations, qui ne savent pas si elles doivent introduire leur action sur la base de la caractéristique physique ou du handicap, voire de l'état de santé⁶⁸.

51. Deuxièmement, un avant-projet pendant de réforme du Code bruxellois du logement ajoute le critère protégé du **statut de séjour**. Cet ajout est motivé de la manière suivante dans l'exposé des motifs :

« Pour combattre la discrimination fondée sur le statut de séjour, le recours au critère protégé de la nationalité (discrimination indirecte fondée sur la nationalité) est moins pertinent puisqu'il ne s'agit pas de refuser un candidat-locataire parce qu'il est d'une certaine nationalité mais bien en raison du statut de son séjour en Belgique. Les populations

⁶³ Liège, 12 octobre 2017, disponible sur www.unia.be, p. 9.

⁶⁴ C.J., 18 décembre 2014, *Kaltoft*, C-354/13, §§35-37.

⁶⁵ C.J., 18 décembre 2014, *Kaltoft*, C-354/13, § 59.

⁶⁶ Conclusions de l'Avocat général N. JAASKINEN présentées le 17 juillet 2014 dans l'affaire *Kaltoft*, C-354/13, § 56.

⁶⁷ J. DAMAMME, « Arrêt *Kaltoft* : l'obésité comme handicap. Raisons, modalités et conséquences d'une association retentissante », *Revue européenne de droit de la consommation*, 2015/1, p. 226.

⁶⁸ Dans un contexte étranger au droit à la non-discrimination, la Cour de justice a récemment décrit l'obésité comme « une maladie » (C.J., 4 mars 2021, *Frenetikexito – Unipessoal Lda*, C-581/19, § 30).

migrantes ou nouvellement arrivées sur le territoire belge ou disposant de titres de séjour temporaires peuvent faire l'objet de discriminations spécifiques, tout aussi injustifiées.

Il est donc essentiel de cibler explicitement la discrimination sur la base « statut de séjour » dans le Code ».

Une telle réforme est, du reste, cohérente d'un point de vue strictement juridique, dans la mesure où tant la Cour constitutionnelle⁶⁹ que la Cour européenne des droits de l'homme⁷⁰ contrôlent l'existence de discriminations sur la base du statut de séjour. La marge d'appréciation des pouvoirs publics est, dans ce cadre, largement préservée dans la mesure où il est admis que « *la nature du statut de séjour peut justifier une différence de traitement entre étrangers lors de l'octroi d'avantages sociaux, dans la mesure où les étrangers qui ne séjournent que brièvement sur le territoire ou y sont en séjour illégal ne contribuent pas aux moyens publics* »⁷¹.

A ce propos, on observera encore que l'article 4, § 3, de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (dite « Convention d'Istanbul »), ratifiée en 2016 par la Belgique, vise « *le statut de migrant ou de réfugié* » parmi les critères protégés de discrimination dans l'application des dispositions de cette Convention.

C. TROISIÈME PROBLÉMATIQUE : LES FORMES DE DISCRIMINATIONS PROHIBÉES, ET LES JUSTIFICATIONS ACCEPTÉES

52. En pratique, une discrimination est susceptible de revêtir une pluralité de formes. Une série d'entre elles se retrouvent déjà dans tout ou partie de la législation bruxelloise, mais certains concepts utilisés méritent d'être clarifiés (1). Certaines formes de discriminations sont, à l'inverse, absentes de l'arsenal juridique existant, ce qui confronte les victimes et les praticiens à des difficultés importantes (2). Enfin, les conditions dans lesquelles les actions positives ne constituent pas des discriminations méritent, selon les experts, d'être définies de manière plus concrète et précise (3).

1. Clarifier certains concepts utilisés dans la législation existante

53. Le Code bruxellois du logement, l'ordonnance du 5 octobre 2017 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement, et l'ordonnance-cadre 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, reposent sur un couple conceptuel : la distinction (directe ou indirecte), d'une part, et la discrimination (directe ou indirecte), d'autre part. Ces deux concepts font alors l'objet de définitions autonomes.

L'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, et le décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, se contentent du seul concept de discrimination. Le terme de « distinction » n'intervient alors que dans le cadre de la définition des différents

⁶⁹ Voy. not. : C.C., 18 juin 2015, 91/2015, B.4.4 ; C.C., 21 juin 2018, 77/2018, B.40.1 à B.42 ; C.C., 27 mai 2021, 77/2021, B.2.5.

⁷⁰ Voy. not. : Cour eur. dr. h., *Ponomaryovi c. Bulgarie*, 21 juin 2011, § 50 ; *Bah c. Royaume-Uni*, 27 septembre 2011, § 46 ; *Yeshtla c. Pays-Bas* (déc.), 15 janvier 2019, § 37.

⁷¹ C.C., 18 juin 2015, 91/2015, B.5.6. Voy. aussi, récemment, Cour eur. dr. h., *M.A. c. Danemark*, 9 juillet 2021, §§ 177-178.

types de discrimination, mais ne fait pas en lui-même l'objet d'une définition préalable autonome.

54. Dans le cadre de la codification en projet, le législateur bruxellois devra opter pour l'une des deux solutions afin d'assurer une cohérence conceptuelle interne audit Code.

Afin d'effectuer ce choix de manière éclairée, la prise de position suivante de l'IEFH mérite l'attention :

« Le concept de distinction est utilisé afin de permettre la justification des discriminations directes dans le cas de matières hors du champ du droit communautaire.

Contrairement à ce qui est mentionné dans les travaux préparatoires, la notion de distinction n'existe pas en droit communautaire.

Le droit européen ne connaît que les concepts de discrimination directe et de discrimination indirecte. Ceux-ci sont définis comme suit :

- Discrimination directe : personne traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. Ne peuvent en aucun cas être justifiées (...).

- Discrimination indirecte : critère, pratique apparemment neutre qui désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe. Ce critère ou cette pratique ne peut être accepté que s'il est objectivement justifié par la poursuite d'un but légitime et que les moyens pour y parvenir sont appropriés et nécessaires.

En introduisant le concept de distinction directe et indirecte aux côtés de ceux de discrimination directe et indirecte, le législateur contribue à une confusion dans le chef des plaideurs et des magistrats »⁷².

Le constat de l'IEFH est correct en ce qui concerne le droit européen⁷³. Les experts du réseau européen de la non-discrimination regrettent également que « cette notion de 'distinction' introduise une confusion entre le système d'exceptions à l'égalité de genre et les justifications »⁷⁴.

En outre, la section de législation du Conseil d'Etat a déjà eu l'occasion de faire écho à ces préoccupations, dans un avis rendu à propos de l'avant-projet d'ordonnance tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement, en pointant les difficultés que pose l'utilisation du couple conceptuel distinction/discrimination :

« Une autre lecture des dispositifs pointés par la Commission est possible, qui consiste à considérer que, combinés avec d'autres dispositions de la législation dont ils sont issus, ces dispositifs n'autorisent pas la justification des « discriminations directes », mais uniquement, et dans la mesure où les directives dont ils assurent la transposition le permettent elles-mêmes, la justification des « distinctions » de traitement fondées directement sur l'un des critères protégés.

⁷² Evaluation IEFH de la loi genre, p. 30.

⁷³ Voy. les définitions données par la directive 2006/54, art. 2, a) et b). La discrimination directe est « la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ». La discrimination indirecte est « la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires ». Voy., dans le même sens, la directive 2000/43/CE, art. 2, et la directive 2004/113, art. 2.

⁷⁴ EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN GENDER EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION, *Country report – Gender equality – Belgium*, 2021, p. 11, traduction libre de : « This notion of 'distinction' introduces confusion between the system of exceptions to gender equality and justification ». Voir aussi les pages 11 et 19 du même rapport.

Il appartient à l'auteur de l'avant-projet de bien mettre en lumière, dans l'exposé des motifs et dans le commentaire des articles figurant dans la section II du chapitre IV de celui-ci, que le système de justification qu'il met en place, n'autorise pas plus de distinctions de traitement que celles qui sont permises par les directives visées à l'article 2 de l'avant-projet.

Par ailleurs, et dans la mesure où le texte même de l'article 195 du Code bruxellois du Logement demeure très général sur la possibilité de justifier des distinctions de traitement fondées sur le sexe, il gagnerait à être adapté pour répondre plus explicitement aux exigences de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à ses biens et services et la fourniture de biens et services »⁷⁵.

Ne conserver que l'appareil conceptuel le plus proche du droit européen, à savoir celui centré sur le concept de discrimination, permettrait d'éviter de telles difficultés.

A ce sujet, on relèvera encore que la législation flamande ne fait pas le détour par la notion de distinction⁷⁶, contrairement à la législation wallonne⁷⁷.

55. Il convient, en outre, de souligner qu'opter pour un cadre conceptuel **centré sur la notion de discrimination** n'implique pas forcément de renoncer à la présentation pédagogique, calquée sur le raisonnement judiciaire, que permet le couple distinction/discrimination.

La structure de Code proposée en annexe du présent rapport comporte ainsi, au sein du chapitre « interdiction des discriminations », une première section « discriminations interdites » et une deuxième section « différences de traitement justifiées ». Une telle structure oblige le juge à qualifier le comportement litigieux au regard de la typologie des discriminations (section 1), avant de rechercher s'il existe en l'espèce une justification visée à la section 2. La grille d'analyse est ainsi située directement au niveau de la discrimination, qui intègre en réalité par nature une dimension comparative, que le concept secondaire de « distinction » lui retranche artificiellement⁷⁸.

Cette distinction conceptuelle s'écarte, au demeurant, du raisonnement judiciaire et de la sémantique bien connus de la Cour constitutionnelle, selon laquelle :

« Le principe d'égalité et de non-discrimination n'exclut pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes, pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée. Ce principe s'oppose, par ailleurs, à ce que soient traitées de manière identique, sans qu'apparaisse une justification raisonnable, des catégories de personnes se trouvant dans des situations qui, au regard de la mesure critiquée, sont essentiellement différentes.

L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause ; le principe d'égalité et de

⁷⁵ Section de législation du Conseil d'Etat, avis 59.552/2/v du 12 septembre 2016, § 7. Voy., dans le même sens, Section de législation du Conseil d'Etat, avis 64.098/4 du 24 septembre 2018, § 2 : « Si l'auteur de l'avant-projet entend maintenir le régime envisagé de justification des distinctions, il appartient à celui-ci de s'assurer que les dispositifs en projet sont admissibles [au regard du droit européen] dans les conséquences qu'ils sont susceptibles de produire, en apportant dans l'exposé des motifs ou le commentaire des articles les éléments d'explication nécessaires, et de veiller par ailleurs à la cohérence sur ce plan de l'ensemble des dispositifs régionaux bruxellois de lutte contre les discriminations ».

⁷⁶ Article 16 du décret-cadre flamand du 10 juillet 2008.

⁷⁷ Article 4, 6° à 9°, du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, M.B., 19 décembre 2008.

⁷⁸ Voy. : J. RINGELHEIM, « Les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations », in J. Ringelheim et P. Wautelet (dir.) *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre la discrimination*, Limal, Anthemis, pp. 37-72, spéc. § 7.

non-discrimination est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé »⁷⁹.

La notion de différence de traitement prévaut ici sur celle de distinction, et est interne au concept de discrimination. Elle ne fait pas l'objet d'une définition autonome. Par ailleurs, il ressort aussi de l'extrait précité que l'absence d'une différence de traitement peut, dans certains cas, constituer une discrimination.

56. Enfin, au sein de la typologie des discriminations, la majorité de la législation bruxelloise en vigueur n'inclut pas expressément les discriminations par association (une personne est discriminée sur la base d'un critère protégé auquel correspond une personne avec laquelle elle est associée), ni celles fondées sur un critère protégé imputé ou perçu (une personne est discriminée sur la base d'un critère protégé auquel elle ne correspond en réalité pas). Seul l'article 205 du Code bruxellois du logement, tel que modifié par une ordonnance du 21 décembre 2018, vise expressément la discrimination par association⁸⁰.

La **discrimination par association** est pourtant reconnue comme étant constitutive d'une discrimination prohibée par la Cour de justice de l'Union européenne en raison du fait que « *le principe de l'égalité de traitement auquel se réfère ladite directive s'applique non pas à une catégorie de personnes déterminée, mais en fonction des motifs visés à l'article 1er de celle-ci, si bien qu'il a vocation à bénéficier également aux personnes qui, bien que n'appartenant pas elles-mêmes à la race ou à l'ethnie concernée, subissent néanmoins un traitement moins favorable ou un désavantage particulier pour l'un de ces motifs* »⁸¹. C'est ainsi l'usage d'un critère protégé pour traiter de manière défavorable une personne qui est déterminant pour constater l'existence d'une discrimination prohibée. La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme est fixée dans le même sens⁸².

Cet enseignement justifie d'interdire également les **discriminations sur la base d'un critère imputé ou perçu**. Cette forme de discrimination a été reconnue par la Cour européenne des droits de l'homme⁸³. La Commission d'évaluation de la législation fédérale, suivie en cela par le Réseau européen d'experts de la non-discrimination⁸⁴, estime, sur cette base, que ce type de discrimination devrait être expressément intégré dans l'arsenal juridique :

« Bien que la doctrine s'accorde généralement pour considérer qu'une discrimination fondée sur un motif perçu constitue également une discrimination, la sécurité juridique et le besoin de lisibilité plaident pour que les législations fédérales soient adaptées. Il serait utile à cet égard de s'inspirer de la législation adoptée par l'autorité flamande »⁸⁵.

⁷⁹ Voy., parmi beaucoup d'autres : C.C., 7 mai 2020, 60/2020, B.5.

⁸⁰ Cet ajout a été justifié par référence à la jurisprudence européenne citée ci-après (voir Doc., Parl. bruxellois, 2018-2019, Doc. A-745/2, p. 34).

⁸¹ C.J.U.E. (Gde ch.), 16 juillet 2015, *Chez*, C-83/14, § 56.

⁸² Cour eur. d. h., *Guberina c. Croatie*, 22 mars 2016, § 78 : « *l'article 14 de la Convention couvre également les cas dans lesquels un individu est traité moins favorablement du fait de la situation ou des caractéristiques protégées d'une autre personne* ».

⁸³ Cour eur. d. h., *Timichev c. Russie*, 13 décembre 2015, § 56 : « *La discrimination fondée sur l'origine ethnique réelle ou perçue constitue une forme de discrimination raciale* ».

⁸⁴ EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN GENDER EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION, *Country report – Non-discrimination – Belgium*, 2021, pp. 28-30.

⁸⁵ Rapport de la Commission fédérale, § 76. La même recommandation est formulée à propos des discriminations par association : voy. le § 80 dudit Rapport.

L'article 16 du décret-cadre flamand est, en effet, formulé de sorte à intégrer tant les discriminations par association que les discriminations sur la base d'un critère protégé imputé ou perçu :

« 1^{er}. Il est question de discrimination directe lorsque quelqu'un est traité de manière moins favorable qu'une autre personne dans une situation comparable sur la base d'une ou plusieurs caractéristiques de protection réelles ou supposées octroyées en propre ou par association, à moins que ce traitement défavorable se justifie dans un but légitime et que les moyens pour atteindre cet objectif sont adéquats et nécessaires.

§ 2. Il est question de discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère, une façon de faire d'apparence neutre peut léser des personnes répondant à une caractéristique de protection réelle ou supposée en propre ou par association, en comparaison à d'autres personnes, à moins que : (...) » (nous soulignons).

Cette disposition pourrait servir de source d'inspiration. Dans le projet de structure annexé au présent rapport, nous proposons cependant de définir en propre la discrimination par association, afin de fournir des informations précises à ce propos aux juges et aux justiciables, et garantir ainsi au maximum la sécurité juridique.

2. Adopter un cadre légal spécifique pour les discriminations multiples, additives et intersectionnelles, à Bruxelles

57. De manière unanime, les experts ayant évalué la législation non-discrimination belge, tant fédérale⁸⁶ que régionale⁸⁷, se disent favorables à l'adoption d'un cadre légal pour sanctionner, de manière spécifique, les discriminations multiples, tant additives qu'intersectionnelles. La Cour constitutionnelle a, pour sa part, reconnu qu'une discrimination pouvait reposer sur un « double critère »⁸⁸.

Plusieurs amendements législatifs ont déjà été adoptés afin de permettre la prise en compte combinée de plusieurs critères protégés⁸⁹, mais jamais encore en assignant des conséquences juridiques particulières à cette circonstance. La jurisprudence a donc dû prendre le relai, non sans générer une certaine insécurité juridique⁹⁰.

58. Au niveau terminologique⁹¹, une **discrimination multiple** est une discrimination fondée sur plusieurs critères protégés. Une discrimination multiple peut être additive ou intersectionnelle.

⁸⁶ Rapport de la Commission fédérale, § 73 : « La Commission recommande d'adapter le cadre légal pour permettre la prise en compte des situations de discriminations multiples sur la base des lois de 2007. Elle recommande également que cette adaptation s'accompagne d'une réflexion sur les sanctions appropriées en cas de discrimination multiple et sur l'aménagement du droit d'action des organismes de promotion de l'égalité ». Voy. aussi : EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN GENDER EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION, *Country report – Non-discrimination – Belgium*, 2021, pp. 26-28 ; Evaluation UNIA de la législation fédérale, p. 68.

⁸⁷ Evaluation UNIA du décret-cadre flamand, p. 46.

⁸⁸ C.C., 26 septembre 2019, 122/2019, B.7.2. Voy. aussi : C.C., 7 février 2019, 19/2019, B.5.2.

⁸⁹ A Bruxelles, seul le Code du logement mentionne, dans sa clause pénale, qu'une discrimination peut être fondée sur « plusieurs critères protégés » (art. 205). Comp., dans les autres régions, où des réformes plus transversales ont été adoptées : Décret wallon du 2 mai 2019 modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations et le Code judiciaire, *M.B.*, 14 août 2019, art. 4, 7°, et art. 18 ; Décret flamand du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement, *M.B.*, 23 septembre 2008, art. 16.

⁹⁰ A ce sujet, voy. ci-dessous, § 61.

⁹¹ Les définitions qui sont rapportées ici font l'objet d'un consensus parmi les experts européens. Voy. not. : S. FREDMAN, *Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law*, Rapport pour la Commission européenne, mai 2016, p. 13 ; E. BRIBOSIA, R. MEDARD INGHILTERRA et I. RORIVE, « Discrimination

Une **discrimination additive** est une discrimination fondée cumulativement sur deux critères protégés, de sorte que chaque discrimination peut être prouvée indépendamment de l'autre. La victime a, dans ce cas, vécu deux discriminations, que ce soit de manière simultanée ou de manière successive.

Une **discrimination intersectionnelle** est une discrimination fondée simultanément sur deux critères protégés, qui génèrent ensemble un traitement défavorable spécifique. Dans ce cas, une seule discrimination est vécue, à l'intersection de deux critères protégés. Il n'est donc pas possible – ou très difficile – de prouver la discrimination sur la base d'un seul critère. Historiquement, ce type de discrimination a été mis en évidence aux Etats-Unis, afin de fournir aux femmes noires un outil juridique leur permettant de dénoncer les discriminations spécifiques dont elles sont victimes, et qu'elles ne partagent ni avec les femmes blanches, ni avec les hommes noirs⁹².

59. Au niveau international, la Belgique fait l'objet de critiques en raison de la non-reconnaissance expresse de ces types de discriminations multiples, en particulier les discriminations intersectionnelles. En 2014 déjà, le **Comité des droits des personnes handicapées des Nations-Unies** se dit préoccupé, dans son premier rapport sur la Belgique, « *par la situation des personnes handicapées étrangères vivant en Belgique et qui vivent des situations de discrimination* »⁹³. Il recommande par ailleurs à la Belgique « *d'adopter des mesures effectives et spécifiques propres à prévenir les formes de discrimination croisée à l'égard des femmes et des filles handicapées* »⁹⁴.

De même, dans ses observations finales du 26 mars 2020 concernant le cinquième rapport périodique de la Belgique, le **Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations-Unies** se dit ainsi « *préoccupé par le manque de reconnaissance des situations d'intersectionnalité des femmes dans les segments les plus marginalisés de la population* »⁹⁵.

Dans des constatations adoptées le 12 octobre 2021, sur procédure contentieuse, à l'encontre de la Belgique (et dans un contexte bruxellois), le même Comité a notamment recommandé à la Belgique de « *revoir la législation actuelle qui permet au bailleur de résilier sans motif afin d'introduire des flexibilités et des mesures spéciales pour éviter des impacts disproportionnés sur le droit à un logement suffisant des groupes défavorisés, tels que les personnes âgées en situation socio-économique défavorable* »⁹⁶. Ce constat signifie que les critères de l'âge et de la condition économique se combinent pour produire des discriminations spécifiques dans le domaine du logement.

60. Au niveau européen, le **Parlement européen** a récemment souligné le fait que « *les personnes intersexuées et les enfants intersexués qui appartiennent à d'autres groupes minoritaires et marginalisés sont encore plus marginalisés, socialement exclus et menacés de violences et de*

intersectionnelle en droit : mode d'emploi », *Revue trimestrielle des droits de l'homme*, 2021, note en bas de page n° 3. Ce cadre conceptuel a récemment été repris dans un avant-projet d'ordonnance modifiant le Code bruxellois du logement en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et de lutte contre la discrimination, article 6 (voy. aussi l'exposé des motifs qui accompagne ces définitions).

⁹² Les travaux de la professeure de droit américaine Kimberle Crenshaw furent pionniers en la matière. Voy. en particulier : K. CRENSHAW, « Demarginalizing the intersection of race and sex : a black feminist critique of discrimination doctrine, feminist theory and antiracist practice », *University of Chicago Legal Forum*, 1989, pp. 139-167 ; *id.*, « Mapping the margins : intersectionality, identity politics, and violence against women of color », *Stanford Law Review*, 1991, pp. 1240-1299.

⁹³ CRPD, *Observations finales concernant le rapport initial de la Belgique*, 28 octobre 2014, CRPD/C/BEL/CO/1, § 11.

⁹⁴ CRPD, *Observations finales concernant le rapport initial de la Belgique*, 28 octobre 2014, CRPD/C/BEL/CO/1, § 14.

⁹⁵ CESC, *Observations finales concernant le cinquième rapport périodique de la Belgique*, 26 mars 2020, E/C.12/BEL/CO/5, § 26.

⁹⁶ CESC, 12 octobre 2021, *Lorne Joseph Walters c. Belgique*, E/C.12/70/D/61/2018, § 16, a).

discrimination en raison de leurs identités croisées »⁹⁷. Pour sa part, le **Comité consultatif du Conseil européen sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes** observe, sur la base des rapports dont il a pu prendre connaissance, que « *par exemples, les femmes en situation de handicap sont plus susceptibles de subir de la violence fondée sur le genre que les femmes non porteuses de handicap* »⁹⁸.

De même, le rapport explicatif de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (dite « Convention d'Istanbul »), ratifiée en 2016 par la Belgique, énonce que :

*« Il est important de souligner que les femmes ont tendance à vivre des formes multiples de discrimination, comme c'est le cas des femmes handicapées ou/et des femmes appartenant à des minorités ethniques, des Roms, ou des femmes souffrant d'une infection au VIH/SIDA, pour n'en citer que quelques exemples. Il n'en va pas différemment lorsqu'elles deviennent victimes de violence fondée sur le genre »*⁹⁹.

Le Groupe d'experts chargé d'évaluer l'application de cette Convention par les Etats parties (le « **GREVIO** ») a constaté dans son rapport de 2020 sur la Belgique que :

*« En Belgique, le GREVIO a pu observer que plusieurs groupes de femmes sont encore susceptibles de souffrir d'obstacles renforcés, et/ou spécifiques, face aux violences couvertes par la convention et dans l'accès aux services, compte tenu de leur situation, au croisement de plusieurs facteurs de discriminations. Bien que les statistiques croisant sexe et handicap (voire d'autres facteurs de discriminations tels que l'âge, le type de handicap ou l'origine) fassent encore défaut, plusieurs sources convergent pour faire elles aussi état d'une survulnérabilité des personnes en situation de handicap aux violences couvertes par la convention. Si le GREVIO salue la prise en compte du handicap dans le dernier PAN via l'adoption de mesures spécifiques, il s'inquiète néanmoins des difficultés persistantes rencontrées par des femmes en situation de handicap qui, notamment, ne peuvent pas encore accéder près de chez elles à un lieu d'information, d'hébergement ou de soins. Cela limite leur autonomie et donc leur protection contre ces violences, au même titre que les stéréotypes pesant sur elles ou les difficultés financières et professionnelles auxquelles elles font face. Un autre groupe de femmes vulnérables est celui des femmes migrantes, demandeuses d'asile et/ou sans papiers, qui peinent encore à recevoir des informations pertinentes sur leurs droits malgré l'existence de plusieurs dispositifs spécialement conçus pour les protéger »*¹⁰⁰.

61. Le cadre légal en vigueur à Bruxelles permet uniquement de constater l'existence de discriminations multiples additives : le juge constate alors deux discriminations indépendantes l'une de l'autre¹⁰¹. Aucun régime particulier n'est en revanche prévu pour encadrer ce type de

⁹⁷ PARLEMENT EUROPÉEN, *Résolution du 14 février 2019 sur les droits des personnes intersexuées*, 2018/2878(RSP), disponible en ligne au lien suivant : https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0128_FR.pdf, point E, nous soulignons.

⁹⁸ Traduction libre de : « *for example, women with disabilities are more likely to experience gender-based violence than non-disabled women* » (COMITÉ CONSULTATIF DU CONSEIL EUROPÉEN SUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES POUR LES FEMMES ET LES HOMMES, *Opinion on Intersectionality in Gender Equality – Laws, Policies and Practices*, 17 janvier 2020, [en ligne](#), p. 3).

⁹⁹ Rapport explicatif de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (dite « Convention d'Istanbul »), § 53.

¹⁰⁰ GROUPE D'EXPERTS SUR LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES ET LA VIOLENCE DOMESTIQUE (GREVIO), *Rapport d'évaluation (de référence) sur les mesures d'ordre législatif et autres donnant effet aux dispositions de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul)*, 26 juin 2020, GREVIO/Inf(2020)14, disponible en ligne au lien suivant : <https://rm.coe.int/rapport-du-grevio-sur-la-belgique-16809f9a2b>, § 18, nous soulignons.

¹⁰¹ Pour un exemple récent, voy. : Trib. Trav. Bruxelles, 3 mai 2021, 19/1755/A, *inédit*.

constat multiple. Une tendance jurisprudentielle émerge toutefois pour cumuler, dans ce cas, les dommages légalement prévus pour les victimes d'une discrimination¹⁰².

62. Les discriminations intersectionnelles ne font, pour leur part, pas l'objet d'une reconnaissance expresse à Bruxelles. Il n'est donc pas possible, pour le juge, de constater l'existence d'une telle discrimination. Lorsque l'argument est soulevé devant lui, le Tribunal du travail de Bruxelles refuse ainsi de l'examiner au motif que :

*« Les lois anti-discrimination et genre du 10 mai 2007 ne définissent pas et ne règlent pas le sort des discriminations intersectionnelles, pas plus qu'elles ne le font pour les discriminations multiples. L'ordonnance [bruxelloise] du 4.9.2008 ne fait pas exception à la règle »*¹⁰³.

Pourtant, plusieurs décisions judiciaires récentes montrent que la région bruxelloise connaît bel et bien des réalités socio-économiques intersectionnelles. En effet, dans l'une des affaires en matière d'emploi précitées, le Tribunal du travail a reconnu le rôle joué par le genre, combiné avec la religion, dans les refus d'embauche opposés à des femmes voilées¹⁰⁴.

Dans le même ordre d'idées, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations-Unies a reconnu que l'interaction des critères de l'âge et de la condition sociale créait, à Bruxelles, une barrière disproportionnée au logement :

*« Le Comité note toutefois que les personnes âgées de plus de 64 ans sont plus touchées par la résiliation des baux que le reste de la population. Par conséquent, l'application inflexible de cette loi, dans le contexte spécifique de la hausse des loyers dans la région bruxelloise et compte tenu des besoins spécifiques des personnes âgées, pourrait avoir un impact négatif disproportionné sur les personnes âgées à faible revenu »*¹⁰⁵.

De la même manière, les couples de femmes lesbiennes font, à Bruxelles, l'objet de discriminations spécifiques. Le Tribunal correctionnel de Bruxelles a ainsi récemment constaté, à propos de violences subies par deux femmes alors qu'elles s'embrassaient en public, que *« les deux femmes ont manifestement été réduites à leur dimension sexuelle par le prévenu S. et le comportement du prévenu S., compte tenu du contexte des faits, à savoir des propos tenus en public, dans des transports en commun où règne une certaine promiscuité, à l'égard d'un couple de femmes lesbiennes, a entraîné une atteinte grave à la dignité des deux victimes »*¹⁰⁶. Afin de définir la peine, le Tribunal a notamment tenu compte du *« trouble à l'ordre social que ces faits génèrent en contribuant au développement croissant dans la population d'un sentiment d'insécurité en milieu urbain notamment auprès des femmes »*¹⁰⁷. Une étude récemment

¹⁰² C'est ce qu'il s'est passé dans les jugements cités aux deux notes précédentes.

¹⁰³ Trib. Trav. Bruxelles, 3 mai 2021, 19/1755/A, inédit, § 90. Dans une autre affaire, le même Tribunal s'est montré encore plus explicite au sujet de la législation non-discrimination fédérale : *« Il ne sera donné aucun écho dans la présente décision aux longs développements théoriques que consacre la demanderesse à la dimension intersectionnelle de la discrimination prétendue, encore qu'ils ne soient pas dépourvus d'intérêt scientifique. Non seulement, la demanderesse ne précise pas quel est le régime juridique qui s'appliquerait à la discrimination intersectionnelle qu'elle dénonce, mais elle ne tire en outre aucune conséquence de son analyse sur le fondement de sa prétention. Au demeurant, force est de constater que la notion de discrimination intersectionnelle est largement absente du droit de l'Union et que les lois anti-discriminations du 10.5.2007 ne définissent pas et ne règlent pas le sort des discriminations intersectionnelles, pas plus qu'elles ne le font pour les discriminations multiples »* (Trib. Trav. Bruxelles, 17 juillet 2020, inédit, § 43).

¹⁰⁴ Trib. Trav. Bruxelles, 3 mai 2021, 19/1755/A, inédit, § 94 : *« Tout indique en réalité que le groupe spécifique des femmes portant un signe convictionnel font, au bout du compte, les frais d'une mesure d'interdiction qui, en ciblant de manière générale et indifférenciée l'expression publique des convictions religieuses, philosophiques et politiques, génère des dommages collatéraux, sans doute non voulus, mais porteurs d'une réalité discriminatoire très concrète mêlant plusieurs critères protégés, à commencer par l'exclusion de facto des femmes faisant partie de ce groupe spécifique »*.

¹⁰⁵ CESC, 12 octobre 2021, *Lorne Joseph Walters c. Belgique*, E/C.12/70/D/61/2018, § 12.2.

¹⁰⁶ Trib. Corr. Bruxelles, 23 juin 2021, disponible sur www.unia.be.

¹⁰⁷ Trib. Corr. Bruxelles, 23 juin 2021, disponible sur www.unia.be.

commanditée par equal.brussels et la Secrétaire d'Etat bruxelloise pour l'égalité des chances constate, en ce sens, que la violence subie par les femmes lesbiennes à Bruxelles :

*« provient d'une part du fait de leur identité de femme et d'autre part du fait de leur orientation ou identité sexuelle. La conjonction des comportements sexistes et LGBTQI+-phobes des hommes en ville produit une double agression à l'encontre des femmes. A cela s'ajoute une dimension sexuelle dans les insultes des hétéros lesbophobes adressées aux femmes lesbiennes/queers »*¹⁰⁸.

63. Pour faire face à ces constats préoccupants, un avant-projet d'ordonnance modifiant le **Code bruxellois du logement** en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et de lutte contre la discrimination, interdit expressément les discriminations multiples, tant additives qu'intersectionnelles, mais toujours sans les assortir d'un cadre légal spécifique. L'exposé des motifs de cet avant-projet énonce à ce propos que *« même si la discrimination multiple ne fait pas l'objet d'une sanction spécifique dans le Code [du logement], il n'en reste pas moins important d'en avoir une définition claire »*. On notera également qu'au niveau des sanctions administratives que peut infliger le Service d'inspection régionale lorsqu'il constate l'existence d'une discrimination relative au logement, *« le nombre de critères protégés »* impliqués dans la discrimination est un des facteurs devant permettre de déterminer le niveau de l'amende infligée¹⁰⁹.

Dans le **domaine de l'emploi**, un arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 9 mai 2019 modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 7 mai 2009 relatif aux plans de diversité et au label de diversité¹¹⁰ est venu ajouter une catégorie intersectionnelle à la liste de personnes qu'un plan de diversité adopté par une entreprise peut viser à protéger. Cette catégorie est définie comme il suit : *« personnes victimes ou susceptibles d'être victimes d'une ou de plusieurs discriminations telles que prévues à l'article 4, 2° et 3° de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi »*¹¹¹.

64. Le Code en projet constitue une occasion importante pour interdire de manière transversale, à Bruxelles, toutes les discriminations multiples. Pour que cette interdiction ait du sens d'un point de vue juridique, il convient toutefois d'assortir ces types spécifiques de discrimination d'un cadre légal qui leur corresponde.

Pour ce qui est des discriminations additives, certaines juridictions belges n'ont pas attendu une intervention législative pour octroyer des **dédommagements doubles** lorsqu'elles constatent qu'un même comportement constitue en réalité deux discriminations indépendantes l'une de l'autre, fondées sur deux critères protégés différents¹¹². Par souci de sécurité juridique et de protection effective des victimes, cette possibilité devrait être expressément prévue et encadrée dans la loi (voy., à propos de la modalisation des indemnités octroyées à la victime, les §§ 76 et suivants ci-dessous). Le même raisonnement vaut pour les amendes administratives infligées par les Services d'inspection régionaux. La règle prévue à l'article 214ter, § 2, du Code du logement, selon laquelle le montant de l'amende administrative est déterminé notamment au regard du nombre de critères protégés impliqués par la discrimination, pourrait ainsi être

¹⁰⁸ METHOS et EQUAL.BRUSSELS, L'insécurité, la violence et la discrimination à l'égard des personnes LGBTQI+ dans la région de Bruxelles-Capitale, mai 2019, disponible en ligne au lien suivant : https://equal.brussels/wp-content/uploads/2019/12/Methos_LGBTQI-Raport_final-FR.pdf, p. 24.

¹⁰⁹ Article 214ter, § 2, du Code bruxellois du logement.

¹¹⁰ M.B., 5 juin 2019.

¹¹¹ Article 2, 3°, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 9 mai 2019 précité.

¹¹² Voy. not. : Trib. Trav. Liège, 11 août 2017, RG. 16/294/A, *inédit* ; Trib. Trav. Anvers, 29 septembre 2020, 19/3232/A ; Trib. Trav. Bruxelles, 3 mai 2021, 19/1755/A, *inédit*.

généralisée¹¹³. Le cas échéant, il pourrait aussi être précisé que ces montants sont doublés (et non pas modulés) en cas de discriminations additives (et non intersectionnelles).

Pour ce qui est des discriminations intersectionnelles, leur reconnaître une existence légale implique que, lorsque deux critères protégés créent, en raison de leur interaction, un désavantage spécifique dans le chef de la victime, un **examen de proportionnalité renforcé** doit être appliqué aux justifications avancées par le responsable de la distinction de traitement¹¹⁴. Une telle approche semble avoir été suivie par une juridiction flamande saisie de refus d'accès opposés à des femmes musulmanes par des piscines publiques en raison de leur tenue de bain¹¹⁵. La Cour constitutionnelle semble également engagée dans cette voie¹¹⁶. Par souci de sécurité juridique et de protection effective des victimes, cette conséquence devrait être expressément prévue dans la loi. Des professeures et des chercheurs de l'ULB ont ainsi proposé d'imposer, au titre de justification possible des discriminations intersectionnelles, « *des raisons particulièrement graves, fortes et convaincantes* »¹¹⁷.

A titre d'exemple à cet égard, on peut citer un arrêt de la Cour d'appel de Liège, qui admet que la politique de neutralité d'une pharmacie dont les effets sont spécifiques aux « *femme[s] de religion musulmane* »¹¹⁸ constitue une distinction de traitement justifiée dans la mesure où :

« Si un signe religieux, philosophique ou politique exprime des normes et valeurs, il exprime également, par conséquent, le rejet d'autres valeurs.

Le patient aux prises avec une difficulté d'ordre intime pourrait ne pas se sentir en confiance pour aborder des thèmes qu'il sait ou pense en contradiction avec les valeurs affichées par les membres du personnel de la pharmacie. On peut penser à des questions relatives à l'orientation sexuelle, la contraception, l'avortement, l'accompagnement en fin de vie, l'euthanasie, ...

La scr1 V., consciente de son rôle actif dans le secteur de la santé, poursuit un objectif légitime en souhaitant manifester une neutralité absolue de nature à renforcer la confiance des patients

¹¹³ A cet égard, on observera, en particulier, que dans le domaine de l'emploi seuls le nombre de victimes et la récidive sont désignés comme variables susceptibles de faire varier le montant de l'amende (article 19/1 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi ; et article 4 de l'ordonnance du 9 juillet 2015 portant des règles harmonisées relatives aux amendes administratives prévues par les législations en matière d'emploi et d'économie).

¹¹⁴ Conclusions de l'Avocate générale J. KOKOTT présentées le 31 mai 2016 dans l'affaire *Achbita*, C-157-15, § 121 (« *Le fait qu'une interdiction édictée par un employeur n'affecte pas seulement les travailleurs d'une certaine religion, mais entraîne aussi un désavantage particulier pour les travailleurs d'un sexe déterminé, d'une couleur de peau déterminée ou d'une origine ethnique déterminée, pourrait indiquer que ladite interdiction est disproportionnée* »). Voy. aussi : Conclusions de l'Avocate générale J. KOKOTT présentées le 30 juin 2016 dans l'affaire *Dr. David L. Parris*, C-443/15, §§ 145 et 157 ; et la *Shadow Opinion* de l'ancienne Avocate générale E. Sharpston présentée le 23 mars 2021 dans l'affaire *Wabe*, C-804/18 et C-341/19, § 270 (« *Only a very rigorous examination of that justification, coupled with an insistence that the employer make good his case (rather than a willingness to take it at face value or on trust), will provide adequate safeguards to these very vulnerable categories of potential employees* »).

¹¹⁵ Civ. Gand, 5 juillet 2018, *inédit*, pt. 4.8 et 4.9. A la différence des autres jugements rendus en la matière, qui ne tiennent compte que du critère protégé de la religion, ce jugement reconnaît que l'interdiction en cause affecte uniquement (et spécifiquement) les femmes parmi les personnes musulmanes. Ceci l'amène à examiner de manière plus critique les justifications apportées par la piscine (voy., en ce sens : M. SPINOY, obs. sous Civ. Anvers, 18 décembre 2018, T.J.K., 2019/1, p. 125).

¹¹⁶ C.C., 26 septembre 2019, 122/2019, B.7.3 : « *Le double critère de distinction est objectif. Toutefois, lorsqu'une différence de traitement repose sur le sexe, combiné avec un type déterminé de contact sexuel, le contrôle de la Cour portant sur la justification de la différence de traitement est plus strict* ». La même idée infuse le raisonnement de la Cour dans l'arrêt C.C., 7 février 2019, 19/2019, B.5.2.

¹¹⁷ E. BRIBOSIA, R. MEDARD INGHILTERRA et I. RORIVE, « Discrimination intersectionnelle en droit : mode d'emploi », *Revue trimestrielle des droits de l'homme*, 2021, p. 267.

¹¹⁸ Cour trav. Liège, 30 avril 2021, disponible sur www.unia.be, § 65.

(...)

La cour considère que la mise à disposition par la sclr V. d'un voile aux couleurs de l'entreprise n'aurait pas constitué une mesure appropriée pour atteindre l'objectif poursuivi de neutralité vis-à-vis de la clientèle. Même réalisé aux couleurs de l'entreprise, un voile islamique reste une manifestation non discrète des convictions religieuses d'une femme et empêche donc totalement l'employeur de mettre en œuvre une politique de neutralité vis-à-vis de la clientèle »¹¹⁹.

Ce raisonnement met en évidence la nécessité de fournir une motivation spécifique et circonstanciée d'une distinction fondée conjointement sur deux critères protégés, en examinant notamment de manière approfondie le but poursuivi par l'auteur du comportement litigieux, et les mesures alternatives, étrangères aux critères protégés en cause, qui auraient pu être préférées. L'idée sous-jacente à un tel contrôle renforcé de proportionnalité est que le désavantage occasionné par une discrimination intersectionnelle repose sur une double vulnérabilité de la personne visée par rapport aux groupes sociaux majoritaires. Par conséquent, pour que l'équilibre de proportionnalité soit maintenu, il convient de démontrer des justifications impératives sur le plan de l'objectif poursuivi¹²⁰. Dans l'exemple précité, ces justifications impératives sont, non pas l'objectif générique de neutralité d'une entreprise, que pourrait avancer n'importe quelle entreprise sans autres explications, mais celui – plus spécifique et documenté¹²¹ – d'accueillir la clientèle d'une pharmacie dans toute sa diversité, et dans un climat propice à la réalisation de ses droits au niveau de la santé.

3. **Préciser les conditions de mise en œuvre des actions positives, et les distinguer des plans de diversité**

65. Mis à part le décret de la COCOF du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle, tous les textes bruxellois de non-discrimination permettent la mise en place d'actions positives, à savoir « *des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique* »¹²².

De telles actions sont licites moyennant le respect de **quatre conditions**. Premièrement, il doit exister une inégalité manifeste¹²³. Deuxièmement, la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir. Troisièmement, la mesure d'action positive doit être temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint. Quatrièmement, la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui, ce qui signifie qu'elle doit être proportionnée à l'objectif poursuivi.

¹¹⁹ Cour trav. Liège, 30 avril 2021, disponible sur www.unia.be, § 68.

¹²⁰ De manière générale, l'équilibre juridique de proportionnalité est rompu lorsque le juge constate « *un dommage trop important par rapport au bénéfice, en termes d'objectif poursuivi, qui est escompté de son application* » (B. RENAULT et S. VAN DROOGHENBROECK, « Le principe d'égalité et de non-discrimination » in *Les droits constitutionnels en Belgique*, vol. 2, Bruxelles, Bruylant, 2011, p. 591). Transposée au droit à la non-discrimination, cette règle signifie que le dommage en termes d'égalité et le bénéfice en termes d'objectif poursuivi par la distinction de traitement doivent demeurer dans une juste relation d'équilibre. Par conséquent, plus le dommage en termes d'égalité est important, comme dans le cas d'une discrimination intersectionnelle, plus le bénéfice en termes d'objectif poursuivi doit être important également, et donc documenté.

¹²¹ Voy. not. la note en bas de page n° 59 de l'arrêt précité de la Cour du travail de Liège.

¹²² Définition donnée, par exemple, par l'article 193, 7°, du Code bruxellois du logement. Cette définition est constante dans toutes les législations (not. l'article 4, 7°, l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi).

¹²³ Cette inégalité manifeste pourra, le cas échéant, être démontrée au moyen de statistiques (Rapport UNIA sur la collecte des données, p. 4). Voy., au sujet de l'utilisation de statistiques pour démontrer l'existence d'une discrimination, les §§ 89 et suivants ci-dessous.

Ces quatre conditions sont issues de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle¹²⁴, et sont également applicables dans les autres niveaux de pouvoir.

66. Plusieurs experts ont critiqué l'absence de véritable régime de mise en œuvre de telles actions positives, au-delà du cadre posé par la Cour constitutionnelle. La Commission d'évaluation de la législation fédérale estime ainsi que :

« En l'absence de réglementation, l'adoption de mesures d'action positive par les pouvoirs publics et par les entreprises privées soulève d'importants risques : l'auteur de la mesure ne pourra bénéficier de l'exception de ce chef susceptible de justifier une distinction directe ou indirecte sur la base d'un motif protégé. Or, il apparaît qu'il existe une véritable demande de la part d'entreprises et d'autres acteurs désireux de mettre en place des mesures d'action positive en faveur de certains groupes. Déjà en 2008, le Conseil national du travail soulignait qu'il y avait 'urgence (...) de mettre fin à l'insécurité juridique entourant actuellement les actions positives développées volontairement par les secteurs et les entreprises'. Le Conseil appelait dès lors à ce qu'un cadre juridique adéquat soit mis en place pour 'assurer la pérennité et la sécurité juridique des mesures positives prises par les partenaires sociaux à tous les niveaux appropriés' »¹²⁵.

Le même type de critique a été formulé à propos du décret-cadre flamand¹²⁶. UNIA a ainsi suggéré d'intégrer dans le décret-cadre « une procédure d'élaboration et d'approbation des mesures d'actions positives »¹²⁷.

Il résulte de ces différents rapports qu'il existe une **lacune juridique importante** à ce sujet, source d'incertitude pour tous les acteurs de la diversité.

67. Au niveau fédéral, une telle procédure a finalement vu le jour.

Les lois anti-discriminations prévoient que « le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en œuvre »¹²⁸.

Par un arrêté du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive¹²⁹, le Roi a exécuté ces dispositions. Cet arrêté ne fixe en réalité qu'un cadre procédural d'élaboration et d'approbation, par les entreprises du secteur privé, d'un plan d'action positive. La section de législation du Conseil d'Etat a remarqué cette différence entre ce qu'annonçaient les lois et ce qui a finalement été élaboré par le Roi :

« Il peut se déduire de l'article 3 du projet que l'intention de son auteur est effectivement d'y déterminer « les hypothèses et les conditions dans lesquelles » des mesures d'action positive peuvent être mises en œuvre « en exécution » des dispositions de loi précitées.

Pour ce faire, il est toutefois uniquement instauré une procédure selon laquelle un plan d'action positive peut être approuvé par le ministre compétent afin de « garantir la sécurité juridique » à l'entreprise concernée quant à l'existence et au contenu de ce plan (article 1er du projet).

¹²⁴ Voy. not. : C.C., 12 février 2009, 17/2009, B.22.2 ; C.C., 22 octobre 2015, 145/2015, B.10.1.

¹²⁵ Rapport de la Commission fédérale, § 430.

¹²⁶ Voy. E. CLOOTS, M. SPINOY et J. VRIELINK, *Gelijk zijn versus gelijk krijgen, Een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet*, Bruxelles, Intersentia, 2021, p. 56 : « Om meer rechtszekerheid te bieden aan dergelijke kantoren en bemiddelaars lijkt het ons zinvol om in een meer gedetailleerde regelgeving voor positieve actiemaatregelen te voorzien ». Voy. aussi : Evaluation UNIA du décret-cadre flamand, pp. 48-49.

¹²⁷ Traduction libre de « een opmaak- en goedkeuringsprocedure voor het uitwerken van maatregelen van positieve actie » (Evaluation UNIA du décret-cadre flamand, p. 49).

¹²⁸ Article 26, § 3, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ; article 10, § 3, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

¹²⁹ M.B., 1^{er} mars 2019.

Il faut déduire de ce qui précède que l'auteur du projet interprète les habilitations faites au Roi dans les dispositions légales précitées d'une manière telle qu'elles ne requièrent pas d'énumérer les hypothèses dans lesquelles des actions positives sont possibles, ni de déterminer les conditions spécifiques suivant lesquelles ces actions peuvent être organisées dans les hypothèses concernées, mais qu'il peut à cet égard suffire d'élaborer une procédure visant à soumettre les actions positives – au cas par cas – à approbation, étant entendu que les « hypothèses » et les « conditions » sont contenues dans le plan d'action positive à approuver (voir, en ce qui concerne ce dernier point, l'article 5 du projet).

*Les hypothèses et les conditions (spécifiques) corrélatives, dont il est question dans les dispositions légales précitées, étant dans la pratique probablement très diverses, ce qui ne rend pas évidente une délimitation garantissant la sécurité juridique, il ne paraît pas déraisonnable d'interpréter les habilitations au Roi dans ces dispositions légales de la manière précitée, même si une autre lecture – plus stricte – est également possible. Cela étant, il s'impose en tout cas de mieux faire correspondre l'objet des habilitations précitées, tel qu'il est décrit actuellement dans ces dispositions légales, à la portée qui y est donnée présentement dans le projet à l'examen. Sous cette réserve et sous réserve des observations générales formulées ci-après concernant cette portée, l'arrêté envisagé peut être réputé trouver un fondement juridique dans les dispositions légales précitées*¹³⁰.

Il ressort de cet extrait que, quant au fond, la section de législation accepte l'idée qu'un cadre procédural de l'action positive présente des avantages juridiques par rapport à une liste limitative d'actions positives possibles.

68. Un tel **cadre procédural** pour l'action positive serait le bienvenu à Bruxelles. Il pourrait être intégré directement dans le Code en projet ou délégué au Gouvernement.

Un lien peut être fait à cet égard avec le plan de diversité visé à l'article 28, § 1^{er}, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, et organisé par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 7 mai 2009 relatif aux plans de diversité et au label de diversité¹³¹.

Le plan de diversité est défini comme « *l'instrument flexible qui vise à élaborer et à assurer le suivi d'actions qui répondent directement aux réalités d'une entreprise dans la promotion de la diversité et de la lutte contre les différentes formes de discrimination* »¹³². L'arrêté du 7 mai 2009 précité donne des exemples pour le contenu d'un tel plan de diversité, et décrit la procédure d'élaboration et d'approbation de celui-ci.

Certains des exemples repris à l'article 6, § 1^{er}, de l'arrêté du 7 mai 2009 ressemblent à des actions positives¹³³, à telle enseigne que la doctrine s'est interrogée sur la question de savoir si ces plans doivent s'analyser comme des actions positives¹³⁴. De la même manière, UNIA

¹³⁰ Section de législation du Conseil d'Etat, avis 64.406/1 du 16 novembre 2018, § 3.2, nous soulignons.

¹³¹ M.B., 2 juin 2009.

¹³² Article 1^{er}, 3°, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 7 mai 2009 précité.

¹³³ On pense notamment à « *la mise en place de nouveaux canaux de sélection et de recrutement, allant de pair avec des efforts de recrutement en faveur d'une ou de plusieurs catégories de travailleurs visées à l'article 2* ». Comp. avec la liste d'exemples d'actions positives donnée par le rapport au Roi précédant l'arrêté du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive. Celui-ci vise notamment les « *campagnes de recrutement pour certains groupes-cibles* », la « *promotion ciblée d'offres d'emploi auprès de groupes-cibles spécifiques* », et les « *programmes de soutien aux candidats lors de la procédure de candidature* ».

¹³⁴ J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, « Plans de diversité dans l'entreprise : action positive ou communication positive ? Le cas de la Région de Bruxelles-Capitale », in C. Bayart, S. Sottiaux et S. Van Drooghenbroeck (dir.), *Actualités du droit de la lutte contre les discriminations – Actuele topics discriminatierecht*, Bruxelles, La Charte, 2010, pp. 346-348.

observe que « *la Flandre a eu recours par le passé à des plans d'action positive, rebaptisés plans de diversité puis plans de carrière et de diversité* »¹³⁵.

La codification en projet pourrait ainsi être l'occasion de trancher cette question, en prévoyant soit une procédure spécifique aux actions positives aux côtés de celle en vigueur pour les plans de diversité, soit une procédure intégrée pour les actions positives et les plans de diversité, en distinguant certaines règles applicables à chaque instrument là où cela s'avère nécessaire. Une déclinaison de cette deuxième hypothèse serait de prévoir que les actions positives mises en place par les entreprises privées doivent s'intégrer dans un plan de diversité, et que dans ce cas, certaines conditions spécifiques, liées au fait que les actions positives introduisent des différences de traitement sur la base d'un critère protégé, doivent être respectées.

D. QUATRIÈME PROBLÉMATIQUE : LES DISPOSITIFS DE PROTECTION CONTRE LES DISCRIMINATIONS

69. Parmi les dispositifs de protection des victimes de discrimination existants à Bruxelles, deux au moins méritent une réflexion approfondie dans le cadre de la codification en projet.

D'une part, la protection contre les représailles prévue à Bruxelles doit être harmonisée au niveau bruxellois et mise en conformité avec la jurisprudence européenne applicable (1).

D'autre part, la majorité des rapports d'experts examinés dans le cadre du présent rapport d'évaluation appellent une réflexion quant au montant des indemnisations légalement prévues, notamment afin d'introduire une possibilité de modulation judiciaire de ces indemnisations en cas de discrimination multiple (2).

1. Une protection contre les représailles unifiée et conforme au droit européen

70. **Plusieurs régimes** coexistent en droit bruxellois de la non-discrimination en ce qui concerne les représailles. La principale différence a trait au champ d'application personnel de la protection.

L'article 201 du Code bruxellois du logement et l'article 23 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi protègent le plaignant, ainsi que les « *personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au § 2, elles font connaître à la personne auprès de qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice* ».

L'article 15/1 du décret de la COCOF du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle, l'article 23 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, l'article 26 du décret de la COCOF du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, et l'article 16 de l'ordonnance du 5 octobre 2017 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement, étendent cette protection « *aux personnes qui interviennent comme témoin, conseil, défenseur ou soutien de la personne concernée* ».

Enfin, l'article 27 de l'ordonnance-cadre 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

¹³⁵ UNIA, Action positive sur le marché de l'emploi – Prise de position d'Unia, mai 2018, disponible en ligne au lien suivant : [https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/Note cadre sur les actions positives 2018.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/Note%20cadre%20sur%20les%20actions%20positives%202018.pdf), p. 5.

dispose que « l'interdiction de la prise de mesures préjudiciables par l'employeur vaut également pour les éventuels travailleurs qui agissent comme témoin, défendant, conseil ou soutien en faveur de la personne ayant introduit la plainte ». La même disposition précise toutefois, en son dernier paragraphe, que « la protection visée au présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte visée au paragraphe 4, elles font connaître auprès de la personne chez qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet d'une plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins de justice ».

71. Cela étant, la quasi-totalité des législations recensées définissent la plainte de la manière suivante :

« - une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisme contre lequel la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur ;

- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par le Centre, l'Institut ou tout autre groupement d'intérêts;

- une action en justice introduite par la personne concernée ;

- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par le Centre, l'Institut ou tout autre groupement d'intérêts.

La plainte motivée est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée ».

Seul l'article 15/1 du décret de la COCOF du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle n'exige pas que la plainte motivée soit datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste.

Par comparaison, le décret-cadre flamand n'impose aucune condition formelle de ce type au dépôt de la plainte, et inclut également dans cette notion la plainte déposée auprès d'un organe habilité par le décret à agir en justice contre les discriminations¹³⁶.

72. Vu que toutes ces législations ont vocation à être intégrées au sein d'un Code unique, il y a lieu de ne prévoir qu'un **seul régime** d'interdiction des représailles. Les experts désignés pour évaluer le décret-cadre flamand ont insisté sur l'importance d'une protection bien conçue contre les représailles pour l'effectivité du droit de la non-discrimination¹³⁷.
73. L'élaboration de dudit Code sera, de surcroît, l'occasion de le mettre en conformité avec le droit européen applicable. Deux remarques doivent être formulées à ce propos.
74. D'une part, dans un avis motivé rendu en 2011 à propos de la non-transposition par la Belgique de la directive 2000/78/CE (emploi), la Commission européenne a relevé qu'à l'époque, la protection bruxelloise dans son ensemble contre les représailles était limitée aux plaignants et témoins, alors que la directive emploi « offre à tous les travailleurs une protection contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement »¹³⁸.

¹³⁶ Article 34 du décret-cadre flamand du 10 juillet 2008.

¹³⁷ E. CLOOTS, M. SPINOY et J. VRIELINK, *Gelijk zijn versus gelijk krijgen. Een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet*, Bruxelles, Intersentia, 2021, p. 288.

¹³⁸ COMMISSION EUROPÉENNE, Avis motivé adressé au Royaume de Belgique en raison de la non-transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, 17 avril 2011, C(2011) 3982, §27.

C'est la raison pour laquelle la majorité des dispositions précitées protègent désormais non seulement les plaignants et les témoins, mais aussi les défendants, conseils ou soutiens du plaignant.

Il conviendrait de généraliser cette évolution¹³⁹.

75. D'autre part, la Cour de justice de l'Union européenne a précisé les contours de la protection contre les représailles contenue à l'article 24 de la directive 2006/54, qui dispose que :

« Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires prévues par la législation et/ou les pratiques nationales, pour protéger les travailleurs, y compris leurs représentants, contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement ».

Dans un arrêt *Hakelbracht* du 20 juin 2019, la Cour de justice a jugé que cette disposition devait faire l'objet d'une interprétation particulièrement extensive :

« Il résulte du libellé de l'article 24 de la directive 2006/54 que celui-ci ne limite pas la protection aux seuls travailleurs qui ont déposé plainte ou à leurs représentants, ni à ceux qui respectent certaines exigences formelles conditionnant la reconnaissance d'un certain statut, comme celui de témoin, telles que celles prévues par la loi genre en cause au principal.

Il convient, en outre, d'observer que, conformément au considérant 32 de la directive 2006/54, « un travailleur défendant une personne protégée par [cette] directive ou témoignant en sa faveur devrait avoir droit à la même protection » que la personne protégée, même après la cessation de la relation de travail. Ce considérant confirme, dès lors, que ladite directive vise à circonscrire la catégorie de travailleurs, autres que la personne discriminée, devant pouvoir bénéficier de la protection contre les rétorsions, non pas à partir de critères formels, mais sur la base du rôle que ces travailleurs ont pu jouer au bénéfice de la personne protégée et qui a pu conduire l'employeur concerné à prendre des mesures défavorables à leur encontre.

[...]

Cette dernière disposition constitue une expression spécifique, dans le contexte de la même directive, du principe de protection juridictionnelle effective, qui découle des traditions constitutionnelles communes aux États membres et qui a été consacré aux articles 6 et 13 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950 (voir, en ce sens, arrêt du 22 septembre 1998, Coote, C-185/97, EU:C:1998:424, point 21), ce principe ayant, désormais, été réaffirmé à l'article 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

[...]

L'effectivité de la protection exigée par la directive 2006/54 contre la discrimination fondée sur le sexe ne serait pas assurée si celle-ci ne couvrirait pas les mesures qu'un employeur pourrait être amené à prendre à l'encontre de travailleurs ayant, de manière formelle ou informelle, pris la défense de la personne protégée ou témoigné en sa faveur. En effet, ces travailleurs, qui sont idéalement placés pour soutenir cette personne et pour prendre connaissance de cas de discrimination commise par leur employeur, pourraient alors être découragés d'intervenir au bénéfice de ladite personne par crainte de se voir privés de protection s'ils ne satisfont pas à certaines exigences formelles, telles que celles en cause au principal, ce qui pourrait compromettre gravement la réalisation de l'objectif poursuivi par la directive 2006/54 en réduisant la probabilité que des cas de discrimination fondée sur le sexe soient détectés et résolus.

¹³⁹ Voy. en ce sens : Section de législation du Conseil d'Etat, avis 68.147/1 du 17 novembre 2020, à propos d'un projet de décret modifiant le décret-cadre flamand du 10 juillet 2008.

Partant, il y a lieu d'interpréter l'article 24 de la directive 2006/54 en ce sens que les travailleurs visés à cet article, autres que la personne ayant fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe, doivent être protégés dans la mesure où ils sont susceptibles d'être désavantagés par leur employeur en raison du soutien qu'ils ont apporté, de manière formelle ou informelle, à la personne ayant fait l'objet d'une telle discrimination »¹⁴⁰.

La portée de cet arrêt est importante et dépasse vraisemblablement le seul cadre de la directive 2006/54. En effet, le fait que la Cour ancre son raisonnement dans le **principe de protection juridictionnelle effective**, garanti par l'article 47 de la Charte européenne des droits fondamentaux, indique qu'il convient d'étendre « *la conclusion de la Cour à toutes les directives en matière de lutte contre les discriminations* »¹⁴¹.

Il résulte donc de cet arrêt que l'ensemble des conditions formelles entourant la notion de « plainte » telle que transposée en droit bruxellois (date, signature, et envoi par pli recommandé) se trouvent en tension avec le droit européen, et devraient donc être supprimées¹⁴². La codification devra modifier les textes en vigueur sur ce point.

2. Des indemnités civiles dissuasives et modulables

76. La législation anti-discrimination en vigueur à Bruxelles repose, comme au niveau fédéral, sur un **régime de responsabilité civile à double entrée**. La victime de discrimination peut soit demander la réparation intégrale de son dommage, auquel cas elle doit prouver la valeur de celui-ci, soit opter pour la réparation forfaitaire de son dommage.

77. Ce régime s'applique sans distinction selon le type de discrimination subie, ce que la Cour constitutionnelle a validé¹⁴³.

Il est actuellement inclus dans toutes les législations anti-discrimination bruxelloises, sauf dans le décret de la COCOF du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle. Il s'agit manifestement d'une lacune qui devra être corrigée lors de la codification en projet, d'autant qu'elle n'est vraisemblablement pas compatible avec l'exigence européenne de **sanctions effectives, proportionnées et dissuasives**¹⁴⁴.

78. En règle, l'indemnité forfaitaire de base est fixée – à Bruxelles comme au fédéral – à 650 €. Ce montant est porté à 1.300 € lorsque l'auteur de la discrimination ne démontre pas que le traitement litigieux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ou en raison d'autres circonstances. Ces montants sont, dans la majorité des législations bruxelloises, indexés chaque année.

¹⁴⁰ C.J.U.E., 20 juin 2019, *Jamina Hakelbracht e.a.*, C-404/18, §§ 28-35, nous soulignons.

¹⁴¹ R. MERTENS, « Arrêt 'Hakelbracht' : droit de la non-discrimination et protection effective contre les mesures de rétorsion émanant de l'employeur », *Journal de droit européen*, 2019, p. 403. Et d'ajouter : « *En conséquence, le constat posé par la Cour dans l'arrêt commenté vaut également pour les deux autres lois belges anti-discrimination, qui prévoient des conditions formelles analogues à l'article, § 9, de la loi 'genre'* ».

¹⁴² Voy. en ce sens : E. CLOOTS, M. SPINOY et J. VRIELINK, *Gelijk zijn versus gelijk krijgen. Een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet*, Bruxelles, Intersentia, 2021, § 72.

¹⁴³ C.C., 10 juillet 2019, 110/2019. La Cour a notamment insisté sur le fait que ni la discrimination directe, ni la discrimination indirecte ne supposait un élément intentionnel dans le chef de l'auteur (B.3.3 et B.5.4). Dès lors, c'est « *tant dans le cas d'une discrimination directe que dans celui d'une discrimination indirecte, c'est l'effet néfaste d'un acte déterminé qui importe pour la victime* » (B.5.4), effet qui n'est pas « *nécessairement différent* » dans le cadre d'une discrimination directe que dans le cadre d'une discrimination indirecte (B.5.5).

¹⁴⁴ Art. 15 de la directive 2000/43/CE ; art. 17 de la directive 2000/78/CE ; art. 25 de la directive 2006/54/CE ; art. 13 de la directive 2019/1158. Voy. en ce sens : EUROPEAN EQUALITY LAW NETWORK, *Country report – Non-discrimination – Belgium*, 2021, p. 98.

Par exception, l'article 16, § 2, 2°, du décret de la COCOF du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement prévoit que :

« Si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination. Dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute ».

L'article 15, § 2, alinéa 1^{er}, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, et l'article 19, § 2, alinéa 1^{er}, de l'ordonnance-cadre 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 contiennent des exceptions similaires, mais pas l'article 24 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi. Cette différence s'explique par le fait que l'ordonnance du 4 septembre 2008 précitée ne s'applique pas aux relations de travail, qui demeurent de la seule compétence fédérale (voy. ci-dessus, le § 23).

On observera que des experts mandatés par le Gouvernement bruxellois ont récemment suggéré d'étendre la logique indemnitaire qui prévaut dans le domaine de l'emploi au domaine du logement, en prenant comme base de calcul de l'indemnisation, non pas un forfait abstrait, mais le montant du loyer de l'immeuble proposé à la location¹⁴⁵. L'objectif est de faire correspondre l'indemnité à la réalité économique bruxelloise, et d'ainsi mieux rencontrer les exigences européennes d'effectivité, de proportionnalité et de dissuasion. Dans ce cas, il s'agirait de fixer l'indemnité un montant correspondant, par exemple, à six mois de loyer, sur le modèle des six mois de rémunération octroyés en cas de discrimination constatée dans le cadre des relations de travail.

79. Au sujet des indemnités forfaitaires applicables au niveau fédéral, la Commission fédérale d'évaluation de la législation anti-discrimination juge « *nécessaire de majorer les montants forfaitaires d'indemnisation prévus en cas de discrimination en dehors des relations de travail et de prévoir leur indexation, tout en habilitant le juge à moduler la sanction en fonction des circonstances concrètes de l'espèce* »¹⁴⁶. Parmi ces circonstances, elle épingle le **caractère systémique** de la discrimination constatée¹⁴⁷, et la **multiplicité des critères protégés** en cause¹⁴⁸.
80. Ces réflexions sont transposables au contexte bruxellois, où les indemnités forfaitaires sont calquées sur les montants fédéraux, et ne sont pas non plus modulables. Accorder un rôle plus actif au juge à cet égard permettrait de réaliser l'objectif européen d'effectivité, de

¹⁴⁵ N. BERNARD, V. VAN DER PLANCKE, V. LETELLIER, et V. ALONSO, *Evaluation de la législation bruxelloise du logement en vue de la concrétisation du droit au logement*, Rapport final, 30 juin 2021, p. 201.

¹⁴⁶ Rapport de la Commission fédérale, § 340. Voy., dans le même sens, Evaluation UNIA de la législation fédérale, p. 81 ; et, à propos de la législation flamande : E. CLOOTS, M. SPINOY et J. VRIELINK, *Gelijk zijn versus gelijk krijgen. Een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet*, Bruxelles, Intersentia, § 505 et suivants.

¹⁴⁷ Rapport de la Commission fédérale, § 338.

¹⁴⁸ Rapport de la Commission fédérale, § 72. Comme expliqué ci-dessus au § 61, pour ce qui est des discriminations multiples additives, certaines juridictions belges n'ont pas attendu une intervention législative pour octroyer des dédommagements doubles lorsqu'elles constatent qu'un même comportement constitue en réalité deux discriminations indépendantes l'une de l'autre, fondées sur deux critères protégés différents (Voy. not. : Trib. Trav. Liège, 11 août 2017, RG. 16/294/A, *inédit* ; Trib. Trav. Anvers, 29 septembre 2020, 19/3232/A ; Trib. Trav. Bruxelles, 3 mai 2021, 19/1755/A, *inédit*).

proportionnalité et de dissuasion des sanctions en cas de discrimination¹⁴⁹. En particulier, le **principe de proportionnalité** s'accorde, en règle, mal avec des sanctions génériques, non modulables et fixées par avance¹⁵⁰. Plusieurs experts suggèrent ainsi de remplacer les montants forfaitaires fixes par des fourchettes au sein desquelles le juge viendrait fixer le curseur précis en fonction des circonstances concrètes de chaque affaire¹⁵¹.

Le législateur bruxellois pourrait, en outre, identifier lui-même certaines circonstances susceptibles de faire gonfler automatiquement l'indemnité octroyée, comme la nature systématique ou additive de la discrimination constatée. A titre de comparaison, on observera que l'article 214^{ter}, § 2, du Code bruxellois du logement prévoit déjà que les deux circonstances précitées doivent être prises en compte pour la fixation du montant de l'amende administrative due par l'auteur de la discrimination constatée en cas de test de discrimination positif, lorsque ce dernier a été réalisé par le service d'inspection régionale. Comme indiqué précédemment¹⁵², cette règle relative aux amendes administratives infligées dans le domaine du logement pourrait être généralisée, notamment dans le domaine de l'emploi.

E. CINQUIÈME PROBLÉMATIQUE : LES MODES ET LA CHARGE DE LA PREUVE

81. Prouver une discrimination n'est pas chose aisée¹⁵³, en particulier dans le cadre de la protection horizontale mise en place par les législations bruxelloises à codifier dans les domaines de l'emploi, du logement, et de l'accès aux biens et services. Il s'agit pourtant d'un enjeu clé pour l'effectivité du droit à la non-discrimination¹⁵⁴. C'est pourquoi des modes de preuve spécifiques sont prévus, selon des modalités variables, dans ces législations¹⁵⁵.

Le Code en projet constitue donc l'opportunité d'harmoniser les règles établissant ces modes de preuve (1). Il sera également l'occasion d'avoir une réflexion sur la mise en conformité de ces règles avec la réglementation applicable en matière de protection des données¹⁵⁶, d'intégrer les derniers développements jurisprudentiels au sujet de certains modes de preuve, et de compléter les lacunes qui peuvent être identifiées au regard de la jurisprudence judiciaire. A ce propos, nous envisageons ci-après trois modes de preuve spécifiques, à savoir le test de discrimination (2), les preuves statistiques (3), et le refus de communiquer un document (4).

¹⁴⁹ Art. 15 de la directive 2000/43/CE ; art. 17 de la directive 2000/78/CE ; art. 25 de la directive 2006/54/CE ; art. 13 de la directive 2019/1158.

¹⁵⁰ La proportionnalité vise, en effet, fondamentalement une « *manière de dire le droit 'en situation' par la pesée des intérêts conflictuels, de juger l'action à l'aune des buts qu'elle se fixe et des préjudices qu'elle occasionne* » (S. VAN DROOGHENBROECK, *La proportionnalité dans le droit de la convention européenne des droits de l'homme. Prendre l'idée simple au sérieux*, Publication des Facultés universitaires Saint-Louis, Bruxelles 2001, p. 10).

¹⁵¹ Rapport de la Commission fédérale, § 341 ; E. CLOOTS, M. SPINOY et J. VRIELINK, *Gelijk zijn versus gelijk krijgen. Een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet*, Bruxelles, Intersentia, 2021, § 508.

¹⁵² Voy. ci-dessus, § 64 du présent rapport d'évaluation.

¹⁵³ Les experts flamands entament la partie sur la preuve de leur rapport par le même constat : E. CLOOTS, M. SPINOY et J. VRIELINK, *Gelijk zijn versus gelijk krijgen. Een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet*, Bruxelles, Intersentia, 2021, § 512.

¹⁵⁴ Rapport de la Commission fédérale, §§ 287-288 ; E. CLOOTS, M. SPINOY et J. VRIELINK, *Gelijk zijn versus gelijk krijgen. Een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet*, Bruxelles, Intersentia, 2021, p. 288.

¹⁵⁵ Il est admis que les entités fédérées peuvent réglementer ces questions, dans les matières qui relèvent de leurs compétences, sur la base des compétences implicites (article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles), pour autant qu'elles le justifient dans les travaux parlementaires. Voy., concernant l'introduction du test de discrimination dans le domaine de l'emploi : section de législation du Conseil d'Etat, avis 61.527/1 du 21 juin 2017, § 3 ; et, dans le domaine du logement : section de législation du Conseil d'Etat, avis 63.905/1/V du 10 septembre 2018, § 3.

¹⁵⁶ A cet égard, on aura notamment égard au récent Rapport UNIA sur la collecte des données, pp. 21-27.

1. Harmoniser les dispositions relatives aux modes de preuves permettant aux victimes de faire présumer l'existence d'une discrimination

82. Les législations bruxelloises en vigueur comprennent des dispositions variées en matière d'administration de la preuve. En particulier, certaines énumèrent, toujours à titre exemplatif, des modes de preuves permettant aux victimes de faire présumer l'existence d'une discrimination ; d'autres ne le font pas.

A ce propos, il convient d'insister sur le fait que ces règles relatives au partage de la charge de la preuve ne s'appliquent en toutes hypothèses qu'au seul volet civil du droit de la non-discrimination, dans la mesure où le volet pénal – y compris les amendes administratives – est soumis au respect de la présomption d'innocence¹⁵⁷. Cela étant, tant la Cour de justice de l'Union européenne¹⁵⁸ que la Cour européenne des droits de l'homme¹⁵⁹ reconnaissent que, lorsque l'autorité compétente produit des éléments de preuve convaincants et que l'accusé ne fournit aucune explication à ce sujet, ce silence doit être pris en compte afin de vérifier si l'autorité a satisfait à son obligation probatoire.

83. L'article 211 du Code bruxellois du logement énumère trois modes de preuve permettant aux victimes de faire présumer l'existence d'une discrimination directe (test de récurrence, test de comparabilité, et tests de discrimination), et quatre modes de preuve susceptibles de présumer l'existence d'une discrimination indirecte (statistiques générales, utilisation d'un critère intrinsèquement suspect, statistiques particulières, et tests de discrimination).

L'article 26 de l'ordonnance du 5 octobre 2017 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement, reprend deux modes de preuve susceptibles de présumer une discrimination directe (test de récurrence et test de comparabilité) et trois modes de preuve susceptibles de présumer une discrimination indirecte (statistiques générales, utilisation d'un critère intrinsèquement suspect, et statistiques particulières).

A l'inverse, le décret de la COCOF du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle, l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, le décret de la COCOF du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, et l'ordonnance-cadre 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 n'énumèrent aucun mode probatoire spécifique. Ces textes se contentent d'énoncer que « *lorsque la personne qui s'estime victime d'un acte de discrimination invoque devant le juge compétent des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination* ».

Pour sa part, l'article 22, § 3, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, tel qu'inséré par l'article 8 de l'ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, ne vise que les tests de discrimination :

« Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement, les résultats des tests de discrimination réalisés, sans préjudice de l'alinéa 3, conformément aux conditions prévues à l'article 4/3 de l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des réglementations en matière

¹⁵⁷ Article 6, § 2, CEDH. Voy. aussi l'article 48 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

¹⁵⁸ C.J.U.E., 22 novembre 2012, *E.On c. Commission*, C-89/11 P, § 75 ; 1er juillet 2010, *Knauf Gips KG*, C-407/08 P, § 80 ; 10 décembre 2009, *Commission c. Royaume-Uni*, C 390/07, § 45 ; 6 octobre 2009, *GlaxoSmithKline Services Unlited*, C-501/06 P, § 83 ; 7 janvier 2004, *Aalborg Portland A/S*, C-204/00 P, § 79.

¹⁵⁹ Cour eur. d. h. (Gde ch.), *John Murray c. Royaume-Uni*, 8 février 1996, § 47.

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.

Les tests visés à l'alinéa 1er peuvent être réalisés soit par les fonctionnaires désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale en vertu de l'article 16, soit par la victime elle-même, soit en soutien d'une victime par les organismes visés à l'article 15 ou les groupements d'intérêts visés à l'article 27 (...) ».

84. Le Code en projet gagnerait en lisibilité et en cohérence à ne comporter qu'**une seule section harmonisée** en ce qui concerne les modes de preuve permettant de présumer l'existence d'une discrimination, et d'ainsi inverser la charge de la preuve. C'est notamment l'option suivie par l'article 36 du décret-cadre flamand et par l'article 29 du décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

A ce titre, l'énumération exemplative contenue à l'article 211 du Code du logement, qui est actuellement la plus étoffée, pourrait servir de base de travail. Ce faisant, une réflexion devrait sans doute être menée sur la question de savoir si les tests de discrimination doivent être étendus au-delà des domaines de l'emploi et du logement¹⁶⁰. En cas de réponse négative à cette question, il faudra sortir les tests de discrimination de l'énumération générale, pour en faire un mode de preuve spécifique à certains domaines sensibles. Pour la définition de ces derniers, l'accès aux biens et services accessibles au public mérite vraisemblablement – outre l'emploi et le logement – une attention particulière¹⁶¹. Lors de cette réflexion, il faudra également tenir compte du fait que la jurisprudence tend à admettre les tests de discrimination réalisés en dehors d'un cadre légal spécifique comme mode de preuve d'une discrimination¹⁶². Il appartient alors « *au juge, au cas par cas, d'apprécier la rigueur avec laquelle ce mécanisme a été mis en œuvre in concreto pour, le cas échéant, repousser les résultats de tests menés en l'absence du sérieux requis en pareilles circonstances* »¹⁶³. Tous les acteurs gagneraient, dans ces conditions, à pouvoir se reposer sur une méthodologie clairement définie par la loi, applicable dans tous les cas où il est fait usage de ce type de test.

Le cas échéant, il serait possible de distinguer les exigences méthodologiques applicables à tous les tests de discrimination, y compris ceux réalisés par les personnes qui s'estiment victimes de discriminations ou par les organismes qui les soutiennent, et celles spécifiquement applicables aux services d'inspection régionale, dont la compétence pourrait être maintenue et circonscrite aux domaines de l'emploi et du logement¹⁶⁴. Une telle distinction est déjà opérée par l'article 22, § 3, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, qui dispose que « *lorsque le test, défini à l'article 4/3, § 2, de l'ordonnance du 30 avril 2009 précitée, est réalisé par la victime elle-*

¹⁶⁰ Selon UNIA, il serait opportun de mener des tests de discrimination « *dans d'autres domaines* » que le logement et l'emploi (Rapport UNIA sur la collecte des données, p. 33).

¹⁶¹ A Bruxelles, UNIA sollicite régulièrement l'Equality Law Clinic de l'ULB pour réaliser des tests de discrimination dans des bars et autres lieux de divertissement, pour bénéficier d'une méthodologie universitaire. Voy., à ce sujet, Equality Law Clinic (ULB), « Outils pour une meilleure effectivité du droit de la non-discrimination », disponible en ligne au lien suivant : https://equalitylawclinic.ulb.be/index.php?option=com_content&view=article&id=219&Itemid=739.

¹⁶² Voy., par exemple : Bruxelles, 28 septembre 2020, *J.T.*, 2020/41, p. 872.

¹⁶³ N. BERNARD, « De la voie téléphonique pour prouver une discrimination », note sous Bruxelles, 28 septembre 2020, *J.T.*, 2020/41, p. 876.

¹⁶⁴ Le projet de structure repris en annexe du présent rapport d'évaluation part de ce scénario. C'est pourquoi il mentionne le test de discrimination à deux reprises. D'une part, dans la section relative à la recherche et poursuite des discriminations ; sont alors visés uniquement les tests réalisés par les services régionaux compétents dans les domaines de l'emploi et du logement. D'autre part, dans la section relative aux modes de preuve, les tests de discrimination sont visés de manière générique, et susceptibles de prouver une discrimination dans n'importe quel domaine couvert par le Code en projet.

même ou en soutien d'une victime par les organismes visés à l'article 15, seul l'article 4/3, § 3 et § 4, 1°, de l'ordonnance du 30 avril 2009 précitée est d'application à ce test »¹⁶⁵.

2. Arrêter une méthodologie unifiée, respectueuse de la protection des données personnelles, pour les tests de discrimination

85. L'article 214bis du Code bruxellois du logement et l'article 4/3 de 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 décrivent, respectivement, dans quelles conditions les services d'inspection régionale du logement et les inspecteurs régionaux de l'emploi peuvent réaliser des tests de discrimination.

Par l'effet de l'article 211 du Code bruxellois du logement et de l'article 22, § 3, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, certaines de ces conditions sont rendues applicables aux tests de discrimination produits en justice par les personnes qui se prétendent victimes d'une discrimination et les organismes qui les soutiennent.

86. Dans l'un et l'autre cas, les conditions applicables varient, ce qui engendre une difficulté pratique pour les juristes praticiens du droit de la non-discrimination. Quatre différences majeures peuvent être relevées.

Premièrement, la provocation – interdite dans le cadre des tests de discrimination – fait l'objet de deux définitions différentes. L'article 4/3, § 4, 1°, de 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 dispose que le test de discrimination « *ne peut avoir un caractère provoquant au sens de l'article 30 du Titre préliminaire du Code de procédure pénale* » :

- a) *il doit se borner à créer l'occasion de mettre à jour une pratique discriminante en reproduisant, sans excès, un processus d'embauche, de recrutement ou de mise à l'emploi ;*
- b) *il ne peut avoir pour effet de créer, renforcer ou confirmer une pratique discriminatoire alors qu'il n'y avait aucun indice sérieux de pratiques susceptibles d'être qualifiées de discrimination directe ou indirecte au sens du § 4, 2° ».*

L'article 214bis, § 3, du Code bruxellois du logement prévoit, pour sa part, que le test de discrimination « *ne peut pas avoir un caractère provoquant* » :

- a) *il doit se borner à créer l'occasion de mettre à jour une pratique discriminatoire en reproduisant, sans excès, un processus de transmission d'informations à de potentiels locataires, de sélection de locataires et de conclusion de contrat de bail ;*
- b) *il ne peut pas avoir pour effet de créer ou de renforcer une pratique discriminatoire alors que la personne soumise au test de discrimination n'avait aucune intention en la matière ».*

Les différences sont surlignées dans les extraits reproduits ci-dessus. En l'état, la définition de la provocation est plus large dans le domaine de l'emploi que dans le domaine du logement. A l'occasion de l'harmonisation de ces dispositions, il faudra encore tenir compte du fait qu'un avant-projet d'ordonnance modifiant le Code bruxellois du logement en matière d'égalité de

¹⁶⁵ Voy. aussi, bien que de manière plus implicite, l'article 211, § 2, 3°, et § 3, 4°, du Code bruxellois du logement.

traitement entre les femmes et les hommes et de lutte contre la discrimination simplifie la définition de la provocation de la manière suivante :

« Le test de discrimination ne peut pas avoir un caractère provoquant, c'est-à-dire qu'il doit se borner à créer l'occasion de mettre à jour une pratique discriminatoire en reproduisant, sans excès, un processus de transmission d'informations à de potentiels locataires, de sélection de locataires et de conclusion de contrat de bail ».

Deuxièmement, seul l'article 4/3, § 2, de 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 précise que le test de discrimination peut être réalisé *« par voie postale, électronique ou téléphonique »*. Selon la doctrine, il serait utile d'ajouter cette précision dans le Code bruxellois du logement également¹⁶⁶. Cette suggestion est bien entendu transposable au Code en projet.

Troisièmement, les définitions des deux dispositifs qualifiés de « tests de discrimination » ne sont pas les mêmes dans les deux textes.

Le Code bruxellois du logement énonce :

*« 1° le test de situation qui permet d'identifier de manière contrôlée une éventuelle différence de traitement fondée sur un critère protégé tel que visé à l'article 193 ; **deux sujets ou plus**, réels ou fictifs, présentant des profils similaires qui ne diffèrent significativement que par le critère à tester, manifestent leur intérêt ou présentent leur candidature auprès d'un propriétaire ou d'un agent immobilier, **à la suite de quoi les réponses sont comparées, en vue de vérifier leur conformité à la législation** ;*

*2° le client mystère est un client ou un candidat réel ou fictif qui présente une demande à un propriétaire ou à un agent immobilier en vue de **vérifier la conformité au droit de la réponse donnée** ».*

Pour sa part, 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 vise, en tant que tests de discrimination :

*« 1° le test de situation, qui consiste en l'envoi par les inspecteurs régionaux de l'emploi **de paires de candidatures** similaires qui ne varient que selon un critère potentiellement discriminant. La présentation de ces candidatures a lieu en principe en réponse à une offre d'emploi et, à défaut, sans préjudice du § 4, à la manière de candidatures spontanées ;*

*2° l'appel mystère, qui consiste en la prise de contact avec un employeur en vue de **vérifier qu'il ne répond pas à une demande discriminante d'un potentiel client** ».*

Nous avons surligné les principales différences dans les extraits reproduits ci-dessous. Dans la mesure du possible, il serait utile de rapprocher les définitions des deux dispositifs, qui portent le même nom dans les deux textes.

Quatrièmement, si la condition de non-provocation est rendue applicable aux tests produits par les personnes qui se prétendent victimes d'une discrimination ou les organismes qui les soutiennent, tant dans le Code bruxellois du logement que dans l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, seule cette dernière exige par ailleurs que *« l'ensemble des actions réalisées lors du test de discrimination et ses résultats [soient] consignés dans un rapport »*¹⁶⁷. Il conviendrait donc

¹⁶⁶ N. BERNARD, « De la voie téléphonique pour prouver une discrimination », note sous Bruxelles, 28 septembre 2020, *J.T.*, 2020/41, p. 878.

¹⁶⁷ Article 22, § 3, dernier alinéa, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, combiné avec l'article 4/3, § 3, de 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.

d'évaluer au regard de l'expérience acquise s'il est nécessaire de maintenir la condition d'un rapport formel. A cet égard, on soulignera qu'il s'agit d'une preuve relativement simple de ce qu'une méthodologie a été établie et suivie pour réaliser le test. Autrement dit, l'existence d'un rapport atteste du caractère rigoureux et non-provoquant du test.

87. Outre ces quatre différences entre les textes actuellement en vigueur, il faut noter qu'un avant-projet d'ordonnance pendant entend assouplir les conditions entourant la réalisation des tests de discrimination, « *afin de remédier autant que possible aux obstacles rencontrés par l'administration* »¹⁶⁸. Les modifications suivantes sont ainsi proposées :

« - *autoriser les tests proactifs en l'absence de tout indice préalable de discrimination, la provocation reste évidemment interdite ;*

- *les associations pourront réaliser des testing à la demande de la victime ou de la Dirl ;*

- *les acteurs pourront réaliser des testing à la demande de la Dirl* »¹⁶⁹.

Ces modifications sont justifiées de la manière suivante dans l'exposé des motifs :

« *La satisfaction de deux conditions cumulatives de dépôt de plainte ou d'un signalement et d'indice sérieux est en effet trop restrictive, il est donc proposé de supprimer ces conditions. Le respect de l'interdiction de toute provocation est évidemment maintenu.*

Les tests de situation nécessitent en outre de nombreux profils différents pas toujours présents chez les agents de l'administration. Le recours aux associations et aux acteurs permet de dépasser cet obstacle pour offrir une diversité de profils. Pour ce faire, l'article 32 de l'avant-projet prévoit que le Gouvernement prendra un arrêté qui définira les conditions d'agrément et les exigences à rencontrer. Pour être agréés, les acteurs et les associations devront suivre une formation et être sensibilisés à la problématique du logement et de la discrimination. Elles devront satisfaire à des conditions d'impartialité et d'indépendance afin que les tests de discrimination soient réalisés conformément aux dispositions du Code bruxellois du Logement »¹⁷⁰.

La codification en projet sera l'occasion de s'interroger sur l'opportunité d'étendre ces évolutions aux autres domaines concernés par les tests de discrimination, en particulier le domaine de l'emploi. A ce propos, on observera que les évolutions introduites au niveau du logement répondent à des interrogations relayées par la doctrine à propos de l'opérationnalisation des tests de discrimination¹⁷¹.

88. A l'occasion de l'avis qu'elle a rendu sur cette réforme en cours du Code bruxellois du logement, l'Autorité belge de protection des données (ci-après : « l'APD ») a donné des indications quant à la mise en conformité des tests de discrimination avec les règles applicables en matière de **protection des données**¹⁷².

Il en ressort **quatre grands principes**.

¹⁶⁸ Exposé des motifs de l'avant-projet d'ordonnance modifiant le Code bruxellois du logement en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et de lutte contre la discrimination.

¹⁶⁹ Exposé des motifs de l'avant-projet d'ordonnance modifiant le Code bruxellois du logement en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et de lutte contre la discrimination.

¹⁷⁰ Exposé des motifs de l'avant-projet d'ordonnance modifiant le Code bruxellois du logement en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et de lutte contre la discrimination.

¹⁷¹ N. BERNARD, « De la voie téléphonique pour prouver une discrimination », note sous Bruxelles, 28 septembre 2020, *J.T.*, 2020/41, §§ 8-9.

¹⁷² Sont en particulier visés : le règlement 2016/679 relatif à la protection des données physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (ci-après : « RGPD ») ; et la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel, *M.B.*, 5 septembre 2018.

Premièrement, les catégories de données personnelles traitées doivent être expressément identifiées. Pour les tests de discrimination, cela implique d'identifier précisément les données personnelles que visent à récolter ces tests, ces données devant être limitées à ce qui est nécessaire au regard de la finalité du traitement¹⁷³. Ce principe implique également d'identifier les données personnelles qui pourront être échangées entre les services régionaux d'inspection et les organismes compétents pour soutenir les victimes¹⁷⁴.

Deuxièmement, les catégories de personnes dont les données seront traitées doivent aussi être identifiées. Pour les tests de discrimination, cela suppose d'établir vis-à-vis de qui ces tests pourront être menés. Par exemple, il sera précisé que les tests de discrimination peuvent, dans le domaine du logement, être menés vis-à-vis tant des bailleurs que des agences immobilières¹⁷⁵. En ce qui concerne les tests réalisés dans le domaine de l'emploi, ce sont les employeurs, tels que définis à l'article 3, 2°, de 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, qui sont visés.

Troisièmement, le responsable du traitement doit être clairement identifié. Selon l'APD, ce troisième principe implique d'indiquer qui est le responsable du traitement lorsque le test de discrimination est réalisé par un organisme à la demande d'une personne (la victime) ou d'une institution (les services régionaux d'inspection)¹⁷⁶. En effet, dans ces deux cas, deux personnes étant impliquées dans la réalisation du test, une incertitude existe quant à l'identité du responsable du traitement. Pour réaliser cette identification, il faut selon l'APD « *vérifier pour chaque traitement de données à caractère personnel qui, dans les faits, poursuit la finalité du traitement et dispose de la maîtrise du traitement. Et de l'indiquer clairement dans la norme* »¹⁷⁷.

Quatrièmement, un délai de conservation maximal des données personnelles enregistrées doit être arrêté, ou à tout le moins des critères permettant de définir ce délai au regard de la finalité du traitement¹⁷⁸. Passé ce délai, les données récoltées doivent être anonymisées, c'est-à-dire « *conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées* »¹⁷⁹. Pour les tests de discrimination, cela signifie surtout de prévoir l'anonymisation des données récoltées une fois que l'affaire pour laquelle elles devaient servir de preuve est clôturée.

Pour le surplus, l'APD précise que le fait que l'ordonnance doive se conformer à ces quatre grands principes « *n'empêche évidemment pas que des détails et des modalités supplémentaires puissent être élaborés par [le Gouvernement], dans la mesure où les éléments les plus essentiels du ou des traitements de données envisagés sont décrits dans [l'ordonnance]* »¹⁸⁰.

3. Encourager la prise en compte des données statistiques pour présumer l'existence d'une discrimination

89. Les statistiques sont visées par plusieurs ordonnances bruxelloises comme un mode de preuve permettant de présumer l'existence d'une discrimination indirecte (voy. ci-dessus, § 83). La doctrine souligne cependant que, dans certains cas, les statistiques peuvent tout autant contribuer à mettre en évidence l'existence possible d'une discrimination directe, de sorte qu'il

¹⁷³ AUTORITÉ DE PROTECTION DES DONNÉES, Avis 101/2021 du 14 juin 2021, §§49 et 50.

¹⁷⁴ AUTORITÉ DE PROTECTION DES DONNÉES, Avis 101/2021 du 14 juin 2021, §§ 72 et 73.

¹⁷⁵ AUTORITÉ DE PROTECTION DES DONNÉES, Avis 101/2021 du 14 juin 2021, §§ 53-54.

¹⁷⁶ AUTORITÉ DE PROTECTION DES DONNÉES, Avis 101/2021 du 14 juin 2021, §§ 38-41.

¹⁷⁷ AUTORITÉ DE PROTECTION DES DONNÉES, Avis 101/2021 du 14 juin 2021, § 42.

¹⁷⁸ AUTORITÉ DE PROTECTION DES DONNÉES, Avis 101/2021 du 14 juin 2021, § 56.

¹⁷⁹ AUTORITÉ DE PROTECTION DES DONNÉES, Avis 101/2021 du 14 juin 2021, § 55.

¹⁸⁰ AUTORITÉ DE PROTECTION DES DONNÉES, Avis 101/2021 du 14 juin 2021, § 15.

n'est pas nécessaire de circonscrire l'utilisation de ce mode de preuve aux seules discriminations indirectes¹⁸¹.

90. Au sujet de l'utilisation concrète des preuves statistiques, la Commission fédérale d'évaluation a constaté que :

« Ce mode de preuve particulier semble très peu utilisé en pratique dans les affaires portées devant les tribunaux belges. [La Commission] n'a pu identifier aucune décision de justice en Belgique dans laquelle des données statistiques auraient été utilisées pour apporter la démonstration de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte. Sans doute ceci s'explique-t-il en partie par le faible nombre d'affaires dans lesquelles est en jeu une discrimination indirecte.

*La Commission note néanmoins que des questions subsistent sur les conditions auxquelles les données statistiques doivent répondre pour pouvoir être admises. Elle souhaite que cette question soit examinée plus en détail dans la deuxième phase de ses travaux. Cet examen sera aussi l'occasion de s'interroger sur les difficultés pratiques que peuvent rencontrer les justiciables pour recueillir les données nécessaires et les exploiter afin de produire des statistiques pertinentes »*¹⁸².

Les experts chargés de l'évaluation du décret-cadre flamand¹⁸³ et la doctrine¹⁸⁴ relaient le même constat.

91. Tant la Cour de cassation que la Cour de justice de l'Union européenne ont rappelé l'obligation qu'ont les juridictions de fond d'examiner les statistiques, même générales ou partielles¹⁸⁵, produites par la personne qui se prétend victime d'une discrimination indirecte.

La Cour de cassation a récemment cassé un arrêt de la Cour du travail de Mons en ce que celui-ci a écarté l'existence d'une discrimination alléguée « *sans vérifier si, comme l'affirmaient les demandeurs, un nombre plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier de la réduction des prestations de travail* » en cause au principal¹⁸⁶. Il en ressort une obligation de vérification des affirmations statistiques produites par les parties lorsqu'une discrimination indirecte est invoquée.

¹⁸¹ J. RINGELHEIM, « The burden of proof in anti-discrimination proceedings. A focus on Belgium, France and Ireland », *European equality law review*, 2019/2, p. 57. L'auteur donne l'exemple suivant : « *For instance, where a complainant alleges discrimination in hiring based on his ethnic origin, statistical data showing that the employer, over a significant period of time, has recruited no workers of the same origin – or very few – can contribute to the creation of a presumption of direct discrimination* ».

¹⁸² Rapport de la Commission fédérale, §§ 311-312.

¹⁸³ E. CLOOTS, M. SPINOY et J. VRIELINK, *Gelijk zijn versus gelijk krijgen, Een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet*, Bruxelles, Intersentia, 2021, § 514.

¹⁸⁴ J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, « Prouver la discrimination en justice », in J. Ringelheim et P. Wautelet, *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, Anthemis, Liège, 2018, p. 167 : « *Nous n'avons pu identifier en Belgique aucune décision de justice dans laquelle des données statistiques auraient été utilisées pour apporter la démonstration de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. Les difficultés pratiques que peuvent rencontrer les justiciables pour recueillir les données nécessaires et produire des statistiques pertinentes expliquent sans doute ce défaut d'utilisation de ce mode de preuve* ».

¹⁸⁵ Voy. not. l'arrêt C.J.U.E., 3 octobre 2019, *Minoo Schuch-Ghannadan*, C-274/18, § 56 : « *Eu égard, notamment, à la nécessité d'assurer l'effet utile de l'article 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54, cette disposition doit être interprétée, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 63 de ses conclusions, en ce sens qu'elle permet à un travailleur s'estimant lésé par une discrimination indirecte fondée sur le sexe d'étayer une apparence de discrimination en se fondant sur des données statistiques générales concernant le marché du travail dans l'Etat membre concerné, dans le cas où il ne saurait être attendu de l'intéressé qu'il produise des données plus précises relatives au groupe de travailleurs pertinent, celles-ci étant difficilement accessibles, voire indisponibles* ».

¹⁸⁶ Cass., 22 juin 2020, *J.T.T.*, 2020/22, p. 439.

92. Dans l'optique d'outiller les justiciables et les juridictions à cet égard, UNIA a initié un projet d'ampleur sur la collecte des données relatives à l'égalité et à la non-discrimination en Belgique. Ce projet repose sur deux outils. D'une part, il propose une **plateforme** baptisée Data Hub Equality Data, qui recense les statistiques disponibles en la matière, et répondant à des critères de qualité méthodologique établis par UNIA¹⁸⁷.

D'autre part, UNIA mène une recherche sur la **méthodologie** à suivre pour élaborer de telles données statistiques¹⁸⁸. Ces travaux ont vocation à se poursuivre, et s'inscrivent dans une réflexion en cours aux niveaux européen¹⁸⁹ et international¹⁹⁰. Il en ressort notamment que la production de statistiques n'est possible que si celles-ci sont produites selon une méthodologie répondant à certains critères de qualité, respectueuses des règles relatives à la protection des données, et accessibles aux justiciables.

93. Afin de remédier au constat de l'absence de prise en compte des données statistiques par les juridictions belges, il serait intéressant de mentionner les travaux précités de UNIA, ainsi que la plateforme Data Hub Equality Data, dans les travaux préparatoires du Code en projet. Pareille mention répondrait au regret des praticiens de ne pas disposer d'indications concrètes dans les travaux préparatoires des législations anti-discrimination sur les types de données statistiques qui peuvent être pris en compte¹⁹¹. Les experts flamands recommandent en ce sens de proposer « *une description plus concrète des faits dont peut découler une présomption de discrimination, inversant ainsi la charge de la preuve* »¹⁹².

En fonction des avancées qui seront faites sur ces questions, certaines méthodologies unifiées verront peut-être le jour, de nature à faire l'objet d'une consécration législative et réglementaire. Le Code en projet pourrait intégrer une ouverture à de telles avancées, en prévoyant la compétence du Gouvernement pour préciser les modes de preuve établis par le Code en projet. Cette solution a été retenue par l'article 29, § 4, décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, qui dispose que : « *le Gouvernement peut, sur avis du Centre et de l'Institut, préciser les faits visés aux §§ 2 et 3* ».

4. Inclure le refus de communiquer un document parmi les indices permettant d'établir une présomption de discrimination

94. Aucune législation bruxelloise en vigueur ne vise le refus de communiquer un document, de la part d'une personne accusée d'être à l'origine d'une discrimination, parmi les éléments dont le juge peut tenir compte pour établir une présomption de discrimination dans son chef, et renverser ainsi la charge de la preuve.

¹⁸⁷ Cette plateforme est disponible en ligne au lien suivant : <https://www.equalitydata.unia.be/fr>.

¹⁸⁸ Le premier produit de cette recherche est le Rapport UNIA sur la collecte des données.

¹⁸⁹ COMMISSION EUROPÉENNE, *European handbook on equality data*, 2016, disponible en ligne au lien suivant : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cd5d60a3-094d-11e7-8a35-01aa75ed71a1/language-en>.

¹⁹⁰ HAUT-COMMISSAIRE DES NATIONS-UNIES POUR LES DROITS HUMAINS, *A Human Rights-Based Approach to Data*, 2018, disponible en ligne au lien suivant : <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/documents.aspx>.

¹⁹¹ J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, « Prouver la discrimination en justice », in J. Ringelheim et P. Wautelet, *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, Anthemis, Liège, 2018, p. 37.

¹⁹² Traduction libre de : « *een concretere omschrijving van de feiten die een vermoeden van discriminatie kunnen doen ontstaan, en die aldus de bewijslast kunnen doen verschuiven* » (E. CLOOTS, M. SPINOY et J. VRIELINK, *Gelijk zijn versus gelijk krijgen, Een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet*, Bruxelles, Intersentia, 2021, p. 268).

95. Pourtant, la jurisprudence de la Cour de justice est fixée en ce sens qu'un tel refus peut être pris en compte par les juridictions nationales :

« (...) Les articles 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43, 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78 et 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne prévoient pas le droit, pour un travailleur alléguant de façon plausible qu'il remplit les conditions énoncées dans un avis de recrutement et dont la candidature n'a pas été retenue, d'accéder à l'information précisant si l'employeur, à l'issue de la procédure de recrutement, a embauché un autre candidat.

Toutefois, il ne saurait être exclu qu'un refus de tout accès à l'information de la part d'une partie défenderesse peut constituer l'un des éléments à prendre en compte dans le cadre de l'établissement des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Il incombe à la juridiction de renvoi, en prenant en considération toutes les circonstances du litige dont elle est saisie, de vérifier si tel est le cas dans l'affaire au principal »¹⁹³.

La Cour a précisé que, parmi les circonstances à prendre en compte par le juge dans un tel cas, figurent notamment les règles de confidentialité et de protection des données qui s'imposent à la personne accusée d'avoir commis une discrimination¹⁹⁴. La doctrine infère de cette jurisprudence que *« la divulgation d'informations partielles peut être justifiée par les exigences de la protection des données personnelles, mais que lorsque les défendeurs refusent l'accès à toute information, même sous forme rédigée, cela peut constituer un élément à prendre en compte dans l'établissement de la présomption de discrimination »¹⁹⁵.*

96. La législation bruxelloise gagnerait en lisibilité si elle intégrait expressément cette jurisprudence. Pour ce faire, elle pourrait simplement renvoyer au refus illégitime de produire des documents lorsque le juge ordonne cette production, visé à l'article 882 du Code judiciaire, qui dispose que : *« la partie ou le tiers qui s'abstiennent, sans motif légitime, de produire le document ou sa copie, selon la décision du juge, peuvent être condamnés à tels dommages-intérêts qu'il appartiendra »¹⁹⁶.* Ce renvoi dans le Code en projet préciserait que lorsqu'un tel refus est constaté par le juge dans le cadre d'une action visant à constater l'existence d'une discrimination, il peut être pris en compte au titre de présomption de preuve de cette discrimination.

¹⁹³ C.J.U.E., 19 avril 2012, *Galina Meister*, C-415/10, §§ 46-47. Cette jurisprudence a récemment été confirmée par un arrêt C.J.U.E., 3 octobre 2019, *Minoo Schuch-Ghannadan*, C-274/18, § 55.

¹⁹⁴ C.J.U.E., 21 juillet 2011, *Patrick Kelly*, C-104/10, § 55.

¹⁹⁵ J. RINGELHEIM, « The burden of proof in anti-discrimination proceedings. A focus on Belgium, France and Ireland », *European equality law review*, 2019/2, p. 62, traduction libre de : « *disclosing only partial information may be justified by personal data protection requirements, but where the respondent refuses access to any information, even in redacted form, this may constitute an element to be taken into account in establishing a presumption of discrimination* ». Cette interprétation peut s'autoriser, en particulier, du paragraphe 44 de l'arrêt C.J.U.E., 19 avril 2012, *Galina Meister*, C-415/10 : « *parmi les éléments pouvant être pris en considération figure, notamment, la circonstance que, à la différence de ce qui était le cas dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Kelly, précité, l'employeur en cause dans l'affaire au principal semble avoir refusé à Mme Meister tout accès à l'information dont cette dernière sollicite la communication* ».

¹⁹⁶ En ce qui concerne la production de documents en elle-même, l'article 877 du Code judiciaire dispose que : « *lorsqu'il existe des indices sérieux et précis de la détention par une partie ou un tiers, d'un document contenant la preuve d'un fait pertinent, le juge peut ordonner que ce document ou une copie de celui-ci certifiée conforme, soit déposé au dossier de la procédure* ».

IV DEUXIÈME AXE DU CODE : LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET DE LA DIVERSITÉ

97. Cette deuxième partie aborde cinq problématiques juridiques liées à la promotion, par le droit, de l'égalité de traitement et de la diversité en Région bruxelloise.

A. SIXIÈME PROBLÉMATIQUE : LES OUTILS DE POLITIQUE PUBLIQUE

98. Trois principaux outils servent, en Région bruxelloise, à la prise en compte, dans l'élaboration des politiques publiques, de l'impact de celles-ci sur la promotion de la diversité. Il s'agit des « tests d'égalité des chances », des « objectifs stratégiques », et du « *gender budgeting* ».

Compte tenu de leur objectif commun, il serait logique de les rassembler dans une section unique du Code en projet.

99. A titre préliminaire, il convient d'observer que ces trois outils s'intègrent, pour ce qui concerne le genre et le handicap, dans les politiques régionales de *handistreaming* et de *gender mainstreaming*. Ces politiques comprennent, outre les trois outils précités, des dispositions relatives à la collecte de données et à l'élaboration de statistiques relatives à ces deux critères de discrimination¹⁹⁷.

Le handistreaming est défini comme « *la prise en compte de la dimension du handicap et de la protection et de la promotion des droits de l'homme des personnes handicapées dans toutes les politiques par les personnes responsables de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation de ces politiques* »¹⁹⁸.

Le *gender mainstreaming* n'est pas expressément défini mais vise la même démarche transversale vis-à-vis du genre. Il s'inscrit ainsi dans une « l'approche intégrée de genre », décrite comme « *une approche qui consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques* »¹⁹⁹.

100. Au sein du Code en projet, une attention toute particulière devra être portée à l'harmonisation des concepts utilisés dans les différents textes déclinant cette approche. En effet, si ces concepts coexistent au sein d'un texte unique, toute incohérence affectera la lisibilité d'ensemble de ce texte. Corrélativement, si des différences de définition devaient subsister pour des concepts similaires en fonction de leur domaine d'application, celles-ci devraient à tout le moins faire l'objet d'une explication dans les travaux préparatoires.

¹⁹⁷ Article 4 de l'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale ; article 5 de l'ordonnance du 8 décembre 2016 portant sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

¹⁹⁸ Article 2, 6°, de l'ordonnance du 8 décembre 2016 portant sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

¹⁹⁹ Article 1^{er}, 8°, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 avril 2014 portant exécution de l'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

1. Etendre les « tests d'égalité des chances » aux Commissions communautaires et repenser leur dénomination en fonction de la structure du Code en projet

101. Le **premier outil** est le « **test d'égalité des chances** » institué par l'ordonnance du 4 octobre 2018 tendant à l'introduction du test d'égalité des chances, qui consiste à évaluer l'impact sur l'égalité des chances de toute une série de projets législatifs, réglementaires et d'actes administratifs adoptés par un ministre ou le Gouvernement bruxellois. Plus précisément, l'analyse d'impact instituée porte sur les aspects du genre, du handicap, des minorités culturelles et ethniques, de l'orientation sexuelle, identité de genre et expression de genre, ainsi que de l'origine et condition sociale. Cette liste n'est toutefois pas exhaustive dans la mesure où « *le rapport d'évaluation (...) peut se rapporter à d'autres critères si l'auteur des projets visés au § 1^{er} estime que c'est nécessaire* »²⁰⁰.

Dans la mesure où ils seront rassemblés au sein du Code en projet avec les « tests de discrimination » (à ce sujet, voy. les §§ 85 à 88 ci-dessus), nous conseillons d'en adapter la dénomination afin d'éviter toute confusion entre les deux instruments. Par exemple, le « test d'égalité des chances » pourrait, au sein du Code en projet, devenir une « **analyse d'impact sur l'égalité** ». Le cas échéant, les travaux préparatoires pourraient préciser que le mécanisme reste identique au-delà du changement de dénomination.

Enfin, on remarquera que cet outil s'intègre, en ce qui concerne le genre et le handicap, dans les stratégies plus larges de la Région en matière de *gender mainstreaming*²⁰¹ et de *handistreaming*²⁰², ce qu'il conviendra de faire ressortir de manière claire et cohérente dans le Code en projet. Par comparaison, les Collèges de la COCOF et la COCOM ne doivent réaliser des analyses d'impact qu'au regard du genre²⁰³ et du handicap²⁰⁴, dans la mesure où l'ordonnance du 4 octobre 2018 tendant à l'introduction du test d'égalité des chances n'a pas d'équivalent applicable aux Commissions communautaires bruxelloises. Par souci de cohérence, le Code en projet pourrait effacer cette différence de régimes.

2. Unifier les concepts d' « objectifs stratégiques » et de « plans d'action » pour en faire un outil transversal au genre et au handicap

102. Le **deuxième outil**, applicable au genre et au handicap, consiste en des « **objectifs stratégiques** » et des « **plans d'action** ».

103. Les objectifs stratégiques existent dans les textes relatifs au *gender mainstreaming* et au *handistreaming*. L'ordonnance du 8 décembre 2016 portant sur l'intégration du handicap dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale les définit comme des « *objectifs liés au*

²⁰⁰ Article 2, § 1^{er}, dernier alinéa, de l'ordonnance du 4 octobre 2018 tendant à l'introduction du test d'égalité des chances.

²⁰¹ Voy. l'article 3, 2°, de l'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

²⁰² Voy. l'article 4, § 3, de l'ordonnance du 8 décembre 2016 portant sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

²⁰³ Voy. l'article 3, 2° et 3°, du décret de la COCOF du 21 juin 2013 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire française ; et l'article 3, 2° et 3°, de l'ordonnance de la COCOM du 16 mai 2014 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune.

²⁰⁴ Voy. l'article 4 du décret de la COCOF du 15 décembre 2016 portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire française ; et l'article 4 de l'ordonnance de la COCOM du 23 décembre 2016 portant intégration du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune.

handistreaming qui expriment de façon concrète la finalité et les effets recherchés de la politique menée par le Gouvernement »²⁰⁵.

104. Dans le cadre du *gender mainstreaming*, les objectifs stratégiques sont complétés par des « *lignes d'actions visant à la réalisation de ces objectifs stratégiques et à l'intégration de la dimension de genre dans les services publics régionaux* »²⁰⁶ pour l'ensemble de la législature. Les objectifs stratégiques et les lignes d'action forment ensemble un plan d'action. Le projet de plan d'action est établi par le Groupe de coordination de la politique régionale du genre, et approuvé par le Gouvernement²⁰⁷.

105. Dans le cadre du *handistreaming*, les choses sont moins claires.

Pour ce qui concerne la Région de Bruxelles-Capitale, le Gouvernement doit présenter, en début de législature, « *les objectifs stratégiques liés au handistreaming qu'il entend réaliser au cours de cette législature, ainsi que les moyens qu'il entend mettre en œuvre à cette fin* »²⁰⁸. Le Conseil des personnes handicapées rend un avis sur les objectifs stratégiques et leurs résultats, mais pas sur les moyens annoncés pour les mettre en œuvre²⁰⁹. Le tout n'est pas formalisé dans un plan d'action.

En revanche, pour ce qui concerne la COCOF et la COCOM, un « *plan* »²¹⁰ est évoqué dans les textes législatifs à côté des objectifs stratégiques, mais sans la structure détaillée assignée au plan d'action réalisé dans le cadre du *gender mainstreaming*. L'intention du Collège de la COCOF semble toutefois d'aligner les deux outils dans la mesure où, dans son arrêté 2017/881, il prévoit que le groupe de coordination de la COCOF élabore « *sur la base des priorités définies par le Collège pour la législature, le projet de plan relatif au handistreaming qui comprend notamment les objectifs stratégiques visés à l'article 3, § 2 du décret, ainsi que les moyens visant à la réalisation de ces objectifs* »²¹¹.

106. Afin d'assurer la cohérence conceptuelle du Code, il conviendra d'unifier ces concepts au sein du Code en projet en prévoyant une seule structure et une seule procédure d'adoption pour les plans d'action réalisés dans les domaines du genre et du handicap, et ce, à tous les niveaux de pouvoirs.

²⁰⁵ Article 2, 7, de l'ordonnance du 8 décembre 2016 portant sur l'intégration du handicap dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

²⁰⁶ Article 5, § 1^{er}, deuxième tiret, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 avril 2014 portant exécution de l'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

²⁰⁷ Article 5, § 2, deuxième tiret, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 avril 2014 portant exécution de l'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

²⁰⁸ Article 3, § 2, de l'ordonnance du 8 décembre 2016 portant sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

²⁰⁹ Article 6, § 5, de l'ordonnance du 8 décembre 2016 portant sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

²¹⁰ Articles 3, § 3, 1^o, et 8, du décret de la COCOF du 15 décembre 2016 portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire française ; et les mêmes articles de l'ordonnance de la COCOM du 23 décembre 2016 portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune.

²¹¹ Article 4, § 2, de l'arrêté 2017/881 du Collège de la Commission communautaire française du 30 novembre 2017 relatif à l'exécution du décret du 15 décembre 2016 portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire française.

3. Etendre le concept du « *budgeting* » à la dimension du handicap

107. Le **troisième outil**, exclusivement applicable au genre, est le « **Gender budgeting** ».

Au niveau régional, la base légale de cet outil est située à l'article 2, § 3, de l'ordonnance portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale, qui dispose que « *le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale développe une méthode permettant d'intégrer la dimension de genre dans l'ensemble du cycle budgétaire* ». Cette méthode est déployée dans l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 14 juillet 2016 instaurant une méthode pour l'intégration de la dimension de genre dans le cycle budgétaire.

Des mécanismes comparables existent au niveau de la COCOF²¹² et de la COCOM²¹³.

108. A l'heure actuelle, les ordonnances organisant le *handistreaming* ne prévoient pas de « *Handicap budgeting* », alors que les deux premiers outils abordés ci-dessus sont communs au genre et au handicap.

Or, dans la mesure où le handicap fait l'objet d'une politique transversale similaire à celle du genre au niveau bruxellois, le Code en projet est l'occasion de s'interroger sur la cohérence de limiter cet outil à la seule dimension du genre.

Si le choix était fait de ne pas réaliser d'extension de cet outil au handicap, il conviendrait à tout le moins de l'expliquer dans les travaux préparatoires, afin d'anticiper les critiques qui pourraient être formulées au sujet de la différence de traitement opérée entre les critères protégés du genre et du handicap à cet égard, dans un contexte où le législateur considère que ces deux critères méritent une approche coordonnée et transversale de *mainstreaming*. Il serait en effet malvenu de véhiculer, au sein du Code en projet, l'idée que certains critères protégés sont plus protégés que d'autres par l'arsenal juridique. A ce propos, si l'objectif politique de monitorer certains critères protégés peut tout à fait être justifiée, introduire une graduation au sein de ce monitoring donne l'impression qu'une hiérarchie d'importance est instituée entre critères protégés.

109. Dans le cadre de cette réflexion, il conviendra aussi d'avoir égard à l'article 4, § 3, de la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées, qui dispose que les personnes en situation de handicap²¹⁴ doivent pouvoir être activement associées à « *l'élaboration et la mise en œuvre des lois et des politiques adoptées aux fins de l'application de la présente Convention, ainsi que dans l'élaboration de toute décision sur des questions relatives aux personnes handicapées* ».

²¹² Voy. l'article 2, alinéa 3, du décret de la COCOF du 21 juin 2013 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes de la Commission communautaire française, exécuté par les articles 62, 5°, et 76, de l'arrêté 2015/1488 du Collège de la COCOF du 17 décembre 2015 portant diverses mesures relatives à l'exécution du budget et aux comptabilités générale et budgétaire du Collège de la Commission communautaire française et des Services administratifs à comptabilité autonome de la Commission communautaire française.

²¹³ Voy. l'article 2, § 3, de l'ordonnance du 16 mai 2014 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune, exécuté par l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 17 septembre 2020 instaurant une méthode pour l'intégration de la dimension de genre dans le cycle budgétaire.

²¹⁴ Dans le cadre du présent rapport, nous privilégions l'emploi de l'expression « personnes en situation de handicap », dans la mesure où c'est celle qui a récemment été retenue par le Constituant belge (cf. le nouvel article 22ter de la Constitution).

Selon le Comité onusien des droits des personnes handicapées, cette disposition « *vaut pour les processus décisionnels dans des domaines tels que le droit commun, le budget public ou les lois ayant expressément trait au handicap, qui peuvent avoir une incidence sur leur vie* »²¹⁵.

Le même Comité considère que ce droit à la participation doit être mis en relation avec le droit à l'information garanti à l'article 21 de la Convention, en ce sens que, « *avant toute consultation et suffisamment à l'avance, toutes les informations pertinentes, y compris les données budgétaires précises, les statistiques et autres informations utiles pour se faire une opinion, devraient être mises à disposition* »²¹⁶.

Il ressort de ces extraits que la dimension budgétaire est essentielle à la réalisation des droits fondamentaux des personnes en situation de handicap. Or, l'outil de *budgeting* contribue à la réalisation de ces obligations internationales. En effet, il permet non seulement aux décideurs, mais aussi « *aux citoyens (mineur et majeur) de mieux comprendre les affectations budgétaires des pouvoirs publics* »²¹⁷, relativement à une problématique donnée.

De surcroît, le *budgeting* concourt également à l'identification du « *maximum des ressources* » dont les autorités disposent pour la réalisation des droits économiques, sociaux et culturels des personnes handicapées, au sens de l'article 4, § 2, de la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées. Cet outil est ainsi de nature à accroître le pragmatisme des politiques publiques mises en place pour réaliser les droits des personnes en situation de handicap²¹⁸. A titre de contre-exemple, deux professeurs de droit ont mis en évidence qu'à défaut d'être identifié, le maximum des ressources – ou « *les limites des crédits budgétaires disponibles* »²¹⁹ – constituent à la fois la limite et l'élément d'incertitude du décret de la COCOF du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée²²⁰.

B. SEPTIÈME PROBLÉMATIQUE : LE MAILLAGE BRUXELLOIS D'ORGANES CONSULTATIFS

110. La promotion de la diversité passe, à Bruxelles, par un maillage complexe d'organes consultatifs spécialisés. Nous avons identifié les organes consultatifs suivants :

- Le **Comité régional pour l'égalité des chances**, visé à l'article 4 de l'ordonnance du 4 octobre 2018 tendant à l'introduction du test d'égalité des chances, et institué par l'article 2 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 22

²¹⁵ Comité des droits des personnes handicapées, *Observation générale n° 7 sur la participation des personnes handicapées, y compris des enfants handicapés, par l'intermédiaire des organisations qui les représentent, à la mise en œuvre de la Convention et au suivi de son application*, 9 novembre 2018, CRPD/C/GC/7, § 18, nous soulignons. Voy. aussi le § 94, r), du même document, où le Comité recommande aux Etats d' « *associer activement et consulter étroitement les personnes handicapées, à travers les organisations qui les représentent, pour ce qui est des processus d'établissement des budgets publics* » (nous soulignons).

²¹⁶ Comité des droits des personnes handicapées, *Observation générale n° 7 sur la participation des personnes handicapées, y compris des enfants handicapés, par l'intermédiaire des organisations qui les représentent, à la mise en œuvre de la Convention et au suivi de son application*, 9 novembre 2018, CRPD/C/GC/7, § 84, nous soulignons.

²¹⁷ S. D'HONDT et S. VAN DE WEYER, « La réalisation des droits de l'enfant, c'est aussi une question de budget », *J.D.J.*, 2014/3, p. 12.

²¹⁸ Voy. en ce sens : I. HACHEZ, L. TRIAILLE et J. VRIELINK : « Conclusions – Dessine-moi des handicaps – Dessine-moi une société », in I. Hachez, et J. Vrielink (dir.), *Les grands arrêts en matière de handicap*, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 804 : « *pas plus que d'envisager l'exclusion et la dépendance sur le seul plan moral, il ne suffit pas de décréter que l'inclusion totale et l'autonomie pour tous sont possibles et obligatoires, sans avoir égard a minima aux coûts de leur mise en œuvre* ».

²¹⁹ Articles 77, 96, et 99, du décret de la COCOF du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée.

²²⁰ Voy. en ce sens : M. EL BERHOUMI et I. HACHEZ, « Lorsque l'inclusion se décrète : le décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, 2015/74, pp. 55-89.

novembre 2018 portant exécution de l'ordonnance du 4 octobre 2018 tenant à l'introduction du test égalité des chances ;

- Le **Comité de coordination régional en matière de diversité**, visé à l'article 5, § 3, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, et institué par les articles 9 à 11 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 3 mars 2011 ;
- Le **Conseil bruxellois de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes**, institué par un arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 juillet 2012 instituant un Conseil consultatif Egalité des chances pour les femmes et les hommes pour la Région de Bruxelles-Capitale ;
- Le **Groupe de coordination de la politique régionale du genre**, visé à l'article 6 de l'ordonnance du 26 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale, et institué par un arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 avril 2014 portant exécution de l'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- Le **Conseil des personnes handicapées**, visé à l'article 6 de l'ordonnance du 8 décembre 2016 portant sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale, et institué par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 novembre 2017 relatif à la création du conseil des personnes handicapées ;
- Le **Groupe de coordination de la politique de la COCOF** du handicap, institué par l'article 6 du décret de la COCOF du 15 décembre 2016 portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune, et organisé par l'arrêté 2017/881 du Collège de la Commission communautaire française du 30 novembre 2017 relatif à l'exécution du décret du 15 décembre 2016 portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire française ;
- Les **Conseils consultatifs communaux des aînés**, institués par l'ordonnance du 27 juillet 2017 relative aux conseils consultatifs communaux des aînés.

On remarquera qu'un **Groupe de coordination de la politique de la COCOM du handicap** est également institué par l'article 6 de l'ordonnance de la COCOM du 23 décembre 2016 portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la COCOM. Cependant, sa composition et ses modalités de fonctionnement ne sont pas décrites, et n'ont pas encore fait l'objet d'un arrêté d'exécution.

Le Code en projet permettra de rassembler les différentes législations afférentes à ces organes et de clarifier la répartition des tâches entre eux. Le cas échéant, la possibilité d'une simplification institutionnelle pourrait également être étudiée.

111. En ce qui concerne la répartition des tâches, il conviendra de délimiter avec précision les tâches respectives du Conseil bruxellois de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, et du Groupe de coordination de la politique régionale du genre.

En l'état, les compétences générales de ces deux instances sont susceptibles de se chevaucher. En effet, tandis que le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes « *émet des avis sur toutes les matières qui peuvent avoir une incidence sur l'égalité*

entre les femmes et les hommes »²²¹, le Groupe de coordination doit notamment « *stimuler, orienter et contribuer à la mise en œuvre de la stratégie d'approche intégrée de genre, notamment par la diffusion et l'utilisation d'outils, d'instruments et de méthodes dans l'ensemble des politiques régionales* »²²². Telle que formulée, cette dernière compétence recouvre celle d'émettre des avis sur les matières pouvant avoir une incidence sur l'égalité des femmes et des hommes.

La même remarque ne peut pas être directement transposée aux trois organes coexistant, à Bruxelles, pour coordonner la politique du handicap. En effet, les missions de ces trois organes se recouvrent largement mais sont exercées en ce qui concerne, respectivement, les compétences de la Région, de la COCOF, ou de la COCOM. Des modalités de coopération pourraient toutefois être conçues pour assurer une politique bruxelloise cohérente dans ce domaine.

112. En outre, pour assurer un minimum de lisibilité au maillage institutionnel décrit ci-avant au sein du Code en projet, il conviendrait dans la mesure du possible de faire correspondre les dénominations de « Groupe de coordination » et de « Conseil » à une différence identifiable au niveau des missions de ces organes. L'objectif de lisibilité suppose, en effet, que ces dénominations évoquent une même réalité dans le domaine du genre et le domaine du handicap. Or, en l'état, la distinction ne ressort pas à suffisance.

113. Enfin, le cadre légal du Conseil bruxellois de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, du Groupe de coordination de la politique régionale du genre, et du Conseil des personnes handicapées devra être adapté à la lumière de plusieurs **avis la section de législation du Conseil d'Etat**²²³. De manière générale, il ressort de ces avis que certains principes d'organisation de ces instances sont fixés, à l'heure actuelle, par arrêtés réglementaires sans une base légale suffisante dans les ordonnances exécutées par ces arrêtés.

Ainsi, la section de législation du Conseil d'Etat a estimé, relativement à l'arrêté instituant le Conseil bruxellois de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, que :

« Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale puise toutefois, dans l'article 87 de la loi spéciale du 8 août 1980 précitée qui le charge d'organiser ses services, la compétence de créer des commissions ou des organes consultatifs, à la condition que ces organes aient pour unique mission de l'informer dans le cadre de l'exercice de ses missions exécutives ou de formuler des avis ou des propositions non contraignants et que la consultation de ces organes ne soit pas obligatoire. En outre, cette disposition législative ne permet pas d'imposer des obligations à des tiers, par exemple en ce qui concerne la composition de ces commissions ou de ces organes consultatifs. Pour cela, il faudrait en effet une habilitation légale expresse.

Plusieurs dispositions de la réglementation en projet ne peuvent pas s'accorder avec la disposition législative précitée. Ainsi, il se déduit de l'article 5 du projet que plusieurs institutions et organismes se voient imposer l'obligation de présenter ou de faire présenter un certain nombre de représentants au Conseil, qui doivent pouvoir justifier d'une expérience en rapport avec le thème de l'égalité entre femmes et hommes. Ces institutions et

²²¹ Article 2 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 juillet 2012 instituant un Conseil consultatif Egalité des chances pour les femmes et les hommes pour la Région de Bruxelles-Capitale.

²²² Article 4, § 1^{er}, 1^o, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 avril 2014 portant exécution de l'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

²²³ Voy. : Section de législation du Conseil d'Etat, avis n° 51.270 du 15 mai 2012 (à propos du Conseil bruxellois de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes) ; Section de législation du Conseil d'Etat, avis n° 55.432/4 du 19 mars 2014, spéc. § 1, dernier alinéa (à propos du Groupe de coordination de la politique régionale du genre) ; Section de législation du Conseil d'Etat, avis n° 62.259/1 du 7 novembre 2017, spéc. §§ 1-5 (à propos du conseil des personnes handicapées).

organismes doivent de surcroît tenir compte de l'appartenance linguistique de leurs représentants, sans qu'une disposition législative l'impose, à la différence du régime relatif au nombre maximal de membres du même sexe. L'article 6 du projet impose également un certain nombre d'incompatibilités à ces représentants.

Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ne peut pas en outre régler le financement du Conseil au moyen d'une dotation budgétaire spécifique, comme le prévoit l'article 12, § 1er, du projet. C'est le législateur régional bruxellois qui est compétent en la matière »²²⁴.

Dans son avis relatif au Groupe de coordination de la politique régionale du genre, la même section de législation a constaté des divergences entre le rôle assigné à ce groupe dans l'ordonnance du 26 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale, et ses compétences telles que concrètement délimitées par le Gouvernement :

« L'arrêté en projet sera revu aux fins de mieux correspondre à la manière dont l'ordonnance elle-même envisageait les rôles respectifs du groupe régional de coordination visé par son article 6 et des personnes visées par son article 7.

S'il devait au contraire apparaître, comme l'a donné à penser la déléguée du Ministre-Président, que l'intention du Gouvernement est de s'écarter de la conception d'ensemble qui a présidé à l'adoption de l'ordonnance car l'arrêté en projet est le fruit de plus de deux ans de projets pilotes, ce dont l'ordonnance n'a pu profiter, du fait qu'elle a été publiée simultanément au lancement des projets pilotes, c'est alors l'ordonnance elle-même qu'il conviendrait d'adapter, afin que le législateur ordonnantiel puisse mieux faire ressortir, dans l'ordonnance elle-même, la nouvelle conception relative à la configuration des rôles respectifs qu'il serait, à présent, envisagé d'attribuer au groupe de coordination et aux coordinateurs, d'une part, et aux personnes visées à l'article 7 de l'ordonnance, d'autre part »²²⁵.

Pour finir, la section de législation a également observé, au sujet des missions et de la composition du Conseil des personnes handicapées, que :

« Il revient au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale de réaliser, lors de la mise en œuvre de l'ordonnance, les objectifs poursuivis par le législateur régional bruxellois. À cet égard, il ne peut toutefois aller à l'encontre des principes qui ont été fixés dans l'ordonnance même.

(...)

En ce qui concerne les missions du CPH, force est de constater que l'article 6, §§ 5 et 6, de l'ordonnance du 8 décembre 2016 dispose que, d'une part, le Conseil est invité à formuler un avis au début de la législature, à mi-législature et en fin de législature en ce qui concerne les objectifs stratégiques du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et leurs résultats tels qu'ils sont décrits à l'article 3 de l'ordonnance concernée et, d'autre part, l'avis du Conseil peut toujours être sollicité par chaque ministre ou secrétaire d'État.

Il ne ressort toutefois pas de ces dispositions que le Conseil peut donner un avis de sa propre initiative comme semble le suggérer l'article 2, §§ 1er et 2, du projet. Le fait qu'au cours des travaux préparatoires, plus particulièrement lors de la discussion en commission 2, le contraire a été prétendu, ne l'emporte pas sur le texte clair de l'article 6, §§ 5 et 6, de l'ordonnance précitée.

D'une manière générale, en formulant la mission générale et les missions du Conseil, l'article 2, §§ 1er et 2, du projet étend la portée de l'article 6, §§ 5 et 6, de l'ordonnance du 8 décembre 2016. Ces dispositions en projet ne peuvent donc pas être réputées trouver un fondement juridique dans le pouvoir général d'exécution.

²²⁴ Section de législation du Conseil d'Etat, avis n° 51.270 du 15 mai 2012, pp. 4-5.

²²⁵ Section de législation du Conseil d'Etat, avis n° 55.432/4 du 19 mars 2014, spéc. § 1, dernier alinéa.

L'article 4 du projet règle la composition du CPH, au sein duquel les membres du conseil consultatif « Aide aux personnes et Santé » de la Commission communautaire française, les membres du conseil consultatif « Santé et Aide aux personnes » de la Commission communautaire commune et les membres du conseil consultatif « Welzijn » de la Commission communautaire flamande sont membres effectifs du Conseil.

Cette disposition ne peut trouver de fondement juridique dans le pouvoir général d'exécution. En effet, elle étend la portée de l'article 6, § 4, de l'ordonnance du 8 décembre 2016, qui prévoit que les membres des communautés concernées sont simplement invités (« uitgenodigd »).

Il convient de lire la disposition énoncée à l'article 6, § 4, de cette ordonnance au regard du principe de l'autonomie respective de l'État fédéral, des régions et des communautés, qui s'oppose à ce que l'une de ces autorités prévoie la participation obligatoire d'une instance relevant d'une autre autorité (en l'occurrence les communautés) dans la composition des organes qu'elle institue. Elle se fonde sur une représentation facultative. Une telle représentation facultative n'est conforme au principe de l'autonomie respective que si l'organe consultatif régional, qui comprend de manière facultative les représentants de la commission communautaire, conserve son caractère d'institution régionale, ce qui exclut que cette institution soit composée totalement ou essentiellement de représentants des entités fédérées ou que ces représentants y jouent un rôle prépondérant.

Tel est précisément le cas en l'espèce, de sorte que la réglementation en projet ne peut pas être réputée trouver un fondement juridique dans le pouvoir général d'exécution. Le fait qu'au cours des travaux préparatoires, plus particulièrement lors de la discussion en commission, on a considéré que le Conseil serait composé de 10 membres dont, chaque fois, trois membres issus d'un conseil consultatif des commissions communautaires et un membre d'Unia, n'y change rien. Le texte de l'article 6, § 4, de l'ordonnance du 8 décembre 2016 peut en effet s'interpréter conformément à la Constitution et rien n'indique dans l'exposé des motifs du projet d'ordonnance que le CPH se composerait exclusivement de membres effectifs des conseils consultatifs concernés.

Le principe de l'autonomie respective ne s'oppose pas à ce qu'une disposition soit conçue en ce sens que les membres d'un conseil consultatif ne doivent pas être considérés comme des représentants des conseils consultatifs des commissions communautaires mais bien comme des membres à part entière, étant entendu que la qualité de membre du conseil consultatif des commissions communautaires est seulement imposée comme condition de nomination et que les membres visés n'interviennent pas en tant que représentants des entités visées ou des institutions consultatives qui en dépendent.

Pareille lecture ne peut toutefois pas se concilier avec l'article 6, § 4, de l'ordonnance précitée qui fait plutôt état d'une représentation facultative.

Il s'ensuit que la composition en projet du CPH ne repose sur un fondement juridique que si les membres concernés sont présentés de manière facultative par les conseils consultatifs des commissions communautaires et que s'ils ne jouent pas de rôle prépondérant dans le CPH »²²⁶.

Ces trois avis se présentent comme des feuilles de route claires, pour l'auteur du Code en projet, afin d'apporter les corrections nécessaires aux missions et à la composition des organes visés. Le Code en projet pourra ainsi constituer le fondement manquant aux trois arrêtés du Gouvernement critiqués par la section de législation du Conseil d'Etat.

²²⁶ Section de législation du Conseil d'Etat, avis n° 62.259/1 du 7 novembre 2017, pp. 11-12, nous soulignons.

C. HUITIÈME PROBLÉMATIQUE : L'ACCESSIBILITÉ DES ORGANISMES PUBLICS ET DES LIEUX OUVERTS AU PUBLIC AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

114. Le manque d'accessibilité est identifié comme un **obstacle majeur**, en Belgique, à l'égale participation des personnes en situation de handicap dans la société. En 2014, le Comité des droits des personnes handicapées des Nations-Unies déplore, en effet :

« L'insuffisance d'accessibilité pour les personnes handicapées et [le] fait qu'il n'existe pas de plan national avec des objectifs chiffrés clairs et que le manque d'accessibilité ne soit pas suffisamment considéré comme un problème. [Le Comité] constate que les mesures gouvernementales se sont focalisées principalement sur l'accessibilité pour les personnes ayant un handicap physique et qu'il n'existe guère de mesures qui favorisent l'accessibilité des personnes handicapées auditives, visuelles, intellectuelles ou psychosociales.

Le Comité recommande à l'État partie d'adopter un cadre juridique avec des objectifs précis et obligatoires en matière d'accessibilité, concernant les bâtiments, routes et transports, les services ainsi que l'accessibilité numérique. Ce cadre juridique devrait également assurer le suivi de l'accessibilité, fixer un calendrier concret pour ce suivi et évaluer les modifications progressives apportées à ces infrastructures. Des sanctions dissuasives doivent être intégrées dans le cadre juridique en cas de non-respect de ces dispositions. Le Comité prie instamment l'État partie de veiller à ce que les autorités publiques qui fournissent les certificats de construction reçoivent une formation sur l'accessibilité et la conception universelle. À ce sujet, le Comité recommande à l'État partie d'élaborer une stratégie cohérente en matière d'accessibilité, avec un plan national et des objectifs chiffrés clairs à courte, moyenne et à longue échéance. Il recommande de promouvoir tous les aspects de l'accessibilité, conformément à la Convention et à la lumière de l'observation générale no 2 (2014) du Comité, y compris l'accessibilité à la langue des signes, en couvrant tout le pays en matière de langue des signes, sur un pied d'égalité avec les autres citoyens, dans les différentes langues officielles et différentes formes de communication, quel que soit leur lieu de résidence dans le pays, en termes d'accès aux services publics, avec une attention toute particulière aux procédures relatives à l'application de la loi et de la justice »²²⁷.

115. La situation n'a pas substantiellement évolué depuis 2014. Dans sa dernière contribution au Comité onusien des droits des personnes handicapées, Unia a ainsi regretté que :

« Aucune autorité belge n'a adopté un cadre juridique contraignant visant à rendre accessible à moyen terme l'environnement bâti, les transports publics et les services. Le manque d'accessibilité généralisé impacte gravement l'accès aux autres droits.

Des nouvelles constructions (écoles, gares, ...) sont encore inaccessibles. Le respect des normes d'accessibilité n'est toujours pas correctement vérifié par les autorités publiques lors de l'octroi des permis d'urbanisme et contrôlé une fois les édifices construits. Les architectes, entrepreneurs mais aussi les personnes en charge de la vérification des permis d'urbanisme, sont trop peu, voire pas du tout, formés à l'accessibilité.

Il subsiste d'énormes lacunes en matière d'accessibilité à l'information et à la communication. Les sites Internet et applications mobiles sont de manière générale trop peu accessibles aux personnes handicapées. Plus particulièrement, les personnes sourdes rencontrent d'énormes difficultés d'accès aux services publics (communes, hôpitaux, tribunaux...) qui ne prévoient que très rarement une interprétation professionnelle en langue des signes »²²⁸.

²²⁷ CRPD, Observations finales concernant le rapport initial de la Belgique, 28 octobre 2014, CRPD/C/BEL/CO/1, §§ 21-22.

²²⁸ UNIA, Contribution au Comité des droits des personnes handicapées, mars 2019, pp. 7-8, disponible en ligne au lien suivant : <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/handicap/convention-onu-relative-aux-droits-des-personnes-handicapees/evaluation-par-le-comite-des-droits-des-personnes-handicapees-de-lonu-chronologie>.

Deux ans plus tard, Unia réitère ce constat dans un rapport du 3 décembre 2021 :

« Dans la consultation d'Unia, une large majorité de répondants déclarent avoir difficilement accès aux bâtiments, à des sanitaires, à la voirie et aux transports publics en raison de leur handicap. 71 % d'entre eux estiment par ailleurs qu'il y a eu peu ou pas de progrès depuis 2014.

Les plans adoptés en matière d'accessibilité par les autorités fédérales, régionales et communales – s'ils existent – ne sont pas suffisamment ambitieux ni contraignants et ne comportent pas d'échéances à long terme. Il n'y a souvent pas de cadre juridique qui sanctionne le manque d'accessibilité. Il n'y a pas d'approche coordonnée et aucun fonds n'est spécifiquement réservé pour éliminer les obstacles à l'accessibilité.

Entre 2015 et 2018, Unia a mené trois études sur l'accessibilité des communes bruxelloises, wallonnes et flamandes. Il en est ressorti que la prise en compte de l'accessibilité variait beaucoup d'une commune à l'autre. Si la majorité des communes profitent généralement des différents travaux planifiés pour améliorer l'accessibilité, elles adoptent plus rarement une attitude proactive/préventive.

Sur la voie publique, le marquage podotactile pour les usagers aveugles ou malvoyants fait souvent défaut, les usagers en chaise roulante ont souvent du mal à monter ou descendre des trottoirs ou se heurtent à d'autres obstacles infranchissables. En cas de travaux, ils doivent fréquemment contourner le trottoir et emprunter la route. Aucun plan d'actions n'a été développé pour améliorer l'accessibilité de la voie publique et les avis des organisations de personnes handicapées sont souvent ignorés.

En matière de transports publics, aucun opérateur n'a encore établi de stratégie efficace, cohérente et durable visant une accessibilité intégrale du réseau dans un délai raisonnable.

(...)

A Bruxelles, en septembre 2018, la STIB a inauguré une nouvelle ligne de tram qui n'était pas accessible. Les arrêts, pourtant nouvellement aménagés, ne permettaient pas l'accès aux trams de manière autonome.

(...)

Recommandation 19 : Adopter un cadre juridique large visant à rendre intégralement accessible à moyenne échéance l'ensemble des bâtiments publics ou ouverts au public, les voiries et les transports. Y assortir un calendrier concret, des sanctions en cas de non-respect et des budgets spécifiques.

Recommandation 20 : Réviser et compléter les normes d'accessibilité afin qu'elles prennent en compte toutes les situations de handicap. Prévoir un contrôle systématique de ces normes et des sanctions en cas de non-respect. Prévoir des voies de recours efficaces permettant aux citoyens de signaler les manquements à la réglementation (...) »²²⁹.

116. L'accessibilité de l'espace public bruxellois aux personnes à mobilité réduite fait l'objet d'une réglementation urbanistique²³⁰. Parallèlement, plusieurs législations bruxelloises traitent plus spécifiquement de l'accessibilité des organismes publics et des lieux ouverts au public aux personnes en situation de handicap. Conformément aux constats d'Unia, cette problématique ne fait donc pas l'objet d'une mise en œuvre transversale à Bruxelles, ce qui nuit notamment à sa visibilité.

²²⁹ UNIA, Rapport parallèle à propos des 2^{ème} et 3^{ème} rapports périodiques de la Belgique au Comité des droits des personnes handicapées, décembre 2021, disponible en ligne au lien suivant : https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/21-12-03-rapport-parall%C3%A8le-CDPH-version_finale_FR.pdf, pp. 7-8.

²³⁰ Voy. en particulier le titre IV du Règlement régional d'urbanisme du 21 novembre 2006, intitulé « Accessibilité des bâtiments par les personnes à mobilité réduite ». Les bâtiments des administrations publiques sont visés par ce texte (article 1, § 2, 10°)

117. Le Code en projet pourrait contribuer à remédier à cette situation, soit en rassemblant uniquement les législations éparses dédiées à l'accessibilité, à l'exclusion de la réglementation urbanistique, soit en incluant aussi les grands principes gouvernant l'accessibilité d'un point de vue urbanistique, tout en renvoyant au Règlement régional d'urbanisme pour le surplus.
118. Afin d'opérer un choix entre les deux possibilités susvisées, il faudra avoir égard aux différences qui opposent la réglementation urbanistique et les législations spécifiques en ce qui concerne l'accessibilité. Si elles devaient toutes être codifiées dans un texte unique, il y aurait lieu de niveler au maximum ces différences, en tenant notamment compte des recommandations formulées à la Belgique par le Comité des droits des personnes handicapées des Nations-Unies (voy. ci-dessus, § 114).

En particulier, les législations spécifiques s'adressent à toutes les personnes en situation de handicap²³¹, et pas uniquement aux personnes à mobilité réduite, à savoir celles « *dont les facultés de déplacement à pied sont réduites de manière temporaire ou définitive* », seules visées par la réglementation urbanistique, à l'exclusion des personnes porteuses de « *handicaps sensoriels et mentaux* »²³². Par comparaison, la définition faisant référence en droit international vise « *les personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres* »²³³. A ce sujet, on remarquera encore que l'ordonnance du 31 mai 2018 relative à l'octroi de subsides aux investissements en infrastructures sportives communales fait référence, sans définition expresse, tantôt à l'accessibilité aux « *personnes à mobilité réduite* »²³⁴, tantôt à l'accessibilité aux « *personnes porteuses de handicap* »²³⁵, ce qui génère une confusion malheureuse²³⁶.

Par ailleurs, à la différence de la réglementation urbanistique, ces législations spécifiques ont une portée transformative, au sens où elles s'appliquent non seulement aux bâtiments et contenus à construire, mais également à ceux qui existent déjà. Effectivement, comme l'explique la doctrine, en Belgique, les différentes réglementations urbanistiques régionales :

« ne sont d'application qu'à l'occasion de la réalisation d'une nouvelle construction ou de rénovations importantes soumises à permis d'urbanisme, à l'exclusion des bâtiments existants. Ceci distingue les législations régionales belges du régime plus ambitieux applicable par exemple au Royaume-Uni. A l'instar du droit belge, le droit anglais impose certes des standards à respecter dans la construction de nouveaux bâtiments, mais il ne s'y limite pas : il prévoit une obligation plus large d'adopter anticipativement des mesures d'accessibilité lorsque l'accès aux biens, services et installations constituent un 'désavantage

²³¹ Voy. not. les définitions données à l'article 2, 1°, de l'ordonnance du 18 décembre 2008 relative à l'accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public, à l'article 3, 8°, de l'ordonnance du 4 octobre 2018 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes publics régionaux et des communes, et à l'article 2, 8°, du décret de la COCOF du 9 mai 2019 relatif à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des institutions publiques de la COCOF.

²³² M. VANDERSTRAETEN, « Obligations anticipatives d'accessibilité » in I. Hachez, et J. Vrielink (dir.), *Les grands arrêts en matière de handicap*, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 599.

²³³ Article 1^{er} de la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées.

²³⁴ Ordonnance du 31 mai 2018 relative à l'octroi de subsides aux investissements en infrastructures sportives communales, article 3, 3°, cinquième tiret.

²³⁵ Ordonnance du 31 mai 2018 relative à l'octroi de subsides aux investissements en infrastructures sportives communales, article 22, § 2, 3°.

²³⁶ Pour mémoire, le décret de la COCOF du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée fait également l'objet de critiques relatives à l'ambiguïté de ses destinataires : M. EL BERHOUMI et I. HACHEZ, « Lorsque l'inclusion se décrète : le décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, 2015/74, p. 86.

substantiel' pour les personnes handicapées, c'est-à-dire un désavantage qui est plus que 'mineur ou trivial' »²³⁷.

119. Outre les constats d'Unia relayés ci-dessus, trois justifications juridiques à une unification et une plus grande visibilité des normes d'accessibilité bruxelloises dans le Code en projet peuvent être identifiées.

Premièrement, l'article 3, 5°, du **décret de la COCOF du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée** pose l'accessibilité en principe général, à atteindre « *en soutenant le développement d'espaces, de produits, d'événements et de services répondant aux besoins de la personne handicapée* », mais sans édicter de normes spécifiques en ce sens. Inclure dans le Code en projet une section dédiée aux normes d'accessibilité permettrait donc de consolider la politique bruxelloise relative à l'inclusion de la personne en situation de handicap.

Deuxièmement, le nouvel **article 22ter de la Constitution** dispose que :

« chaque personne en situation de handicap a le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables. La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent la protection de ce droit ».

Les travaux parlementaires du projet de révision de la Constitution ayant mené à l'adoption de cette disposition identifient, en effet, « *l'inaccessibilité des espaces publics* » comme l'un des obstacles à une société inclusive²³⁸. L'accessibilité constitue, du reste, un des principes généraux sur lesquels repose la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées²³⁹. Il y a donc lieu de prévoir un siège légal visible, à Bruxelles, où seront rassemblées les initiatives existantes et futures concourant à la réalisation de ce droit. Le Code en projet constitue le lieu idéal où situer ce siège, puisqu'il vise à réaliser le droit à l'égalité et, plus largement, à favoriser la diversité en Région bruxelloise.

Troisièmement, le **droit européen** s'intéresse aussi à l'accessibilité des biens et services, en imposant des normes de plus en plus spécifiques en la matière, qui entraînent des répercussions au niveau bruxellois. La directive 2016/2102 du 26 octobre 2016 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public a ainsi dû être transposée à Bruxelles²⁴⁰. De même, la nouvelle directive 2019/882 du 17 avril 2019 relative aux exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services devra faire l'objet d'une transposition par les entités fédérées²⁴¹, notamment à Bruxelles en ce qui concerne l'accessibilité des transports urbains²⁴². A cet égard, on remarquera que l'ordonnance du 22 novembre 1990 relative à l'organisation des transports en commun dans la Région de Bruxelles-Capitale ne contient aucune mention de l'accessibilité des transports aux personnes en situation de handicap²⁴³.

²³⁷ *Ibid.*, p. 600.

²³⁸ Doc. parl., Ch., 2019-2020, Doc. 0939/001, p. 5

²³⁹ Article 3, f), et article 9 de cette Convention.

²⁴⁰ Voy. l'ordonnance du 4 octobre 2018 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes publics régionaux et des communes ; et le décret de la COCOF du 9 mai 2019 relatif à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des institutions publiques de la COCOF.

²⁴¹ Deux des trois Communautés ont déjà transposé cette directive pour ce qui concerne certaines de leurs compétences. Voy. le décret de la Communauté française du 4 février 2021 relatif aux services de médias audiovisuels et aux services de partage de vidéos, *M.B.*, 26 mars 2021, article 1.2-1, 5° ; et le décret de la Communauté germanophone du 1^{er} mars 2021 relatif aux services de médias et aux représentations cinématographiques, *M.B.*, 12 avril 2021, article 1, 3°.

²⁴² Voy. l'article 2, c), de cette directive.

²⁴³ La page de la STIB dédiée à l'accessibilité ne concerne, du reste, que les « personnes à mobilité réduite » (voy. sur <https://www.stib-mivb.be/>), alors que la directive 2019/882 du 17 avril 2019 relative aux exigences en

Ces interventions du législateur européen sont justifiées par le souci d' « *assurer le bon fonctionnement du marché intérieur et [de] mettre un terme à la fragmentation du marché* »²⁴⁴. Selon la doctrine, elles illustrent plus largement « *la mesure dans laquelle l'Union européenne peut s'ingérer dans les modalités d'accès que doivent prévoir les États, ici spécialement au bénéfice des personnes en situation de handicap* »²⁴⁵. Introduire dans le Code en projet une section dédiée à l'accessibilité permettra ainsi de transposer facilement et de manière centralisée, les initiatives européennes précitées et à venir en droit bruxellois.

120. Au demeurant, il est possible d'identifier **deux catégories de textes** parmi les législations spécifiques à l'accessibilité, ayant vocation à intégrer le Code en projet.

Les premières édictent des règles d'accessibilité à destination des organismes publics²⁴⁶ ou des lieux ouverts au public²⁴⁷.

Les secondes visent à faciliter ou à encourager les travaux réalisés en vue d'améliorer l'accessibilité de ces lieux publics, par le biais de subventions²⁴⁸. Ces règles sont approfondies dans le cadre de la dixième problématique traitée dans le présent rapport d'évaluation. Cette dixième problématique souligne également que les incitants économiques à la diversité en Région bruxelloise ne tiennent pas systématiquement compte de l'accessibilité aux personnes en situation de handicap, ce qui pourrait être corrigé.

D. NEUVIÈME PROBLÉMATIQUE : LA DIVERSITÉ AU SEIN ORGANISMES PUBLICS RÉGIONAUX ET LOCAUX, AINSI QUE DANS LES NOMINATIONS EFFECTUÉES PAR LE GOUVERNEMENT

121. La législation bruxelloise comprend trois types principaux d'instruments visant à promouvoir la diversité au sein des organismes publics régionaux et locaux, ainsi que dans les nominations effectuées par le Gouvernement.

122. Le premier type d'instruments, les « **plans d'action diversité** », visent à promouvoir la diversité au sens large dans la fonction publique locale et régionale. Le Code en projet constitue l'opportunité d'unifier les règles qui les encadrent, conformément à la suggestion d'UNIA et de la section de législation du Conseil d'Etat (1).

123. Le deuxième type d'instruments sont les actions positives visant à instaurer une **représentation équilibrée des hommes et des femmes** dans plusieurs instances. Un point d'attention à cet égard est la compatibilité de ces instruments avec la jurisprudence existante de la Cour de justice de l'Union européenne relative aux actions positives (2).

matière d'accessibilité applicables aux produits et services vise, pour sa part, « *les personnes qui présentent une incapacité physique, mentale, intellectuelle ou sensorielle durable dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres* » (article 3, 1), de cette directive).

²⁴⁴ Directive 2019/882 du 17 avril 2019 relative aux exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services, considérant 8 ; et directive 2016/2102 du 26 octobre 2016 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public, considérant 9.

²⁴⁵ P.-O. DE BROUX, « L'accès aux services d'intérêt économique général – Un droit fondamental négligé ? », *Rev. Aff. Eur.*, 2020/4, p. 741.

²⁴⁶ Voy. l'ordonnance du 4 octobre 2018 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes publics régionaux et des communes ; et le décret de la COCOF du 9 mai 2019 relatif à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des institutions publiques de la COCOF.

²⁴⁷ Voy. l'ordonnance du 18 décembre 2008 relative à l'accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public.

²⁴⁸ Voy. l'ordonnance du 31 mai 2018 relative à l'octroi de subsides aux investissements en infrastructures sportives communales, articles 3, 3°, 13, 15 et 22, 3°.

124. Le troisième type d'instruments concerne les règles prévues afin de **promouvoir l'engagement des personnes en situation de handicap** dans la fonction publique locale et régionale. Des possibilités d'harmonisation existent aussi à ce niveau (3).

1. Faire des « plans d'action diversité » un outil unifié et praticable

125. L'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale, et l'ordonnance-cadre 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 prévoient toutes deux l'obligation, pour les organismes publics visés, d'élaborer un « plan d'action diversité ».

126. A l'occasion de l'adoption de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 précitée, la section de législation du Conseil d'Etat a suggéré qu'une unification de ces deux textes serait la bienvenue, en se référant notamment à un avis rendu par Unia sur l'avant-projet d'ordonnance-cadre²⁴⁹. Le Code en projet pourrait être l'occasion de réaliser cet objectif.

127. Cela étant, six évolutions ont été apportées au dispositif des plans d'action diversité dans l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 précitée.

Premièrement, il est désormais précisé que ces plans ont une durée de validité de deux ans²⁵⁰.

Deuxièmement, il est prévu que ces plans « *sont établis en concertation avec les délégations de travailleurs au sein des administrations locales dont le nombre de travailleurs est supérieur à 49* »²⁵¹. Cette évolution a été critiquée par la section de législation du Conseil d'Etat, selon laquelle cette concertation découle déjà de la loi du 20 septembre 1984 portant organisation de l'économie et de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités²⁵². Par souci d'articulation harmonieuse du Code en projet avec ces deux textes fédéraux, il vaudrait mieux préciser dans les travaux préparatoires que cette règle découle de ces deux législations fédérales et ne doit donc pas être précisée dans le texte du Code.

Troisièmement, le membre du personnel chargé du plan d'action diversité est dénommé « *manager de la diversité* »²⁵³, et est assisté par les consultants en diversité d'Actiris²⁵⁴.

Quatrièmement, le subsidie prévu pour les organismes publics « *qui, au cours d'une année civile, engagent dans des emplois contractuels un minimum de 10 % de demandeurs d'emploi issus des quartiers bruxellois dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne de la Région de Bruxelles-Capitale* »²⁵⁵, est désormais conditionné au fait que

²⁴⁹ Section de législation du Conseil d'Etat, avis n° 64.098 du 24 septembre 2018, § 1^{er}.

²⁵⁰ Article 6, § 1^{er}, de l'ordonnance-cadre 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.

²⁵¹ Article 6, § 1^{er}, de l'ordonnance-cadre 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.

²⁵² Section de législation du Conseil d'Etat, avis n° 64.098, du 24 septembre 2018, § 2.

²⁵³ Article 6, § 2, 1°, de l'ordonnance-cadre 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. Pour mémoire, ce changement sémantique avait, en réalité, déjà été opéré par l'article 3 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 3 mars 2011 portant exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise.

²⁵⁴ Article 7 de l'ordonnance-cadre 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.

²⁵⁵ Article 6, § 3, de l'ordonnance-cadre 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.

l'institution en question soit « *inscrite dans une procédure d'élaboration d'un plan d'action diversité* »²⁵⁶. Le subsidie est, du reste, augmenté lorsque l'administration dispose déjà d'un plan de diversité. Les travaux parlementaires expliquent que cette évolution est due à « *des avis d'Unia et d'Actiris qui tous deux regrettaient que dans l'avant-projet aucun lien ne soit fait entre l'obtention d'un subsidie et le fait de posséder un plan de diversité* »²⁵⁷. Par souci de sécurité juridique et de transparence, le taux d'augmentation dudit subsidie, en cas d'existence d'un plan d'action diversité, pourrait utilement être précisé dans le texte du Code en projet.

Cinquièmement, un organe doit être créé par le Gouvernement pour « *coordonner l'échange de bonnes pratiques au sein du réseau des managers de la diversité des administrations locales bruxelloises et organiser des actions de formation, information et sensibilisation à la diversité à destination des managers de la diversité des administrations locales de la Région de Bruxelles-Capitale* »²⁵⁸.

Sixièmement, il est prévu que « *le dispositif des plans de diversité fait l'objet d'une évaluation* », par un comité à créer par le Gouvernement²⁵⁹.

128. A l'occasion de la codification en projet, il conviendra de décider quelles évolutions seront étendues aux plans de diversité adoptés au niveau régional.

En ce qui concerne les première, troisième et quatrième évolutions, les étendre au niveau régional ne présente *a priori* aucune difficulté et permettrait d'unifier le mécanisme des plans d'action diversité.

Il en va de même des cinquième et sixième évolutions, qui seraient de surcroît renforcées par une telle unification. Il ressort, en effet, des travaux préparatoires de l'ordonnance-cadre que ces comités visent à « *améliorer la qualité des plans diversité* »²⁶⁰. Or, cet objectif serait d'autant plus susceptible d'être atteint si le Code en projet combinait, à cet égard, les échelons régionaux et locaux, en prévoyant la mise en place, par le Gouvernement, d'un seul réseau bruxellois des managers de la diversité (régionaux et locaux), et d'un seul comité d'évaluation des plans de diversité bruxellois (régionaux et locaux). Cette nouveauté ne serait pas difficile à mettre en place dans la mesure où les deux comités visés par l'ordonnance-cadre n'ont, à notre connaissance, pas encore été installés par le Gouvernement.

2. Rassembler les actions positives mises en place dans le secteur public, et assurer leur conformité avec la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et de la Cour constitutionnelle

129. Nous avons identifié plusieurs textes législatifs qui prévoient des actions positives en faveur des femmes dans le secteur public bruxellois, à savoir :

- L'ordonnance du 27 avril 1995 portant introduction d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs ;

²⁵⁶ Article 6, § 4, de l'ordonnance-cadre 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.

²⁵⁷ *Doc. parl.*, Parl. bruxellois, 2018-2019, Doc. A-802/1, p. 10.

²⁵⁸ Article 8 de l'ordonnance-cadre 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.

²⁵⁹ Article 10 de l'ordonnance-cadre 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.

²⁶⁰ *Doc. parl.*, Parl. bruxellois, 2018-2019, Doc. A-802/1, p. 11.

- L'ordonnance du 13 février 2014 visant à garantir, au sein des organes de gestion des personnes morales, une présence équilibrée de femmes et d'hommes parmi les membres nommés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale²⁶¹ ;
- L'ordonnance du 23 juin 2016 portant introduction d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au Collège d'environnement ;
- L'ordonnance du 1^{er} mars 2018 modifiant la Nouvelle loi communale afin d'assurer une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein des collèges communaux ;
- L'ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale, et plus particulièrement ses articles 8, 36, 59, et 95.

130. La majorité de ces textes disposent que les organes visés ne peuvent pas être composés de plus de **deux tiers de membres du même sexe**.

131. Seuls certains textes prévoient une possibilité de déroger à cette règle moyennant un avis motivé de l'autorité compétente²⁶². Un monitoring périodique de l'application des quotas est parfois prévu également²⁶³.

L'ordonnance du 1^{er} mars 2018 modifiant la Nouvelle loi communale afin d'assurer une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein des collèges communaux fixe, pour sa part, des quotas plus ambitieux, proches de la parité, et assortis d'un régime strict de dérogations, qui ne peuvent être accordées que dans des cas définis dans l'ordonnance.

132. Le Code en projet pourrait être l'occasion de **rassembler** et d'**harmoniser** ces législations éparses. En termes de lisibilité, une telle opération aurait cependant un impact limité, dans la mesure où des actions positives de ce type sont également instituées par des arrêtés du Gouvernement²⁶⁴. Une réflexion pourrait être donc menée pour, de manière plus ambitieuse, encadrer toutes les règles de représentativité de genre dans un texte législatif unique, qui identifierait ainsi tous les organes visés par ces règles.

133. En toutes hypothèses, rassembler au sein du Code en projet tout ou partie de ces règles permettrait de les mettre en conformité avec la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et de la Cour constitutionnelle, ce qui constitue un avantage supplémentaire par rapport à celui de la lisibilité.

²⁶¹ Certains textes font référence à cette ordonnance. Voy., par exemple, l'article 11, § 3, de l'ordonnance du 18 mai 2017 portant création de l'Agence bruxelloise pour l'Accompagnement de l'Entreprise : « *le conseil d'administration est composé dans le respect de l'ordonnance du 13 février 2014 visant à garantir, au sein des organes de gestion des personnes morales, une présence équilibrée de femmes et d'hommes parmi les membres nommés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale* ».

²⁶² Article 2, § 2, de l'ordonnance du 27 avril 1995 portant introduction d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs ; article 3, § 2, alinéa 3, de l'ordonnance du 13 février 2014 visant à garantir, au sein des organes de gestion des personnes morales, une présence équilibrée de femmes et d'hommes parmi les membres nommés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale (ici, la dérogation ne peut durer plus d'un an).

²⁶³ Article 3 de l'ordonnance du 27 avril 1995 portant introduction d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs ; article 3, § 4, de l'ordonnance du 13 février 2014 visant à garantir, au sein des organes de gestion des personnes morales, une présence équilibrée de femmes et d'hommes parmi les membres nommés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.

²⁶⁴ Voy. not. : arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale, articles 78, § 4, 83, § 3, 1^o, 87, alinéa 4, 91, § 2, 1^o, 439, dernier alinéa, 446, dernier alinéa, et 456, alinéa 4. L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles comprend des dispositions analogues.

134. Il ressort, en particulier, de ces jurisprudences que toute action positive doit être limitée dans le temps et proportionnée. Ces conditions sont reproduites, sans indication supplémentaires quant à leur mise en œuvre pratique, à l'article 12, § 2, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, et à l'article 15, § 2, de l'ordonnance-cadre 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.

En ce qui concerne la **limitation dans le temps**, la Cour constitutionnelle juge qu'une action positive peut être considérée comme temporaire lorsqu'elle est assortie « *d'un système d'évaluation régulière* » de ses effets²⁶⁵. Il y a donc lieu d'assortir toute action positive instituée pour une durée indéterminée d'un monitoring périodique visant à évaluer la nécessité de la maintenir dans le temps.

En ce qui concerne la **proportionnalité**, la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne se montre assez stricte au sujet des actions positives conférant une priorité à l'embauche aux femmes ou leur réservant certains postes. De jurisprudence constante, la Cour n'admet une telle priorité que « *si, dans chaque cas individuel, elle garantit aux candidats masculins ayant une qualification égale à celle des candidats féminins que les candidatures font l'objet d'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats et écarte la priorité accordée aux candidats féminins, lorsqu'un ou plusieurs de ces critères font pencher la balance en faveur du candidat masculin* »²⁶⁶.

Pour être conforme au droit européen, une action positive établie en faveur des femmes doit donc toujours être assortie :

- d'une part, d'une **obligation de comparaison des titres et mérites** : la priorité à la candidate féminine ne peut être octroyée qu'après qu'une comparaison des titres et mérites aura montré qu'elle est du même niveau que le ou les candidats masculins ; et,
- d'autre part, d'une **clause d'ouverture** : une dérogation doit pouvoir être accordée, dans certaines circonstances à définir, tenant par exemple à l'impossibilité de trouver une candidate féminine pour le poste, pour désigner malgré tout un candidat masculin.

Par ailleurs, la section de législation du Conseil d'Etat estime qu'une règle de préférence en faveur de candidates féminines pose un problème sur le plan de la proportionnalité lorsqu'elle est de nature à s'appliquer « *même en cas d'inégalité minime de représentation des deux sexes* »²⁶⁷.

135. Selon la section de législation du Conseil d'Etat, ces principes n'ont pas toujours été respectés par le législateur régional bruxellois.

En ce qui concerne l'exigence d'évaluation périodique, elle a par exemple souligné dans son avis sur un amendement à une proposition d'ordonnance modifiant la Nouvelle loi communale afin d'assurer une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein des collèges

²⁶⁵ C.C., 22 octobre 2015, 145/2015, B.10.2.

²⁶⁶ C.J.C.E., *Hellmut Marschall c. Land Nordrhein-Westfalen*, 11 novembre 1997, C-409/95, § 33 ; et, dans le même sens : C.J.C.E., *Georg Badeck e.a.*, 28 mars 2000, C-158/97, § 22.

²⁶⁷ Section de législation du Conseil d'Etat, avis n° 62.721/4, du 12 février 2018, rendu à propos d'un projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale, p. 11 ; et avis n° 62.722/4, du 12 février 2018, rendu à propos d'un projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles, p. 9.

communaux qu'« une évaluation devra, à des intervalles réguliers, être effectuée afin de permettre au législateur de vérifier si, avec l'écoulement du temps, le dispositif, une fois entré en vigueur, s'avère nécessaire et mérite d'être maintenu comme tel »²⁶⁸. Le cas échéant, le Code en projet pourrait être l'occasion de prévoir un monitoring global de tout ou partie des actions positives instituées, par le législateur, en faveur des femmes dans le secteur public bruxellois. Une telle évaluation globale est réalisée, en Région flamande, par le Gouvernement flamand²⁶⁹. A Bruxelles, cette évaluation pourrait aussi, le cas échéant, être confiée au Conseil bruxellois de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, actuellement compétent pour émettre « des avis sur toutes les matières qui peuvent avoir une incidence sur l'égalité entre les femmes et les hommes »²⁷⁰ en Région bruxelloise. Il appartiendrait alors à ce Conseil de faire rapport, à un rythme à déterminer, au Parlement bruxellois.

Quant au principe de proportionnalité, la section de législation a insisté, dans son avis sur l'avant-projet d'ordonnance visant à garantir la présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein des organes de gestion des personnes morales nommées par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, sur l'importance d'assortir le dispositif de représentation proportionnée des genres d'une obligation de comparaison des titres et mérites, ainsi que d'une clause d'ouverture²⁷¹. A titre d'exemple, l'article III.46 du décret flamand de gouvernance autorise le Gouvernement flamand à octroyer des dérogations motivées aux quotas de genre que ce décret institue. La procédure de dérogation est organisée par l'arrêté du 26 octobre 2007 du Gouvernement flamand fixant la procédure d'exception pour une participation plus équilibrée de femmes et d'hommes dans les organes d'avis et d'administration de l'Autorité flamande²⁷².

Il conviendra de tenir compte de ces observations lors de la rédaction d'un cadre unifié pour les actions positives dans le secteur public bruxellois.

136. Enfin, les remarques formulées aux points 65 à 68 du présent rapport d'évaluation sont transposables au cadre mis en place par l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, et l'ordonnance-cadre 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, relativement aux actions positives que le Gouvernement peut mettre en place dans le secteur public bruxellois.

En effet, ce cadre n'est pas suffisamment précis pour garantir, dans la pratique, le respect des balises posées par la jurisprudence constitutionnelle et européenne, ce que relèvent les avis de la section de législation rendus à propos des avant-projets d'arrêtés portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles et le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale²⁷³.

Il résulte de ce constat qu'il serait opportun d'étendre les règles relatives aux actions positives édictées par le Code en projet à celles qu'est habilité à prendre le Gouvernement au titre de sa compétence pour fixer le statut des membres de ses administrations et organismes apparentés.

²⁶⁸ Section de législation du Conseil d'Etat, avis n° 62.346/AG, du 28 novembre 2017, § 5.2.

²⁶⁹ Article III.118, § 2, du décret de gouvernance du 7 décembre 2018, *M.B.*, 19 décembre 2018, ci-après : le « décret flamand de gouvernance ».

²⁷⁰ Article 2 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 juillet 2012 instituant un Conseil consultatif Egalité des Chances pour les femmes et les Hommes pour la Région de Bruxelles-Capitale.

²⁷¹ Section de législation du Conseil d'Etat, avis n° 51.766/1, du 18 septembre 2012, § 5.2.

²⁷² *M.B.*, 25 janvier 2008. Voy., en particulier, l'article 2 de cet arrêté qui énumère les documents que doit comprendre le dossier de demande de dérogation.

²⁷³ Section de législation du Conseil d'Etat, avis n° 62.721/4, du 12 février 2018, pp. 11-12 ; et avis n° 62.722/4, du 12 février 2018, rendu à propos d'un projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles, pp. 9-10.

Cette recommandation peut, pour les mêmes motifs, être transposée également aux actions positives susceptibles de figurer dans les plans d'action diversité que doivent adopter les administrations bruxelloises visées par les deux ordonnances précitées²⁷⁴. A leur égard, il pourrait toutefois s'avérer plus logique de confier la réalisation de l'évaluation périodique à l'organe chargé de coordonner le réseau des managers de la diversité, visé à l'article 8 de l'ordonnance-cadre 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.

3. **Harmoniser les règles visant à promouvoir l'engagement des personnes en situation de handicap dans la fonction publique locale et régionale**

137. Au niveau bruxellois, deux ordonnances ont également été adoptées pour promouvoir l'engagement des personnes en situation de handicap dans les administrations des pouvoirs locaux²⁷⁵ et les CPAS²⁷⁶. Les textes prévoient une obligation, pour les administrations visées, d'employer au moins une personne en situation de handicap à mi-temps par tranche de vingt équivalents temps plein prévus au cadre du personnel²⁷⁷.

Les deux textes prévoient une évaluation périodique du mécanisme selon des modalités à prévoir par le Gouvernement ou le Collège réuni. Seule l'ordonnance du 2 février 2017 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux a fait l'objet d'un arrêté d'exécution à cet égard. Il y est prévu que « *sur base des rapports des différentes administrations des pouvoirs locaux, Bruxelles Pouvoirs locaux établit un rapport global qui rend compte de l'application des articles 2 et 5 de l'ordonnance du 2 février 2017 et le communique au Ministre chargé des Pouvoirs locaux et/ou au Secrétaire d'Etat en charge de l'égalité des chances* »²⁷⁸. Rien ne s'oppose à ce qu'un mécanisme d'évaluation unique du respect, par les administrations locales et les CPAS, du quota d'engagement de personnes en situation de handicap qui leur est imposé, soit adopté afin d'éviter la démultiplication des rapports portant sur des objets identiques.

Au demeurant, aucune sanction n'est prévue en cas de non-respect du quota institué par les deux ordonnances. La doctrine y voit une lacune qui nuit à l'effectivité dudit quota²⁷⁹.

138. De manière similaire à ce qui a été observé pour les actions positives instituées en faveur des femmes, certains actes réglementaires bruxellois prévoient également une obligation d'engager des personnes en situation de handicap²⁸⁰.

²⁷⁴ Article 2, § 4, alinéa 2, deuxième tiret, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 3 mars 2011 portant exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise.

²⁷⁵ Ordonnance du 2 février 2017 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux.

²⁷⁶ Ordonnance de la COCOM du 21 mars 2018 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des CPAS.

²⁷⁷ On remarquera qu'à l'inverse des ordonnances instituant des actions positives en faveur des femmes, les deux ordonnances citées aux notes précédentes n'ont pas fait l'objet d'un avis de la section de législation du Conseil d'Etat.

²⁷⁸ Article 5, § 1^{er}, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale exécutant l'ordonnance du 2 février 2017 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux.

²⁷⁹ I. HACHEZ et J. RINGELHEIM, « Les actions positives », in I. Hachez et J. Vrielink (dir.), *Les grands arrêts en matière de handicap*, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 375.

²⁸⁰ Voy. en particulier les articles 325 à 328 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitales du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale ; et les articles 332 à 335 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de

Par souci de visibilité, il pourrait être envisagé de centraliser tout ou partie de ces règles dans le Code en projet. Une telle opération serait l'occasion de s'interroger sur les différences qui existent entre les quotas instaurés au niveau local et ceux instaurés au niveau régional. Par exemple, là où la règle est l'engagement d'une personne en situation de handicap à mi-temps pour vingt temps plein à l'échelon local, elle est d'« occuper un nombre de personnes handicapées fixé à au moins deux pour cent de l'effectif prévu au plan de personnel »²⁸¹ au niveau régional, ce qui n'est pas exactement la même chose.

A cet égard, il importe de relever que la Cour de justice de l'Union européenne considère que des actions positives distinguant des personnes atteintes du même handicap sur la seule base de caractéristiques propres à leur employeur ne sont pas compatibles avec le principe d'égalité, garanti notamment par les articles 20 et 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union²⁸². Toute différence de traitement entre destinataires comparables d'actions positives différentes devra donc être dûment justifiée par l'auteur du Code en projet²⁸³.

139. On observera enfin que les actions positives en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail sont, à l'heure actuelle, moins encadrées au niveau européen que les actions positives en faveur des femmes, et peuvent par conséquent faire l'objet de règles différentes. En particulier, l'instauration de quotas stricts d'engagement en faveur des personnes en situation de handicap, sans clause d'ouverture, est *a priori* conciliable avec le principe d'égalité – et l'exigence de proportionnalité qui en découle²⁸⁴ –, compte tenu de leur situation spécifique²⁸⁵.

140. Si la Cour de justice de l'Union européenne ne s'est pas encore prononcée définitivement sur cette question des quotas en faveur de l'engagement des personnes en situation de handicap, elle a néanmoins jugé qu'il :

« (...) importe de relever, d'une part, que, en vertu de l'article 27, paragraphe 1, sous h), de la convention de l'ONU, les parties contractantes garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, parmi lesquelles des mesures législatives, pour, notamment, favoriser l'emploi de personnes handicapées dans le secteur privé en mettant en œuvre des politiques et mesures appropriées, y compris le cas échéant des programmes d'action positive, des incitations et d'autres mesures. D'autre part, selon l'article 5, paragraphe 1, de cette convention, ces mêmes parties reconnaissent que toutes les personnes sont égales devant la loi et en vertu de celle-ci et ont droit, sans discrimination, à l'égale protection et à l'égal bénéfice de la loi, l'article 5, paragraphe 4, de ladite convention autorisant, en outre, de

Bruxelles-Capitales du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles.

²⁸¹ Article 325, § 1^{er}, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitales du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale ; et article 332, § 1^{er}, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitales du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles.

²⁸² C.J.U.E., 9 mars 2017, *Milkova*, C-406/15, § 61. Cette jurisprudence a été récemment confirmée par la Grande chambre de la Cour de justice, dans un arrêt *VL c. Szpital Kliniczny* du 26 janvier 2021. Voy. not. le § 36 de cet arrêt : « le principe de l'égalité de traitement consacré par la directive 2000/78 a vocation à protéger un travailleur présentant un handicap au sens de cette directive contre toute discrimination fondée sur celui-ci non seulement par rapport aux travailleurs ne présentant pas de handicap, mais également par rapport aux autres travailleurs présentant un handicap ».

²⁸³ A ce sujet, voy., de manière plus générale, les §§ 27 et 28, ci-dessus.

²⁸⁴ Comp., au sujet des actions positives en faveur des femmes, les §§ 134 et 135 ci-dessus.

²⁸⁵ Voy., en ce sens : I. HACHEZ et J. RINGELHEIM, « Les actions positives », in I. Hachez et J. Vrieling (dir.), *Les grands arrêts en matière de handicap*, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 365 ; A. DE TONNAC, « Où en est l'action positive ? Etude de quelques développements récents de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne », *R.A.E.-L.E.A.*, 2019/4, p. 742.

manière expresse les mesures spécifiques qui sont nécessaires pour accélérer ou assurer l'égalité de facto des personnes handicapées »²⁸⁶.

E. DIXIÈME PROBLÉMATIQUE : LES INCITANTS ÉCONOMIQUES À LA DIVERSITÉ

141. La législation bruxelloise contient plusieurs incitants économiques à la diversité, qui pourront utilement être rassemblés dans le Code en projet.

1. Coordonner les règles relatives aux subsides visant à promouvoir la diversité

142. Un **premier type d'incitants** sont les subsides visant à promouvoir, au sein des entreprises et associations privées, la diversité²⁸⁷.

Dans cette même optique, les aides pour le développement économique sont désormais conditionnées, pour les entreprises occupant plus de 100 personnes, à l'élaboration d'un plan de diversité²⁸⁸. De manière comparable, certains subsides sont majorés s'ils touchent un public visé par le droit de la non-discrimination, telles que les personnes en situation de handicap²⁸⁹ ou âgées²⁹⁰, ou tiennent compte de la dimension du handicap²⁹¹ ou du genre²⁹² pour la sélection des projets. A cet égard, on relèvera qu'en principe, les procédures *gender-* et *handi-streaming* sont d'application dans toutes les procédures d'octroi de subsides²⁹³. Cela signifie que ces procédures sont soumises au « test d'égalité des chances ».

Ces règles ont en commun d'inciter, par la conditionnalité des aides publiques, les entreprises à s'ouvrir à la diversité. Elles pourraient cependant gagner en cohérence et en lisibilité, si elles étaient rassemblées et articulées dans le cadre d'un acte législatif unique comme le Code en projet.

143. A ce sujet, une récente étude menée à l'Université libre de Bruxelles a mis en évidence l'efficacité de ce type de mécanisme dans la promotion de la diversité, tout en soulignant que ceux-ci devraient être accompagnés de contrôles administratifs performants, d'une part, et devraient renvoyer systématiquement et expressément aux règles applicables en matière de non-discrimination, d'autre part²⁹⁴.

²⁸⁶ C.J.U.E., 9 mars 2017, *Milkova*, C-406/15, § 49.

²⁸⁷ Voy. l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, article 28, ainsi que l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux plans de diversité et au label de diversité, articles 9 à 13.

²⁸⁸ Ordonnance du 3 mai 2018 relative aux aides pour le développement économique des entreprises, article 39.

²⁸⁹ Ordonnance du 31 mai 2018 relative à l'octroi de subsides aux investissements en infrastructures sportives communales, article 22, § 2, 3°.

²⁹⁰ Ordonnance du 31 mai 2018 relative à l'octroi de subsides aux investissements en infrastructures sportives communales, article 22, § 2, 6°.

²⁹¹ Ordonnance du 31 mai 2018 relative à l'octroi de subsides aux investissements en infrastructures sportives communales, articles 13, § 2, et 15.

²⁹² Ordonnance du 31 mai 2018 relative à l'octroi de subsides aux investissements en infrastructures sportives communales, article 14, troisième tiret.

²⁹³ Ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-capitale, article 3, 3° ; ordonnance du 8 décembre 2016 portant sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale, article 4, § 4.

²⁹⁴ L. FROMONT (en collaboration avec E. BRIBOSIA et I. RORIVE), *Les subventions et les marchés publics comme outils de lutte contre les discriminations en Belgique, rapport présenté par l'Equality Law Clinic de l'Université libre de Bruxelles à la Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations*, Novembre 2020, disponible en ligne au lien suivant :

144. L'intégration de ces règles au sein du Code en projet permettra de combler la deuxième lacune ainsi identifiée. Pour accroître encore l'effet de la codification à cet égard, il pourrait également être envisagé d'insérer une dimension de promotion de la diversité dans des législations instituant des subsides qui n'en contiennent pas expressément.

Par exemple, l'ordonnance du 16 juillet 1998 relative à l'octroi de subsides destinés à encourager la réalisation d'investissements d'intérêt public ne mentionne pas l'accessibilité des infrastructures financées aux personnes en situation de handicap. L'article 1^{er}, 12°, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 juillet 2018 fixant les procédures de demande et de liquidation des subsides visées par l'ordonnance du 16 juillet 1998 précitée définit toutefois l'objectif de « continuité verte », qui peut caractériser ces investissements d'intérêt public, comme la remise des sites d'intérêts paysagers, sociaux et/ou écologiques « *en continuité physique entre eux et/ou avec la trame pour offrir à tous un accès plus égal aux zones verdurisées et aux espaces verts publics, tout en facilitant une mobilité douce (marche, vélo, rollers...)* » (nous soulignons).

Ce type de dispositions gagnerait manifestement à viser expressément l'accessibilité aux personnes en situation de handicap. Une norme transversale d'accessibilité des projets financés par la Région pourrait, plus largement, être envisagée lors de la codification en projet (voy., à ce sujet, la huitième problématique abordée dans le présent rapport d'évaluation).

2. Rendre les clauses sociales insérées dans les marchés publics régionaux plus inclusives

145. Un **deuxième type d'incitants** sont les clauses sociales insérées dans les marchés publics, régies à Bruxelles par l'ordonnance du 8 mai 2014 relative à l'inclusion de clauses sociales dans les marchés publics et la circulaire du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 novembre 2020 relative à l'obligation d'insertion de clauses sociales dans les marchés publics régionaux.

146. Une clause sociale est une « *stipulation poursuivant un objectif de formation ou d'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi peu qualifiés ou âgés de moins de 30 ans ou de 50 ans ou plus, d'apprentis, de stagiaires ou d'apprenants* »²⁹⁵. Elle peut prendre la forme « *de critères de sélection, d'attribution ou conditions d'exécution* »²⁹⁶.

147. A ce sujet, on remarque que l'ordonnance du 8 mai 2014 précitée ne vise pas les personnes en situation de handicap parmi le public vis-à-vis duquel peut intervenir une clause sociale.

Or, de telles clauses – ou mécanismes comparables – existent en Belgique à d'autres niveaux de pouvoir.

148. D'une part, l'article 15 de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics dispose que :

« Un adjudicateur peut, dans le respect des principes du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, réserver l'accès à la procédure de passation à des ateliers protégés et à des opérateurs économiques dont l'objectif est l'intégration sociale et professionnelle de personnes handicapées ou défavorisées, ou réserver l'exécution de ces marchés dans le cadre de programmes d'emplois protégés, à condition qu'au moins trente pour cent du

https://equalitylawclinic.ulb.be/images/documents/ELC_Rapport_subventions_et_march%C3%A9s_publics.pdf.

Ce rapport a bénéficié d'une large participation d'académiques issus non seulement de l'Université libre de Bruxelles, mais aussi de l'Université Saint-Louis – Bruxelles, de l'Université catholique de Louvain, et de l'Université de Liège.

²⁹⁵ Article 2, 4°, de l'ordonnance relative à l'inclusion de clauses sociales dans les marchés publics.

²⁹⁶ Article 7, § 1^{er}, de l'ordonnance relative à l'inclusion de clauses sociales dans les marchés publics.

personnel de ces ateliers, opérateurs économiques ou programmes soient des travailleurs handicapés ou défavorisés.

L'avis de marché ou, en son absence, un autre document du marché, fait mention de la réservation visée à l'alinéa 1er en renvoyant au présent article.

L'adjudicateur peut se référer à un atelier, un opérateur ou programme conforme à la terminologie utilisée et aux conditions fixées dans un décret ou une ordonnance.

L'adjudicateur doit cependant accepter les ateliers, opérateurs et programmes qui répondent à des conditions équivalentes ».

Cette disposition trouve son origine en droit de l'Union européenne. Elle vise à « favoriser, au moyen de l'emploi et du travail, l'insertion des personnes en situation de handicap ou défavorisées dans la société, en permettant aux États membres de réserver le droit de participer à des procédures de passation de marchés publics ou de certains lots aux ateliers protégés et aux opérateurs économiques qui, eu égard à la finalité sociale qu'ils poursuivent, interviennent dans le marché avec un désavantage concurrentiel »²⁹⁷.

L'article 15 de la loi du 17 juin 2016 précitée est applicable aux pouvoirs adjudicateurs régionaux, et procède de la même logique que les clauses sociales bruxelloises, dont le mécanisme est simplement plus précis et adapté au contexte bruxellois. En revanche, on remarque que les clauses sociales visées par l'ordonnance du 8 mai 2014 ne visent que l'insertion sociale et professionnelle des personnes défavorisées, et ne couvrent ainsi qu'une partie seulement du public visé par l'article 15 de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics, à l'exclusion des personnes en situation de handicap. Ce faisant, elle relègue au second plan la possibilité d'inclure dans les marchés publics régionaux des clauses sociales en faveur des personnes en situation de handicap.

149. D'autre part, une initiative existe en Région wallonne pour inciter les pouvoirs adjudicateurs à insérer des critères d'attribution relatifs à l'accessibilité aux personnes en situation de handicap des bâtiments à réaliser dans le cadre de marchés publics de travaux. Cette initiative prend la forme d'une Charte rédigée par l'AVIQ et le CAWaB²⁹⁸. En Région bruxelloise, cette idée pourrait être transposée sous la forme d'un nouveau type de clauses sociales, afin de renforcer l'action régionale en matière d'accessibilité, conformément aux exigences juridiques rappelées dans le cadre de la huitième problématique du présent rapport d'évaluation.

150. A ce sujet, il faudra cependant garder à l'esprit la compétence limitée dont disposent les entités fédérées en matière de réglementation des marchés publics, résumées comme il suit par la section de législation du Conseil d'Etat :

« Les régions sont exclusivement compétentes pour fixer des règles complémentaires en matière de marchés publics dans le cadre des matières qui relèvent de leur compétence. Ces règles complémentaires peuvent compléter les règles générales fixées par l'autorité fédérale afin que la région concernée puisse mener une politique adaptée à ses besoins, mais elles ne peuvent pas déroger aux règles générales fixées au niveau fédérale »²⁹⁹.

En application de ce principe, les deux ajouts proposés en vue de promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap sont réalisables, au titre tant de la compétence régionale en matière de politique de l'emploi³⁰⁰, que de la compétence en matière de protection des

²⁹⁷ C.J.U.E., 6 octobre 2021, *Confederacion Nacional de Centros Espaciales de Empleo*, C-598/19, § 26.

²⁹⁸ Voy. : Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AVIQ) et Collectif accessibilité Wallonie-Bruxelles (CAWaB), *Charte d'engagement pour le respect de l'accessibilité et l'autonomie des personnes à mobilité réduite dans les futurs espaces et les bâtiments de la commune de...*, disponible en ligne au lien suivant : https://www.aviq.be/handicap/AWIPH/projets_nationaux/accessibilite/avousdejouer.html.

²⁹⁹ Section de législation du Conseil d'Etat, avis 53.307/VR et 53.308/VR, du 13 juin 2013, § 5.

³⁰⁰ Article 6, § 1^{er}, IX, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

personnes en situation de handicap de la COCOF et de la COCOM³⁰¹. Il faudra simplement veiller à ne pas déroger aux principes énoncés par la législation fédérale en matière de marchés publics, en particulier l'article 15 de la loi du 17 juin 2016 précitée.

3. Introduire le Label Diversité au sein du Code en projet

151. Un **troisième type d'incitants** sont les labels octroyés aux entreprises respectant certaines conditions relatives à la promotion de la diversité. Ces labels permettent, d'une part, à ces entreprises de faire la publicité de leurs actions dans ce domaine. Ils fournissent, d'autre part, un référent pratique aux pouvoirs adjudicateurs souhaitant recruter des soumissionnaires engagés pour la diversité. En effet, l'article 54 de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics permet, dans certaines conditions, d'imposer la détention d'un label déterminé au titre de spécification technique assortissant un cahier spécial des charges.

152. Deux labels concernent la diversité à Bruxelles.

153. Le **Bruxelles Label** vise, au sens large, à promouvoir les entreprises socialement responsables³⁰². Il contient trois volets : le volet économique ; le volet social ; et le volet environnemental.

Le volet social comprend une partie « égalité », qui « *signifie que l'entreprise s'inscrit dans un management de l'égalité professionnelle au sens large - notamment l'égalité de traitement entre hommes et femmes, les personnes handicapées et les personnes de toutes origines socio-économiques - en Région de Bruxelles-Capitale, à savoir une politique de recrutement et de promotion interne permettant de prendre en compte l'environnement socio-économique qui entoure ladite entreprise* »³⁰³.

Compte tenu du fait que la partie « égalité » ne constitue qu'un sous-volet de ce label transversal à plusieurs politiques publiques promues par la Région, il n'y a *a priori* pas lieu de l'intégrer dans le Code en projet, dont il dépasse l'objet.

154. En revanche, le **Label Diversité** porte spécifiquement sur cette dimension, et trouvera donc sa place au sein du Code en projet.

En l'état, l'article 28 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi permet au Gouvernement régional de créer un label pour les entreprises, organisations et institutions qui mènent une politique de diversité. Dans ce contexte, il appartient au Gouvernement de déterminer « *ce qu'il faut entendre, pour l'application de la présente ordonnance, par (...) label, entreprise, organisation et institution* »³⁰⁴.

Ce label est institué par les articles 15 à 32 de l'arrêté du 7 mai 2009 relatif aux plans de diversité et au label de diversité. Dans la mesure où ce label existe désormais, il serait opportun de le viser expressément dans le Code en projet, en y synthétisant son contenu et en y désignant directement ses destinataires.

³⁰¹ Article 5, § 1^{er}, II, 4°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

³⁰² Article 2, 2°, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant la promotion de la responsabilité sociétale dans les entreprises bruxelloises.

³⁰³ Article 4, § 2, 2°, B., de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant la promotion de la responsabilité sociétale dans les entreprises bruxelloises.

³⁰⁴ Article 28, § 4, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.

155. Enfin, on observera que les deux labels précités sont interdépendants, dans la mesure où le « management de l'égalité » qui doit être rencontré pour l'obtention du Bruxelles label peut « *se traduire notamment par l'obtention du label "diversité" prévu dans l'ordonnance du... [sic] relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi* »³⁰⁵.

Ce lien est bienvenu dans la mesure où il assure l'articulation des deux mécanismes. Il serait cependant opportun de compléter le trou (« l'ordonnance du ... ») qui affecte le renvoi opéré par l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant la promotion de la responsabilité sociétale dans les entreprises bruxelloises. La codification en projet pourra facilement corriger cette erreur en ajoutant une référence à son propre texte.

³⁰⁵ Article 4, § 2, 2°, B., de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant la promotion de la responsabilité sociétale dans les entreprises bruxelloises.

V ADOPTION DU CODE PAR DÉCRET ET ORDONNANCE CONJOINTS

156. Pour codifier des règles relevant des compétences de la Région de Bruxelles-Capitale, de la COCOF et de la COCOM, le Code en projet devra être adopté en tant que décret et ordonnance conjoints³⁰⁶.
157. Un décret et ordonnance conjoints peut, en effet, « *compléter, modifier ou remplacer* » les dispositions légales en vigueur adoptées par les entités législatives à l'origine du décret et ordonnance conjoints³⁰⁷.
158. L'adoption d'un tel acte implique, en revanche, le respect de certaines balises procédurales, qu'il faudra garder à l'esprit.
159. Il s'agira ici de décrire brièvement la procédure d'adoption à suivre pour l'adoption d'un décret et ordonnance conjoints, en application de l'article 92*bis*/1 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, combiné avec l'article 42 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises.
160. L'article 92*bis*/1, § 1^{er}, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles prévoit que « *les Communautés et les Régions peuvent adopter des décrets conjoints ou des arrêtés d'exécution des décrets conjoints portant notamment sur (...) l'exercice conjoint de compétences propres ou sur le développement d'initiatives en commun* ». L'article 42 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises rend cette disposition applicable aux institutions bruxelloises moyennant certaines adaptations procédurales.
161. Le droit d'initiative de décret et ordonnance conjoints appartient aux Gouvernement et aux membres des Parlements concernés³⁰⁸.
162. Préalablement à l'adoption de décret et ordonnance conjoints, un projet ou une proposition de décret et ordonnance conjoints est adopté par une Commission interparlementaire, « *composée d'un nombre égal de représentants de chacun des Parlements concernés, chacune des délégations étant composée dans le respect de la représentation proportionnelle des groupes politiques du Parlement que la délégation représente* »³⁰⁹. Chaque délégation comporte au moins 9 membres. A Bruxelles, cette représentation proportionnelle est organisée par groupe linguistique. En outre, « *au moins un tiers de la délégation du Parlement [de la Région de Bruxelles-Capitale] appartient au groupe linguistique le moins nombreux avec un minimum de trois membres* »³¹⁰.

Cette Commission interparlementaire n'examine le texte en projet que lorsqu'il a été pris en considération par les Assemblées concernés³¹¹.

³⁰⁶ Cet intitulé est imposé par l'article 42, dernier alinéa, de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises. Pour mémoire, deux précédents existent en région bruxelloise : [Décret et ordonnance conjoints du 16 mai 2019](#) de la Région de Bruxelles-Capitale, la COCOM et la COCOF, relatifs à la publicité de l'administration dans les institutions bruxelloises, M.B., 7 juin 2019 (adoptés après l'avis de la section de législation du Conseil d'Etat n° 65.516/2 du 27 mars 2019, qui a rappelé les conditions d'application de l'article 92*bis*/1 de la loi spéciale du 8 août 1980 ; cette disposition concerne précisément les décret/ordonnance conjoints ; elle a été introduite dans la loi spéciale par la Sixième réforme de l'Etat) ; [Décret et ordonnance conjoints du 16 mai 2019](#) relatifs au médiateur bruxellois, M.B., 21 juin 2019.

³⁰⁷ Article 92*bis*/1, § 4, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

³⁰⁸ Article 92*bis*/1, § 2, alinéa 1^{er}, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

³⁰⁹ Article 92*bis*/1, § 2, alinéa 2, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

³¹⁰ Article 42, alinéa 2, de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises.

³¹¹ Article 92*bis*/1, § 2, alinéa 3, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

Elle ne peut adopter le texte en projet que si la majorité de ses membres est présente et qu'il est adopté, d'une part, à la majorité absolue des membres de chaque délégation et, d'autre part, à la majorité absolue des suffrages dans chaque groupe linguistique de la délégation du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale³¹².

163. Les décret et ordonnance conjoints sont sanctionnés et promulgués par les Gouvernements concernés après avoir constaté qu'un texte identique a été adopté par tous les Parlements respectifs³¹³. Si un Parlement amende le projet ou la proposition, le texte est renvoyé à la Commission interparlementaire³¹⁴.

164. Par contre, un Parlement concerné peut abroger seul le décret et ordonnance conjoints après une concertation au sein de la Commission interparlementaire³¹⁵.

165. Ce type d'acte présente, par ailleurs, une particularité qui appelle une réflexion de la part de l'auteur du Code en projet, à savoir qu'« *une entité fédérée ne dispose pas de la possibilité de modifier, compléter ou remplacer unilatéralement une disposition d'un décret conjoint. Pour ce faire, il faut nécessairement adopter un autre décret conjoint* »³¹⁶. Une nouvelle Commission interfédérale doit donc, pour chaque modification, être convoquée³¹⁷.

166. Enfin, au niveau de l'exécution, le décret et ordonnance conjoints peut prévoir que tout ou partie de son exécution sera assurée par des arrêtés d'exécution conjoints. Si ce n'est pas le cas, chaque Gouvernement peut, dans le domaine de sa compétence, exécuter séparément le décret et ordonnance conjoints³¹⁸.

* * *

Bruxelles, le 23 février 2022,

Sébastien Depré

Evrard de Lophem

Germain Haumont

³¹² Article 92bis/1, § 2, alinéa 5, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles et article 42, alinéa 4, de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises.

³¹³ Article 92bis/1, § 2, alinéa 7, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

³¹⁴ Article 92bis/1, § 2, alinéa 6, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

³¹⁵ Article 92bis/1, § 4, alinéa 2, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

³¹⁶ H. DUMONT *et al.*, « Le 'renouveau politique' : des petits pas pour renforcer la déontologie politique, les démocraties représentative et participative » in *La Sixième Réforme de l'Etat : l'art de ne pas choisir ou l'art du compromis?*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 75.

³¹⁷ Article 92bis/1, § 4, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

³¹⁸ Article 92bis/1, § 3, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

VI ANNEXE 1 : INVENTAIRE DE LA LÉGISLATION BRUXELLOISE DESTINÉE À FAIRE L'OBJET DE LA CODIFICATION EN PROJET

167. Le travail d'inventaire a été réalisé au moyen d'un document Excel, qui a circulé au sein du Comité d'accompagnement, et a été nourri par celui-ci. Ce tableau peut être considéré comme faisant partie intégrante du présent rapport d'évaluation juridique.

VII ANNEXE 2 : PROTOTYPE DE STRUCTURE POUR LE CODE EN PROJET

168. Le prototype de structure auquel nous sommes parvenus sur la base du présent travail d'évaluation juridique est le suivant :

Titre 1^{er} – Dispositions générales

Chapitre 1^{er} – Définitions

Chapitre 2 – Champ d'application

Chapitre 3 – Application des dispositions plus protectrices

Titre 2 – Du droit à la non-discrimination

Chapitre 1^{er} – Interdiction des discriminations

Section 1 – Discriminations interdites

Sous-section 1 – Discrimination directe

Sous-section 2 – Discrimination indirecte

Sous-section 4 – Discrimination intersectionnelle

Sous-section 5 – Discrimination par association

Sous-section 6 – Refus d'aménagement raisonnable

Sous-section 7 – Injonction de discriminer

Sous-section 8 – Harcèlement

Sous-section 9 – Harcèlement sexuel

Section 2 – Différences de traitement justifiées

Sous-section 1 – Règles générales de justification

Sous-section 2 – Exigences spécifiques autorisées dans le domaine de l'emploi

A. Exigences professionnelles essentielles et déterminantes

B. Distinctions de traitement fondées sur l'âge

Sous-section 3 – Biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe

Sous-section 4 – Actions positives

Sous-section 5 – Clause de sauvegarde

Chapitre 2 – Dispositifs généraux de protection

Section 1 – Clauses contractuelles interdites

Section 2 – Protection contre les représailles

Section 3 – Indemnisation des victimes

Chapitre 3 – Dispositifs spécifiques de protection

Section 1 – Mise en œuvre de l'égalité de traitement dans la formation professionnelle

Section 2 – Mise en œuvre de l'égalité de traitement dans le domaine du logement

Chapitre 4 – Recherche et poursuite des discriminations

Section 1 – Tests de discrimination

Sous-section 1 – Emploi

Sous-section 2 – Logement

Section 2 – Actions en cessation

Section 3 – Astreintes

Section 4 – Représentation en justice

Chapitre 5 – Modes et charge de la preuve

Section 1 – Répartition de la charge de la preuve

Section 2 – Modes spécifiques de preuve

Sous-section 1 – Résultats d'un test de discrimination

Sous-section 2 – Preuves statistiques

Sous-section 3 – Refus de communiquer un document

Chapitre 6 – Dispositions pénales et amendes administratives

Section 1 – Dispositions pénales

Section 2 – Amendes administratives

Titre 3 – Des instruments de promotion de l'égalité de traitement et de la diversité

Chapitre 1^{er} – Outils de politique publique

Section 1 – Analyses d'impact

Section 2 – Plans d'action

Section 3 – *Gender budgeting*

Section 4 – Statistiques diversité

Chapitre 2 – Organes consultatifs

Section 1 – Comité régional pour l'égalité des chances

Section 2 – Comité de coordination régional en matière de diversité

Section 3 – Conseil bruxellois de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Section 4 – Groupe de coordination de la politique régionale du genre

Section 5 – Conseil des personnes handicapées

Section 6 – Groupe de coordination de la politique de la COCOF du handicap

Section 7 – Groupe de coordination de la politique de la COCOM du handicap

Section 8 – Conseils consultatifs communaux des aînés

Chapitre 3 – Promotion de la diversité au sein des organismes publics régionaux et locaux

Section 1 – Plan d'action diversité

Section 2 – Représentativité des organismes publics régionaux et locaux

Section 3 – Subsidés pour la promotion de la diversité

Section 4 – Réseau des managers de la diversité

Chapitre 4 – Accessibilité des organismes publics régionaux et locaux

Chapitre 5 – Accessibilité des lieux ouverts au public

Chapitre 6 – Représentativité des nominations effectuées par le Gouvernement au sein des organes de gestion d'une personne morale

Chapitre 7 – Incitants économiques à la diversité

Section 1 – Subsidés régionaux pour la diversité

Section 2 – Clauses sociales insérées dans les marchés publics régionaux

Section 3 – Label Diversité

Titre 4 – Des instruments de lutte contre les discriminations

Chapitre 1^{er} – Aide aux victimes

Chapitre 2 – Conciliation

Chapitre 3 – Monitoring et rapports

Titre 5 – Des organismes compétents en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité de traitement et de la diversité

Chapitre 1^{er} – UNIA

Chapitre 2 – L'institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Chapitre 3 – Instances régionales

Section 1 – Services d'inspection régionale

Sous-section 1 – Emploi

Sous-section 2 – Logement

Section 2 – Fonctionnaire délégué

Sous-section 1 – Emploi

Sous-section 2 – Logement

Chapitre 4 – Organisations associatives et syndicales

Titre 6 – Dispositions modificatives, abrogatoires et transitoires

Titre 7 – Dispositions finales

