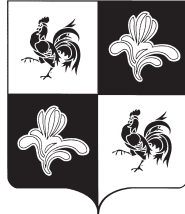


Parlement francophone bruxellois
(Assemblée de la Commission communautaire française)



12 mars 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**

RAPPORT

fait au nom de la commission interparlementaire

par Mme Marie BORSU

SOMMAIRE

1. Désignation des rapporteurs	3
2. Exposé de Mme Nawal Ben Hamou, ministre en charge de la Cohésion sociale	3
3. Discussion générale	9
4. Discussion et vote des articles	24
5. Vote de l'ensemble du projet de décret et ordonnance conjoints	26
6. Approbation du rapport	26
7. Texte adopté par la commission	27

Ont participé aux travaux :

- Délégation du Parlement francophone bruxellois : Mme Latifa Aït-Baala, Mme Leila Agic, Mme Marie Borsu, Mme Delphine Chabbert, M. Jonathan de Patoul, Mme Margaux De Ré, Mme Nadia El Yousfi, M. Bertin Mampaka Mankamba et M. Luc Vancauwenberge (président).
- Délégation du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et de l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune : Mme Latifa Aït-Baala, Mme Leila Agic, Mme Nadia El Yousfi, Mme Marie Nagy (présidente), M. Petya Obolensky, Mme Lotte Stoops, Mme Farida Tahar, Mme Cieltje Van Achter, Mme Khadija Zamouri.

Ont également participé aux travaux : Mme Gladys Kazadi (députée) et Mme Nawal Ben Hamou (ministre).

Mesdames,
Messieurs,

La commission interparlementaire a examiné, en sa réunion du 12 mars 2024, le 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.

1. Désignation des rapporteurs

À l'unanimité des membres présents, Mme Marie Borsu est désignée en qualité de rapporteuse pour le Parlement francophone bruxellois, ainsi que Mme Nadia El Yousfi pour le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune.

2. Exposé de Mme Nawal Ben Hamou, ministre en charge de la Cohésion sociale

Mme Nawal Ben Hamou (ministre) a tenu devant les commissaires le discours suivant :

« Je vous présente aujourd'hui un texte dont je suis particulièrement fière car il représente l'aboutissement de plus de trois années de travail.

Je voudrais commencer par remercier mes collègues du gouvernement qui ont permis également la réalisation de ce projet – qui est, pour la toute première fois, une vraie mise en commun de nos forces législatives – et qui me permettent, en me donnant mandat pour ce faire, de vous présenter un texte qui touche aux compétences de tout le gouvernement. C'est tout à fait unique et historique à l'échelle bruxelloise.

Ce texte, je l'ai dit, est le fruit de trois années de travail, sur lesquelles je souhaite revenir afin de vous exposer le cadre du texte qui est discuté aujourd'hui.

Pourquoi une codification unique ?

Depuis 2008 et à la suite des 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 les services, et ce, parfois sur la base de directives européennes. Il en est de même pour la Commission communautaire commune et pour la

Commission communautaire française, dans le cadre de leurs propres compétences.

Le caractère éparé des différents textes bruxellois de lutte contre les discriminations porte actuellement atteinte à la compréhension et à la lisibilité de la législation mais, surtout, fait obstacle à l'efficacité et à l'effectivité des protections qui y sont consacrées.

C'est pour cela que :

1° la déclaration de politique générale 2019-2024, commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune, prévoit de mener, je cite : « *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 législation « *conjointe à l'ensemble des institutions bruxelloises* » ; tel était mon mandat;

2° la codification des dispositions bruxelloises de lutte contre les discriminations sous une ordonnance-cadre constitue une recommandation formulée par Unia dès 2017 et par Brupartners et des conseils d'avis par la suite;

3° la section de législation du Conseil d'État a eu l'occasion de suggérer, je cite : « *[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.* ».

Vous l'aurez compris, le but de cette coordination de textes éparpillés en un corpus juridique unique est bien de répondre à ces objectifs et d'assurer un renforcement de la protection des droits fondamentaux des citoyens.

De qui nous sommes-nous entourés depuis trois années ?

Tout d'abord, d'un cabinet d'avocats, désigné par equal.brussels, qui a été d'une aide très précieuse et d'une excellente expertise; je les en remercie, de même que la responsable juridique d'equal.brussels, qui nous a accompagnés tout au long de ce processus.

Ensuite, un Comité d'accompagnement a été constitué. Il était composé d'un représentant d'Unia, d'une représentante de l'Institut pour l'égalité des

femmes et des hommes et bien entendu d'un représentant de chaque cabinet ministériel et de chaque administration concernés.

Au vu de l'importance tant normative que sociétale de ce Code, nous n'avons pas lésiné sur le nombre d'instances consultatives consultées.

C'est ainsi que nous avons sollicité :

- deux avis de l'Autorité de protection des données;
- l'avis de Brupartners;
- l'avis de Brulocalis;
- l'avis du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap;
- l'avis du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes;
- l'avis du Conseil consultatif du logement et de la rénovation urbaine;
- l'avis du Conseil de gestion de la santé et de l'aide aux personnes;
- l'avis du Bureau du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'aide aux personnes et de la santé;
- l'avis d'Unia et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Plus que des avis, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et Unia nous ont entourés avec beaucoup d'expertise et de créativité, et ont veillé à la cohérence avec le travail réalisé au niveau fédéral. Un grand merci à ces deux instances pour tout ce travail essentiel.

Ces avis, lorsque les instances se sont prononcées sur le fond, saluent unanimement les avancées apportées par le texte et appuient la nécessité d'une codification à des fins de cohérence et de synergie entre les textes concernés.

Le travail rigoureux de codification qui a été effectué est salué et les instances se réjouissent notamment de l'harmonisation des critères protégés dans les normes bruxelloises et de l'apparition de nouveaux critères.

Les avancées apportées par le Code en matière, d'une part, de transparence, d'accessibilité et d'utilisation simplifiée des textes rassemblés et, d'autre part, d'harmonisation au niveau intrabruellois et entre les compétences, chaque fois que cela s'avère pertinent, sont également saluées.

J'en profite pour remercier sincèrement toutes ces instances d'avis qui ont pris le temps nécessaire pour nous éclairer, chacune selon leur expertise basée sur les intérêts des personnes qu'elles représentent. Leurs avis sont riches et nous avons apporté une réponse circonstanciée à chacune des remarques qu'elles ont formulées.

Le Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme, qui se réunira pour la première fois dans quelques jours, n'était pas encore constitué au moment de l'examen du texte. Son précieux avis sera toutefois certainement requis pour les mesures d'exécution du Code. Je clôture ce chapitre avec l'avis de la section de législation du Conseil d'État, rendu le 15 décembre 2023 en chambres réunies, qui a encore permis d'affiner certains éléments du texte et d'améliorer la sécurité juridique, au bénéfice des Bruxellois.

À cet avis, il faut ajouter celui rendu le 10 janvier 2024 relatif à l'avant-projet d'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale « 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 », porté par mon collègue Bernard Clerfayt. Ce dernier projet est intégré au Code tel qu'il vous est soumis aujourd'hui et les modifications sont concentrées aux articles 146 à 151.

Venons-en à la méthodologie suivie.

Notre première mission a consisté à identifier, à recenser et à évaluer les instruments législatifs de droit bruxellois pertinents, c'est-à-dire les textes existants en matière d'égalité, de non-discrimination et de promotion de la diversité. En somme, quels textes allaient être codifiés en tout ou en partie et quels textes n'allaient pas l'être ?

Dans le cadre de cette première mission ont ensuite été analysées, 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. À cette étape, les textes des autres niveaux de pouvoirs ont également été passés au crible. D'autre part a été analysée la mesure dans laquelle les textes à codifier sont suffisamment précis, articulés et concrets pour être correctement appliqués.

Le résultat de cette première mission est le *Rapport d'évaluation juridique – État des lieux des législations bruxelloises de non-discrimination et de promotion de la diversité, en vue de leur codification*. Ce rapport est une pièce très précieuse, d'excellente qualité et qui fait partie intégrante de nos travaux puisque le commentaire des articles du Code y fait régulièrement référence.

Les résultats de cette évaluation juridique ont été présentés au Comité d'accompagnement, dont les membres ont pu formuler des commentaires et d'éventuelles corrections.

Venons-en à la codification en tant que telle.

Les législations codifiées sont les suivantes :

- 1° la législation relative à la non-discrimination;
- 2° la législation relative à l'intégration de l'égalité des chances dans les compétences bruxelloises;
- 3° la législation relative à la diversité dans la fonction publique et dans l'emploi.

Ces législations sont issues des trois législateurs bruxellois :

- 1° le Parlement et le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;
- 2° l'Assemblée réunie et le Collège réuni de la Commission communautaire commune;
- 3° l'Assemblée de la Commission communautaire française.

Il faut donc bien comprendre que ce Code reprend, remplace et coordonne l'ensemble des textes législatifs pertinents de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire française et de la Commission communautaire commune. D'où la nécessité de passer par ce processus de décret et ordonnance conjoints. Le champ d'application du Code est explicité en son article 6.

La liste des textes codifiés en tout ou en partie se trouve aux articles 203 à 207 du Code. Un tableau de correspondance a également été élaboré, de telle sorte que l'origine de chaque disposition du Code est traçable et que chaque disposition d'origine trouve une place et une équivalence dans le Code. En tout, ce sont 28 textes qui sont coordonnés en tout ou en partie dans un seul et unique texte, conjoint aux trois législateurs bruxellois.

Un seul et unique texte, à la place de 28 !

Viennent ensuite, d'une part, la nécessité de concevoir une structure destinée à accueillir de manière harmonieuse l'ensemble des règles contenues dans les textes recensés et, d'autre part, la rédaction de l'avant-projet de Code en tant que tel, article par article, à la lumière du rapport d'évaluation et des apports du comité d'accompagnement.

La codification est gouvernée par quatre grands objectifs : la cohérence, le respect du droit européen et international, l'exhaustivité et la praticabilité. Je suis déjà revenue sur les deux premiers objectifs.

L'exhaustivité, quant à elle, signifie, comme je l'ai dit, que le Code 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 seul ensemble cohérent.

La praticabilité vise, quant à elle, la capacité du Code à rassembler les éléments de réponses aux questions des praticiens sous des catégories conceptuelles cohérentes, explicites et logiquement articulées.

Les travaux ont été guidés par une volonté de réaliser une codification majoritairement à droit constant, respectueuse des exigences européennes et internationales et tenant compte des expériences passées et des avis des instances consultatives.

La codification vise donc à rassembler les textes en vigueur dans un acte unique, structuré et cohérent, mais sans en modifier fondamentalement le contenu, conformément au mandat qui m'a été donné par le gouvernement.

Des corrections ont bien entendu été apportées à ces textes afin de respecter les exigences européennes et internationales, par exemple onusienne, les directives européennes applicables, en ce compris l'interprétation que leur a donné la Cour de justice de l'Union européenne, et les rapports concernant la Belgique dressés chaque année par le European Equality Law Network.

Des corrections de ce type ont également été apportées en réponse aux enseignements qui se dégagent de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle et de la jurisprudence de la section de législation du Conseil d'État.

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, trois ensembles de sources ont été mobilisés. Premièrement, les rapports d'évaluation qui ont été dressés par des experts à propos de la législation antidiscrimination fédérale et flamande, cette dernière ayant rassemblé dans un décret-cadre la majorité des règles en matière d'égalité et de non-discrimination applicables sur son territoire. Deuxièmement, les évaluations réalisées, à propos des mêmes législations, par Unia et l'Institut pour

l'égalité des femmes et des hommes. Troisièmement, des décisions judiciaires faisant application de la législation antidiscrimination bruxelloise, ainsi que de la législation analogue d'autres niveaux de pouvoirs, lorsqu'elle est comparable à la législation en vigueur à Bruxelles.

Sur cette base, sept parties constituent la colonne vertébrale du Code :

- 1° les dispositions générales, en ce compris les définitions des concepts juridiques utiles en la matière;
- 2° le droit à la non-discrimination;
- 3° les 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° les compétences en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité de traitement;
- 5° le monitoring du Code;
- 6° les dispositions modificatives;
- 7° les dispositions finales.

Alors, concrètement, qu'est-ce qui change dans ce texte ? Qu'est-ce qui est modifié ?

Dans un souci de transparence et de lisibilité, le commentaire des articles reprend chacune des modifications apportées au texte original, sans exception.

Je souhaite toutefois revenir sur les modifications les plus marquantes selon moi, car porteuses de réels changements sociétaux et parfois réclamées depuis des années par le secteur.

Commençons par l'article 5 et citons par exemple l'intégration inédite des responsabilités familiales, de la monoparentalité, des caractéristiques sexuelles et de la transition médicale ou sociale comme critères protégés enfin reconnus dans la législation bruxelloise. Je pense qu'un des plus grands gains de ce Code réside indubitablement dans cette première partie, qui contient des définitions et des champs d'application transversaux, communs à tout le Code. Au lieu de 28 champs d'applications et de 28 façons de définir des termes, voici une proposition harmonisée et, bien entendu, harmonisée vers le haut.

En ce qui concerne les types de discriminations visés par le Code, toutes les instances soulignent avec une grande satisfaction l'ajout de la discrimina-

tion intersectionnelle. Ceci se trouve à l'article 7 du Code.

La reconnaissance des situations de discriminations multiples et intersectionnelles ainsi que des discriminations par association et imputées sont clairement une plus-value historique apportée par ce Code au cadre normatif bruxellois.

Comme vous le savez, en pratique, une discrimination est susceptible de revêtir une pluralité de formes. Une série d'entre elles se retrouvent déjà dans la législation bruxelloise, mais certains concepts utilisés méritaient d'être clarifiés et c'est ce que nous avons fait. Certaines formes de discriminations étaient jusqu'à présent, à l'inverse, absentes de l'arsenal juridique existant, ce qui confronte les victimes et les praticiens à des difficultés importantes.

Au sens du Code, constituent désormais 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.

Les carences de la législation belge à cet égard ont été pointées par diverses instances internationales : le Comité des Nations unies pour les droits des personnes handicapées s'est dit préoccupé par la situation des personnes étrangères en situation de handicap vivant en Belgique et confrontées à des situations de discrimination et recommande d'adopter des mesures effectives et spécifiques propres à prévenir les formes de discrimination croisée à l'égard des femmes et des filles en situation de handicap. Ou encore le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations unies, qui s'est également montré préoccupé par le manque de reconnaissance des situations d'intersectionnalité des femmes dans les segments les plus marginalisés de la population et qui note, dans un autre rapport, que les critères de l'âge et de la condition économique se combinent pour produire des discriminations spécifiques dans le domaine du logement par exemple.

De même, le Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domes-

tique (GREVIO) pointe les vulnérabilités particulières des femmes en situation de handicap ou migrantes.

À défaut de reconnaissance expresse par la législation actuelle, 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 leur sont rapportées, ou continuent de traiter chaque pan de la problématique comme un critère à part, conduisant à une double reconnaissance et à une double indemnisation.

Avec ce Code, non seulement nous sortons de l'angle mort du droit à la non-discrimination toute une série de situations discriminatoires, mais nous permettons au juge de prendre en compte la multiplicité des critères protégés pour fixer, au sein d'une fourchette de dédommagements forfaitaires, un dommage pour une discrimination intersectionnelle, analysée comme une discrimination unique d'un type spécifique.

Les articles 10, 11 et 12, relatifs aux aménagements raisonnables, font également l'objet de toute la satisfaction des instances consultatives.

Désormais, dans le cas d'une distinction indirecte fondée sur plusieurs critères dont le handicap, le régime spécifique de la distinction indirecte fondée sur le handicap devra systématiquement être pris en compte, en ce compris la possibilité de mettre en place un aménagement raisonnable. Inversement, le cas échéant, l'aménagement raisonnable devra, lorsque c'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 de parents en situation 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.

Faisant droit à une remarque formulée par la section de législation du Conseil d'État, en application notamment du droit à la vie privée et familiale protégé par le droit européen et constitutionnel, il a été précisé 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 permet-

tant de soutenir la situation de parents dont un enfant se trouve en situation de handicap.

Ensuite, en ses articles 8 et 16, le Code offre enfin un cadre juridique clair, cohérent, praticable et articulé aux actions positives, tout en se conformant au droit européen.

Unia, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap se félicitent du cadre réglementaire plus souple qui devrait faciliter la mise en œuvre des actions positives et qui restait lettre morte depuis une dizaine d'années. Ici, le cadre pourra toujours être précisé par le gouvernement ou le pouvoir exécutif mais, même en l'absence de ces mesures d'exécution plus précises, des actions positives pourront être mises en place dans le respect des conditions, en particulier l'existence d'un déséquilibre manifeste, et de mesures de publicité appropriées.

En matière de protection contre les représailles, les articles 19 à 21 apportent des précisions importantes et augmentent clairement le seuil de protection. 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 sont à présent protégées.

De plus, l'exigence de formalisme est réduite à un minimum, conformément aux exigences européennes en matière d'emploi.

L'indemnisation des victimes est également revue.

En matière d'emploi, l'article 35 du Code consacre le nouveau 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 auprès d'Actiris d'être informée proactivement du suivi de sa plainte.

L'article 41, quant à lui, 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. Il va de soi qu'un contexte de discriminations systémiques est un exemple de situation où une telle nécessité serait démontrée.

Autre nouveauté : à présent, Unia ou le groupement d'intérêt qui agit au nom de la personne qui s'estime victime, peut demander, pour elle, l'indemnisation forfaitaire. Cet ajout renforce encore un peu plus la protection juridictionnelle offerte aux personnes dans le cadre de la lutte contre les discriminations.

Prouver une discrimination n'est pas chose aisée, en particulier dans le cadre de la protection horizon-

tales mise en place par les législations bruxelloises codifiées dans les domaines de l'emploi, du logement et de l'accès aux biens et aux services. Il s'agit pourtant d'un enjeu clé pour l'effectivité du droit à la non-discrimination.

Le titre 6 du Code 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 de plusieurs critères protégés, dans un contexte donné. Ce mode de preuve est désormais accepté comme permettant de présumer l'existence d'une discrimination.

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 pour l'égalité des femmes et des hommes ou les groupements d'intérêt. 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, qui peut à présent être pris en compte au titre de présomption de preuve de discrimination et donner lieu à des dommages et intérêts.

Qui dit discrimination, dit sanction. Le régime des indemnités est revu avec des indemnités à la fois dissuasives, sur la base d'une analyse approfondie du droit fédéral et européen comparé, et modulables, intégrant le caractère systémique ou fondé sur plusieurs critères des discriminations condamnés.

Unia considère que la fourchette proposée satisfait, enfin, aux exigences d'avoir une sanction effective, dissuasive et proportionnée, telles qu'énoncées par les directives européennes en matière de lutte contre les discriminations. Les montants ont été fixés sur la base d'une analyse comparative européenne, détaillée dans l'exposé des motifs, ayant mis en lumière le caractère extrêmement faible des montants actuels par rapport aux montants d'indemnisation pratiqués par nos voisins rapportés au niveau de vie de ces pays. L'article 24 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 de loyer pour le bien concerné.

Le titre 7 de la partie 2 reprend le volet pénal de tous les textes codifiés.

Un ajout important est qu'il est désormais prévu que l'amende est multipliée par le nombre de victimes de l'infraction, avec un plafond de 20.000 euros.

La partie 3 du Code revient sur les obligations de *mainstreaming* de l'égalité des chances, de *gender mainstreaming* et de *handistreaming*, les analyses d'impact, les statistiques et le *gender budgeting*.

L'analyse de l'impact sur l'égalité des chances fait désormais l'objet d'un cadre juridique harmonisé et d'un recentrage sur les projets essentiels. Son champ d'application est étendu aux collèges des Commissions communautaires française et commune. Un seul test pour les trois entités !

Une avancée majeure est reprise à l'article 67 : l'obligation d'adopter des plans d'action visant à atteindre l'égalité autour de certains critères protégés, ainsi que des processus d'évaluation clairement définis.

Concrètement, cela veut dire quoi ?

Cela veut dire que ce Code rend légalement obligatoire le fait pour chacun des prochains gouvernements régionaux de réaliser des plans d'actions mobilisant les compétences régionales autour des critères suivants : le sexe et le genre (y compris les violences fondées sur le genre), l'origine et la situation sociales (dont la monoparentalité), l'orientation sexuelle et l'identité et l'expression de genre, l'origine ethnique ou culturelle, les critères dits raciaux, ainsi que le handicap. Pour la Commissions communautaires française et la Commissions communautaires commune, les efforts se concentrent sur le *gender mainstreaming* et sur le *handistreaming*. Sur le modèle de ce qui a été réalisé pour la toute première fois en Belgique par ce gouvernement, les prochains gouvernements bruxellois devront continuer à élaborer, à mettre en œuvre et à évaluer au moins cinq plans d'actions. Grâce à cette disposition, on rend incontournable la place de l'égalité des chances dans les futures politiques publiques bruxelloises. C'est une avancée majeure qui pérennise les efforts historiques entrepris sous cette législature.

Unia salue d'ailleurs la clarification du rôle d'equal.brussels et la volonté de synergie entre les instances bruxelloises.

Je rejoins l'avis d'Unia lorsqu'il rappelle le rôle prépondérant des correspondants égalité des chances et

qu'il insiste pour que des moyens humains et financiers puissent être octroyés aux administrations afin qu'elles puissent conférer à leurs correspondants les ressources nécessaires pour accomplir leurs missions.

Enfin, le fonctionnement des trois conseils consultatifs en égalité des chances est intégralement harmonisé. Pour assurer un travail transversal, chaque conseil nommera en outre un membre pour participer aux discussions des deux autres conseils.

Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, dont nous avons bien entendu mis à jour le nom, se félicite qu'une partie du Code soit consacrée à l'accessibilité aux chiens d'assistance – c'est l'article 158. Les situations permettant un refus d'accès pour les chiens d'assistance sont désormais énumérées limitativement et aucun coût supplémentaire ne peut plus être demandé pour en garantir l'accès.

En matière de handicap, ce Code donne enfin sa place au traitement des discriminations sur la base du handicap comme cela n'a jamais été fait jusqu'à présent, que ce soit en matière d'aidants proches, d'accessibilité numérique, d'accessibilité pour les chiens d'assistance ou des adaptations faites sur la base des recommandations du Comité des Nations unies pour les droits des personnes handicapées.

Les dernières modifications notoires sur lesquelles je souhaitais revenir concernent le monitoring du Code.

Sur le modèle fédéral, une évaluation, tous les cinq ans, de l'application et de l'effectivité de la partie 2 du Code, par une commission d'experts, est instaurée auprès des parlements. Nous disposerons donc, comme pour l'évaluation des lois fédérales de 2007, d'un précieux rapport d'évaluation du Code, indépendamment bien entendu. J'en profite pour remercier sincèrement les services des parlements, non seulement pour tout le travail réalisé pour permettre nos discussions aujourd'hui, mais aussi d'avoir accepté de tenir le rôle essentiel de secrétariat de cette commission d'experts.

Quelles sont les prochaines étapes ? Il est prévu un délai de six mois avant l'entrée en vigueur des dispositions du Code afin de laisser le temps à toutes les administrations et à tous les praticiens de s'organiser, même si le travail a débuté il y a de longs mois déjà, en concertation avec les principaux intéressés.

En parallèle, bien entendu un travail de vulgarisation et de diffusion est prévu. Un important effort d'information et de formation, à destination des professionnels et des citoyens, sera effectué. Un budget est réservé en 2024 auprès d'equal.brussels afin de

pouvoir proposer un programme d'information et de débats, par exemple sous la forme de midis de la formation thématiques.

Mon souhait est de pouvoir présenter sectoriellement les changements apportés par le Code, mais aussi de profiter de la nouvelle lisibilité du Code pour faire état du droit à la non-discrimination, de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances dans chacun de ces secteurs.

Le souhait du gouvernement, avec ce Code, au-delà des objectifs de lisibilité, d'exhaustivité, de praticabilité et de cohérence affichés et indubitablement rencontrés, est de permettre à chacun de connaître ses droits et obligations et de faire en sorte que la législation bruxelloise, à la pointe, soit plus souvent mobilisée par les cours et tribunaux.

Pour paraphraser le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, je souhaite que cette codification soit un succès et qu'elle serve d'outil de travail pour renforcer l'inclusion de tous et améliorer la lutte contre toute forme de discrimination, en vue d'une réelle justice sociale.

Le droit est porteur de changements sociétaux importants, et ce Code n'y fait pas exception.

Nous pouvons être fiers des avancées juridiques acquises depuis des années dans l'ordre juridique bruxellois, et ce Code leur donne une place et une visibilité réelles. ».

3. Discussion générale

Mme Latifa Aït-Baala (MR) salue, au nom de son groupe, la création de ce Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité, qui tend vers plus de clarté tant pour les citoyens que pour toutes les parties prenantes. Elle rappelle l'engagement pris à cet égard dans la déclaration de politique générale du gouvernement. Elle relève qu'il y est inscrit que le gouvernement, dans le cadre de l'élaboration de ce Code, « *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.* ». Elle s'étonne dès lors que Brupartners, dans son avis d'avril dernier, ait déploré le manque de concertation et de consultation dans l'élaboration du Code et déclaré « *qu'il aurait fallu que le comité d'accompagnement de ce projet de codification ne soit pas uniquement composé des membres des cabinets ministériels et des administrations concernées, mais également d'acteurs de terrain, de personnes victimes de discriminations ou d'associations qui les*

représentent et d'interlocuteurs sociaux. ». Elle le regrette et pense que la prise en compte des contributions des acteurs de terrain et du vécu des victimes aurait pu être bénéfique.

L'oratrice constate que l'égalité des chances est abordée dans le Code de manière transversale, notamment en ce qui concerne l'emploi et le logement, soit deux domaines qui font régulièrement l'objet de signalements pour faits de discriminations. Elle rappelle que, d'après le premier rapport annuel bruxellois d'Unia, l'emploi était, en 2022, le domaine pour lequel le plus de dossiers avaient été ouverts. Le second domaine était celui des biens et des services, dans lequel le secteur du logement arrivait en tête.

L'intervenante relève que le Code prévoit de procéder à des tests de discrimination dans les domaines du logement et de l'emploi. En matière de logement, d'une part, l'inspection régionale du logement, au sein du service public régional de Bruxelles, est chargée de contrôler les obligations en matière de logement. Les tests pourront prendre différentes formes telles que le test de situation ou le client mystère, et pourront être effectués de différentes manières, y compris en personne, par voie postale, électronique ou téléphonique. Son groupe salue la mise en place de ces tests, qui s'avère d'autant plus nécessaire quand on sait qu'en moyenne, 9 agences immobilières sur 10 sont complices de discriminations. En matière d'emploi, d'autre part, Actiris se voit chargé de plusieurs missions, telles que :

- la transmission des plaintes ou des signalements pour discrimination à l'embauche reçus par son service d'inclusion des demandeurs d'emploi;
- la transmission de *curriculum vitae* anonymisés pour permettre la réalisation des tests de discrimination;
- le suivi des plaintes auprès des plaignants.

Les discriminations à l'embauche constituent une atteinte à l'égalité des chances et son groupe salue donc l'usage des *curriculum vitae* anonymisés. Toutefois, la députée estime que cela ne représente qu'une partie de la solution. Le groupe MR salue la réalisation de tests de discrimination mais s'inquiète des garanties d'efficacité du dispositif. Elle se demande également comment il peut être prouvé, en entretien d'embauche, que le choix de l'employeur ne s'est pas basé sur la formation ou l'expérience mais sur un critère de discrimination. Comment cette preuve de la discrimination à l'embauche peut-elle être rapportée, au-delà de la première étape qu'est l'analyse des *curriculum vitae* ?

Son groupe regrette que le Code n'aborde pas la question de la neutralité. C'est un sujet qui fait régulièrement débat au sein de ce Parlement. Sachant que la neutralité stricte ne constitue pas, aux yeux de la loi, une discrimination stricte, elle demande ce qui est prévu à cet égard.

Par ailleurs, en vertu de l'article 7 du Code, la discrimination intersectionnelle constitue un comportement interdit. L'article 22 dispose que les discriminations intersectionnelles font partie des critères pouvant faire l'objet d'une indemnisation. En cas de discriminations multiples, chaque discrimination est évaluée séparément selon la fourchette forfaitaire. Or, il est inscrit dans l'exposé des motifs que « *[l]e 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. ».

L'intervenante indique que cette hiérarchisation est pour le moins étonnante. Pour le groupe MR, toutes les discriminations doivent faire l'objet d'une même attention et on ne peut s'adonner à une hiérarchisation des discriminations.

Enfin, en ce qui concerne les conseils consultatifs, la Région bruxelloise en compte près d'une trentaine. Plusieurs conseils ont été créés sous cette législation. Selon l'oratrice, l'augmentation du nombre de conseils va à l'encontre de la volonté de tendre vers plus de clarté en matière de lutte contre les discriminations et interroge quant à leur efficacité, puisque le nombre de plaintes auprès d'Unia ne diminue pas. Pour plus d'efficacité et de clarté, la députée se range à l'avis de Brupartners qui propose la création d'un conseil consultatif 'couple' chargé de rendre des avis sur toutes les questions liées à l'égalité, à la non-discrimination et à la promotion de la diversité. À cet égard, l'intervenante se pose les questions suivantes :

- à ce jour, comment le travail de ces conseils consultatifs est-il évalué ?
- comment le travail se coordonne-t-il entre tous les conseils ?

- que pense le gouvernement de la recommandation de Brupartners quant à la création d'un conseil consultatif couple ?

Mme Cielte Van Achter (N-VA) indique que le délai dans lequel les textes doivent être examinés est très court et fait remarquer que cela occasionne beaucoup de travail à son groupe. C'est pourquoi elle réservera son intervention générale à la séance plénière afin de pouvoir exprimer une position bien préparée.

Une codification peut être intéressante, consistante, cohérente et transparente et faciliter la mise en œuvre d'une matière déterminée. La codification est un bon outil lorsqu'il existe un grand nombre de textes législatifs. Néanmoins, certaines questions et critiques fondamentales se posent, telles celles formulées par le Conseil d'État. L'instrument « décret et ordonnance conjoints » n'est pas adéquat selon le Conseil d'État car il restreint l'autonomie des législateurs concernés. Ceux-ci devront à l'avenir modifier ensemble le texte. D'autre part, un décret conjoint ne doit pas mener à d'éventuels transferts de compétences. Le logement en est un exemple. Cela n'a effectivement pas sa place dans un décret et ordonnance conjoints. On aurait pu choisir d'autres voies. On a opté pour une codification drastique au lieu d'opter pour des textes distincts. Le risque de transferts de compétences et la possible limitation de l'autonomie de chaque entité, avec l'obligation d'agir ensemble à l'avenir, posent donc problème. Comment la secrétaire d'État répond-elle à ces critiques ?

Un autre point relevé par le Conseil d'État concerne le fait que l'affichage et la publicité des décisions de justice ne relèvent pas de la compétence régionale et qu'il en résulte un excès de compétence. A-t-il été tenu compte de cette remarque dans le texte final ?

Le fait que Bruxelles ne puisse pas attribuer de missions à Unia sans conclure un accord de coopération à cet effet constitue un autre point d'attention. Cet accord existe-t-il et, dans la négative, pourquoi ?

Le Conseil d'État émet des critiques concernant la qualité linguistique du texte. Il relève des différences importantes entre les deux langues, avec de nombreux exemples à l'appui. L'oratrice ne l'a pas vérifié personnellement mais espère que la secrétaire d'État peut la rassurer sur ce point. Les textes sont plus transparents et mieux appliqués quand ils ne sont pas incompréhensibles.

Le texte comporte des différences entre les régimes d'indemnisation : l'article 22 du projet comporte le régime général d'indemnisation. Les articles 23 et 24 contiennent les règles relatives, respectivement, à la discrimination sur le lieu de travail et la discrimination

en matière de logement. Le Conseil d'État estime que la distinction entre les trois régimes n'est pas motivée à suffisance sur certains points.

Par exemple, le régime général d'indemnisation permet de prendre en considération le contexte et la nature de la discrimination, ce que ne permettent pas les autres systèmes. Comment le gouvernement justifie-t-il que les régimes spécifiques pour la sphère du travail et le logement ne prennent pas en considération le contexte et la nature de la discrimination lorsqu'il s'agit de déterminer l'indemnisation ?

En vertu des articles 22 et 23, l'indemnisation peut être limitée s'il est démontré que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination. En vertu de l'article 24, ce n'est pas le cas dans le contexte du logement.

Pourquoi n'est-il pas possible, dans le contexte du logement, de démontrer que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination (comme le permettent les autres régimes) ?

En ce qui concerne la présomption de culpabilité, l'oratrice note que les articles 45 et 46 introduisent une présomption de culpabilité applicable à toutes les procédures judiciaires et administratives. Le Conseil d'État observe que cette présomption de culpabilité ne peut pas être appliquée dans le cadre d'une procédure de sanction administrative, à laquelle s'applique (comme c'est le cas des procédures et sanctions pénales classiques) la présomption d'innocence garantie par l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. La secrétaire d'État peut-elle confirmer que la présomption d'innocence restera d'application dans les procédures visant à infliger des sanctions administratives ?

En ce qui concerne les discriminations fondées sur la langue (et le statut de séjour), le Conseil d'État fait remarquer qu'aucune instance ne prend en charge la discrimination fondée sur la langue. Il en va de même pour les différences de traitement basées sur le statut de séjour. Unia est compétent pour un certain nombre de discriminations. Le gouvernement est compétent pour l'égalité entre hommes et femmes et les responsabilités familiales. Quelle est la valeur de la langue en tant que critère protégé si celle-ci n'est ensuite prise en charge par aucune instance ? Pourquoi la discrimination linguistique n'est-elle pas intégrée à l'article 174, § 2, du projet ?

Une dernière question concerne la composition du comité d'experts (article 183). Celui-ci est composé de professeurs provenant des universités bruxel-

loises. Pourquoi sont-ils privilégiés par rapport aux professeurs des autres universités belges ? Quelle est la justification du gouvernement à cet égard ?

Mme Nadia El Yousfi (PS) se réjouit de ce projet de Code. Elle explique que la lutte contre les discriminations dans tous les domaines est pour elle un combat central. Elle indique que cette codification des dispositions bruxelloises de lutte contre les discriminations sous une ordonnance-cadre se fonde sur une recommandation historique d'Unia (dès 2017), de la commission d'évaluation des lois fédérales de lutte contre les discriminations et des instances consultatives. Le caractère épars des différents textes bruxellois de lutte contre la discrimination porte atteinte à leur compréhension et à la lisibilité de la législation et, surtout, fait obstacle à l'efficacité et à l'effectivité des protections y consacrées. C'est pourquoi, explique-t-elle, le gouvernement bruxellois s'est engagé en 2019 – au travers de sa déclaration de politique commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune – 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* ».

La députée félicite la secrétaire d'État d'avoir tenu cet engagement au terme de trois ans de travail. Elle indique que son groupe se préoccupe de ces questions depuis la loi « Moureaux » en 1981. Elle relève qu'il s'agit en l'espèce d'un travail colossal 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. 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 des autres destinataires du Code.

L'oratrice souligne aussi la volonté de transversalité dans les compétences régionales, appliquée au travail de codification pour en améliorer la cohérence, notamment en ce qui concerne les définitions.

La députée insiste sur l'élargissement de cette codification aux compétences de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française, qui concernent de près la population bruxelloise et sont par conséquent significatives en

matière d'égalité des chances. Son groupe souligne l'intérêt de cette transversalité quant à l'harmonisation et à l'extension de l'application du test d'égalité des chances et du *gender mainstreaming* aux actes des Commissions communautaires française et commune et rappelle la nécessité, d'une part, de prévoir des moyens humains et financiers supplémentaires et adéquats, et, d'autre part, de former correctement les agents des administrations de ces entités qui seront amenés à appliquer ce test d'égalité des chances.

Cinq objectifs gouvernent cette codification : l'exhaustivité, la praticabilité, la cohérence, le respect du droit européen et international et faire en sorte que la législation bruxelloise, à la pointe, soit plus souvent mobilisée par les cours et tribunaux. Cette codification est, par ailleurs, réalisée à droit constant, exception faite de lacunes et d'incohérences juridiques à corriger et des améliorations de la protection des justiciables sur la base des avis des instances consultatives. L'oratrice explique que le souci d'exhaustivité implique que le Code a vocation à remplacer l'ensemble des textes législatifs préexistant et que la praticabilité vise la capacité du Code à rassembler les éléments de réponses aux questions des praticiens sous des catégories conceptuelles cohérentes, explicites et logiquement articulées. Il ne s'agit donc pas de modifier fondamentalement le contenu, conformément au mandat qui a été donné par le Gouvernement.

L'intervenante soulève à propos du handicap que ce Code donne enfin sa place au traitement des discriminations sur la base du handicap comme cela n'a jamais été fait jusqu'à présent, que ce soit en matière d'aidants proches, d'accessibilité numérique, d'accessibilité des chiens d'assistance ou des adaptations faites sur la base des recommandations du Comité des Nations unies pour les droits des personnes handicapées.

Prouver une discrimination n'est pas chose aisée, en particulier dans le cadre de la protection horizontale mise en place par les législations bruxelloises codifiées dans les domaines de l'emploi, du logement et de l'accès aux biens et aux services. Il s'agit pourtant d'un enjeu clé pour l'effectivité du droit à la non-discrimination. L'oratrice relève qu'au titre 6, le Code coordonne les dispositions contenues dans les textes codifiés relatives aux modes et à la charge de la preuve.

Son groupe souhaite que cette codification soit un succès et qu'elle serve d'outil de travail pour renforcer l'inclusion et améliorer la lutte contre toute forme de discrimination, en vue d'une réelle justice sociale.

Mme Delphine Chabbert (PS) revient sur des articles importants du Code, notamment sur les définitions qui lui paraissent fondamentales parce qu'il

faut des termes bien définis pour rendre la défense des droits praticable et effective.

Elle relève que l'article 5 reprend de façon inédite les réalités que constituent les responsabilités familiales, la monoparentalité, les caractéristiques sexuelles et la transition médicale ou sociale, et se réjouit que ces réalités soient désormais des critères protégés et reconnus dans la législation bruxelloise. Pour son groupe, c'est l'un des apports les plus importants du Code, avec des définitions et des champs d'applications transversaux, communs à tout le Code. Parmi les ajouts, elle commente les définitions des concepts suivants :

- les caractéristiques sexuelles : ce critère protège expressément les personnes intersexes et c'était une demande forte du secteur;
- la transition médicale ou sociale : le critère du « changement de sexe » est remplacé par la « transition médicale ou sociale », plus englobante et plus 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;
- l'origine et la condition sociales : ces termes visent notamment l'origine et la situation des personnes vivant dans des conditions socioéconomiques précaires, des personnes analphabètes ou illettrées, des personnes sans abri, des personnes demandeuses d'emploi, des personnes qui ont un passé judiciaire ou qui sortent de la prostitution, ainsi que les gens du voyage. Hier paraissaient les nouveaux chiffres alarmants pour notre Région où 3 bruxellois sur 10 vivent sous le seuil de pauvreté. Cette définition est importante pour toutes ces personnes émergeant au CPAS ou en situation de précarité qui seraient victimes de discrimination, pour qu'elles puissent se défendre sur la base de ce critère;
- les responsabilités familiales, en ce compris la monoparentalité : la députée se réjouit de voir ce combat qu'elle mène enfin acté dans ce Code, car la réalité du vécu et des discriminations de nombreuses personnes est enfin reconnues. Comme au niveau fédéral, ces termes visent la situation qui se produit lorsque des personnes ont des responsabilités à l'égard des enfants à leur charge ou des enfants domiciliés avec elles, ou ont des proches qui ont besoin d'une forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel. Les familles monoparentales représentent environ un tiers des familles bruxelloises. À Bruxelles, un enfant sur quatre grandit dans une famille mono-

parentale. Cette partie importante de la population de la capitale est pourtant sujette à un risque accru de précarisation (logements de moins bonne qualité, revenus moins élevés, etc.). Les mères seules représentent presque 90 % des parents élevant et assumant financièrement seuls un ou plusieurs enfants. Les responsabilités familiales ne comprennent donc pas seulement les obligations de soins que les parents ont envers leurs enfants et les congés qu'ils peuvent prendre dans le cadre de ces obligations de soins. Elles incluent 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;

- la discrimination 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;
- la 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.

L'oratrice souligne également les articles 10, 11 et 12, relatifs aux aménagements raisonnables : à présent, dans le cas d'une distinction indirecte fondée sur plusieurs critères dont le handicap, le régime spécifique de la distinction indirecte fondée sur le handicap devra systématiquement être pris en compte, en ce compris la possibilité de mettre en place un aménagement raisonnable. Inversement, le cas échéant, l'aménagement raisonnable devra, lorsque c'est pertinent et possible, être adapté aux autres critères protégés impliqués par la distinction indirecte concernée.

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.

L'intervenante estime également que l'article 67 contient une avancée majeure, à savoir l'obligation d'adopter des plans d'action visant à atteindre l'égalité pour certains critères protégés, ainsi que des processus d'évaluation clairement définis.

Enfin, la députée se réjouit que ce Code rende légalement obligatoire, pour les prochains gouvernements, la réalisation des plans d'actions mobilisant les compétences régionales autour des critères suivants : le sexe et le genre (y compris les violences fondées sur le genre), l'origine et la situation sociales (dont la monoparentalité), l'orientation sexuelle et l'identité et l'expression de genre, l'origine ethnique ou culturelle, les critères dits raciaux, ainsi que le handicap. Pour la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française, les efforts se concentrent sur le *gender mainstreaming* et sur le *handstreaming*. Sur le modèle de ce qui a été réalisé pour la toute première fois en Belgique par ce gouvernement, les prochains gouvernements bruxellois devront continuer à élaborer, mettre en œuvre et évaluer au moins cinq plans d'actions. Grâce à cette disposition, on rend incontournable la place de l'égalité des chances dans les futures politiques publiques bruxelloises. L'oratrice estime qu'il s'agit d'une avancée majeure qui pérennise les efforts entrepris sous cette législature.

Mme Leila Agic (PS) souhaite insister sur l'article 7 du Code, qui porte sur l'intersectionnalité, c'est-à-dire la « *discrimination directe ou indirecte, le harcèlement discriminatoire ou sexuel et 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 d'un comportement constitué de deux discriminations simultanées fondées sur des critères distincts ou de discriminations successives. Deux discriminations autonomes donnent lieu à des constats autonomes. À l'inverse, la discrimination intersectionnelle a la particularité de se fonder simultanément sur plusieurs critères protégés. La députée estime qu'il s'agit d'une plus-value historique. En pratique, une discrimination est susceptible de revêtir une pluralité de formes. Selon elle, si certaines figuraient dans la législation, dont certaines méritaient d'être clarifiées, d'autres en étaient absentes, confrontant les victimes et les praticiens à d'importantes difficultés. Les instances internationales (dont le Comité des droits économiques et culturels des Nations unies) avaient pointé certaines carences en droit belge, et notamment des situations d'intersectionnalité concernant essentiellement des femmes dans les segments les plus marginalisés, ou encore les discriminations fondées sur l'âge combiné à la situation économique dans l'accès au logement. À défaut de cadre légal, la jurisprudence belge est partagée. Certains juges refusent de reconnaître l'existence de discriminations intersectionnelles ou traitent chaque pan de la problématique comme un critère à part. Ce Code permet à certaines situations de sortir de l'angle mort du droit et permet aux juges de prendre en compte la multiplicité des critères protégés et d'analyser la fourchette

d'indemnisation à l'aune de la situation unique que constitue la discrimination intersectionnelle.

L'oratrice pointe l'article 35, qui consacre le nouveau droit de la personne victime qui a déposé plainte auprès de l'inspection régionale de l'emploi ou auprès d'Actiris d'être informée proactivement du suivi de sa plainte.

Par ailleurs, le fait, pour Unia, de demander l'indemnisation forfaitaire pour une victime est également une nouveauté qui permet, selon la députée, de renforcer la protection des victimes.

En ce qui concerne les sanctions, l'intervenante relève que le régime des indemnités est revu, avec des montants dissuasifs sur la base d'une analyse approfondie du droit fédéral et européen comparé, intégrant le caractère systémique et fondé sur plusieurs critères des discriminations condamnées.

Le but de la codification vise au renforcement de droits fondamentaux des citoyens. L'oratrice se dit fière de la concrétisation de ce projet crucial de justice sociale.

Mme Lotte Stoops (Groen) fait référence à l'accord de gouvernement qui prévoit de travailler sur un Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité. Le projet à l'examen est le résultat de trois années de collaboration constructive, et il y a de quoi en être fier.

L'oratrice note que les droits fondamentaux sont actuellement mis à mal un peu partout dans le monde.

La Commission communautaire flamande n'a pas été impliquée, car cette législation revient au Gouvernement flamand, mais ce texte veille à s'aligner autant que possible sur le Code flamand, ce qui est important dans ce domaine.

Le regroupement de 28 textes antidiscrimination en un document juridique unique favorise l'efficacité et l'efficience de la protection de tous les Bruxellois.

Ce projet de texte montre aussi la voie qui sera empruntée à l'avenir à Bruxelles.

Compte tenu de l'exposé des motifs et des questions, l'oratrice se concentre sur la liste des discriminations.

Il est positif qu'une liste des discriminations visées par le Code ait enfin été établie.

La discrimination directe, mais aussi et surtout la discrimination indirecte, qui existent déjà, voient

désormais leur spectre élargi, ce qui semble être une grande victoire.

Les discriminations intersectionnelles sont enfin nommées dans la loi. Il ne s'agit pas en soi de discriminations nouvelles, contrairement à la méthode utilisée pour les constater.

Le harcèlement discriminatoire, le harcèlement sexuel ainsi que l'injonction de discriminer sont inclus dans le texte.

Il convient de noter que de nouvelles mesures importantes sont prises afin de soutenir adéquatement les personnes en situation de handicap, notamment avec le volet concernant le refus d'aménagement raisonnable.

Lorsqu'une personne en situation de handicap demande un aménagement raisonnable lié à un handicap, le destinataire de cette demande doit soit mettre en place l'aménagement, soit renvoyer le demandeur à la personne en mesure de répondre à sa requête, soit donner les raisons pour lesquelles l'aménagement demandé est disproportionné.

Autre nouveauté : conformément à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, il est désormais prévu que, lorsqu'un aménagement est refusé au motif qu'il est jugé disproportionné, une alternative raisonnable doit être proposée à la personne handicapée.

Il s'agit là d'une avancée considérable, qui ne doit pas être minimisée, dans la mesure où il est particulièrement difficile, pour une personne en situation de handicap, de s'intégrer dans cette « course effrénée » qui caractérise notre société.

L'oratrice se réjouit que le Code entraîne une harmonisation de secteurs qui n'étaient pas toujours sur la même longueur d'onde ou au même niveau et, surtout, que cette harmonisation se fasse vers le haut. C'est une démarche intelligente et positive.

L'obligation d'employer au moins une personne en situation de handicap à mi-temps par tranche de vingt équivalents temps plein prévus au cadre du personnel est étendue aux pouvoirs locaux, de même que la règle relative à la passation de contrats de travaux, de fournitures et de services avec des entreprises de travail adapté.

Le Code pourra désormais être utilisé. L'oratrice remercie pour la bonne collaboration et se réjouit que ce Code puisse encore être approuvé.

M. Petya Obolensky (PTB) remarque que ce Code bruxellois était annoncé dès la déclaration de poli-

tique générale du gouvernement à la rentrée 2019, soit il y a plus de quatre ans et demi. L'objectif était de coordonner et de renforcer les dispositifs existants de lutte, de monitoring et de prévention contre les discriminations et de les rassembler dans un décret et ordonnance conjoints à l'ensemble des institutions bruxelloises. Ce nouvel outil rassemble donc des textes éparpillés de lutte contre les discriminations en un corpus juridique unique et relativement volumineux.

L'orateur se demande comment ce Code assurera un « *renforcement de la protection des droits fondamentaux pour toutes et tous* », comme promis dans l'exposé des motifs; il ignore comment ce Code pourrait faire reculer les discriminations sur le terrain, et rejoint les doutes et le scepticisme des acteurs de terrain. Le député rappelle que la Région a créé ces dernières années plusieurs nouveaux outils inefficaces et très peu utilisés : ces chartes de la diversité, ces plans de diversité voire ces labels diversité prennent un temps fou à être élaborés et rédigés, mais ont une incidence fort limitée sur le terrain des entreprises. La récente mise en place d'un conseil consultatif pour éliminer le racisme est, d'après lui, vouée à l'inefficacité en raison de la nature purement consultative de cet organe.

L'intervenant soulève que la mise en place de l'outil des tests a été laborieuse : après un long combat du milieu associatif, largement soutenu par son groupe, les tests ont été approuvés par le gouvernement comme outil légal pour détecter et sanctionner les discriminations, mais force est de constater que cela n'a pas donné les résultats escomptés. Par manque d'ambition, cet outil reste sous-utilisé en matière de logement et inutilisé, voire saboté, en matière d'emploi.

La présence du racisme est pourtant largement prouvée et les chiffres de discrimination augmentent sans cesse, comme l'indique la lecture des monitorages socioéconomiques annuels d'Unia. Aujourd'hui, près de 70 % des Bruxellois sont d'origine étrangère. Il est inacceptable qu'une ville multiculturelle comme Bruxelles voie la majorité de ses habitants discriminés sur les marchés de l'emploi, du logement, de l'enseignement ou dans ses rapports avec la police. Cette « superdiversité » est une source de richesse qui offre de solides atouts si tous se voient offrir des chances et des droits égaux. Or, le député considère que ce n'est pas le cas aujourd'hui. Le risque de pauvreté, de chômage, de faible qualification, de relégation dans les filières professionnelles ou techniques, ou encore de logement médiocre est beaucoup plus grand aujourd'hui si vous avez une couleur de peau différente ou si votre nom suggère une origine étrangère. Il est temps de combattre effectivement les dis-

criminations et de garantir un traitement égal à tous les Bruxellois.

Face à ce constat (que personne ne peut nier), ce qui intéresse le groupe PTB, c'est l'action politique qui doit en découler pour régler le problème. Or, en Région bruxelloise, plus de 40 ans après la loi « Moureaux », le bilan lui semble catastrophique. Ce pays dispose d'un solide arsenal de lois et d'ordonnances antiracisme et antidiscrimination; il est, selon lui, suffisamment armé d'un point de vue législatif et est sans doute l'un des pays européens qui ont, en la matière, les législations les plus pointues. Le député se demande donc si, en Région bruxelloise, c'était vraiment d'un nouveau Code rassemblant ces législations dont on avait besoin. Pour lui, ce que les gens attendent c'est que le gouvernement consacre du temps, de l'énergie et de l'ambition à faire reculer les discriminations en pratique.

La politique antidiscrimination des gouvernements successifs est un échec, et ce gouvernement n'y fait pas exception. Il ne s'agit pas uniquement de mieux coordonner, mais bien de faire appliquer la loi et d'être ferme avec les « gros poissons » dans les secteurs où tout le monde sait que la discrimination persiste fortement, comme les agences immobilières ou certaines agences d'interim, par exemple. Il faut des sanctions et il faut des moyens humains et financiers suffisants pour résoudre le problème, ou en tout cas obtenir des améliorations significatives.

L'orateur insiste : il s'agit de mettre fin à l'impunité, et non de communiquer. Les victimes n'ont pas besoin de symboles ou d'une législation conjointe, mais bien d'un changement quant à leurs conditions matérielles d'existence (accès au logement, à l'emploi, aux loisirs, à l'école, etc.). Il demande un signal politique clair quant à la fin de ces discriminations.

Au regard de ce qui précède, l'intervenant souhaite poser les questions suivantes :

- comment ce code va-t-il faire reculer les discriminations sur le terrain et assurera-t-il un « *renforcement de la protection des droits fondamentaux pour toutes et tous* », comme promis dans l'exposé des motifs ?
- combien y a-t-il eu de procès-verbaux pour discrimination, de sanctions appliquées à des employeurs ou à de grands bailleurs qui discriminent ?
- quel est le bilan en matière d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations ? Le député souhaite qu'on lui communique des chiffres.

Quant aux tests, l'intervenant se demande pourquoi, en matière d'emploi, il n'est pas fait allusion à

la dernière mouture de l'ordonnance du 4 septembre 2008, datée de 2023, alors que le texte adopté en matière de logement est, lui, bel et bien évoqué.

Mme Farida Tahar (Ecolo) rappelle qu'aujourd'hui encore, les discriminations, sous toutes leurs formes, qu'elles soient basées sur le genre, l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle et bien d'autres, demeurent des réalités tenaces, vécues quotidiennement par beaucoup de nos concitoyennes et concitoyens, principalement dans le domaine de l'emploi, du logement, des services et des biens.

Ces discriminations entravent non seulement les droits individuels mais sapent aussi les fondements même de la démocratie. En 2022, Unia, le centre interfédéral pour l'égalité des chances, enregistrait 7.310 signalements ayant menés à l'ouverture de 1.887 dossiers pour des faits de discrimination, de discours, d'actes de haine ou de racisme (toutes les formes de racisme, comme l'islamophobie, antisémitisme, afrophobie, etc.).

Face à ce constat, il était inscrit dans la Déclaration de politique générale commune, le fait de prévoir « 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 ».

C'est aujourd'hui chose faite. Le groupe Ecolo s'en réjouit, même si cela a pris du temps. Il était nécessaire de bien le faire. Il faudra être très attentif à la mise en œuvre de tous ces vœux pieux et théoriques qui y sont rassemblés.

Le Conseil d'État l'a par ailleurs souligné, précisant qu'une telle législation générale permettrait au législateur de veiller à la cohérence d'ensemble des dispositifs déjà existants en matière de lutte contre les discriminations. Un tel texte, plus englobant, donne donc davantage de moyens pour appliquer concrètement les principes d'égalité consacrés dans la Constitution (articles 10 et 11).

Face à ce constat, le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité est présenté aujourd'hui comme une réponse structurée et plus ambitieuse encore en faveur de la lutte contre toutes les discriminations.

Le Code a pour vocation d'unifier et de renforcer les dispositifs existants. Le groupe Ecolo souligne que c'est une très bonne chose. Ce Code offrira, concrètement, un cadre légal plus cohérent et accessible, en rassemblant la législation éparse en un seul corpus, il facilitera la compréhension et l'application

des lois anti-discrimination, permettant ainsi une meilleure protection pour tous. L'objectif étant bien de faire reculer les discriminations et le racisme dans la réalité des gens.

De plus, le Code intègre des mesures proactives de promotion de la diversité, c'est en cela qu'il est intéressant. Le groupe Ecolo sera attentif à sa mise en œuvre. Il y a encore beaucoup d'efforts à faire en matière de promotion de la diversité et de l'inclusion de toutes les personnes dans certaines entreprises, mais également dans certaines administrations publiques.

Parmi d'autres éléments, il est à souligner l'importance accordée à la diversité dans la fonction publique et dans le secteur privé. Par le biais de ce Code, un signal fort est envoyé puisque la diversité n'est pas seulement une valeur morale essentielle mais également un atout stratégique pour le développement et la prospérité de la Région.

Cependant, la députée se doit de poser des questions cruciales pour garantir que ce Code réponde efficacement aux défis qu'il vise à relever.

Concernant la discrimination intersectionnelle reconnue dans le texte à l'article 7, comment la secrétaire d'État va assurer que les mesures adoptées prennent en compte la complexité des expériences vécues par les individus affectés par plusieurs formes de discrimination simultanément ?

La secrétaire d'État a, à juste titre, évoqué la situation précaire, par exemple, de mamans solos ou de femmes migrantes qui sont fortement discriminées pour des raisons d'origines et de situations socio-économiques. La députée évoque, notamment, les personnes LGBTQIA+. Le chemin à parcourir est encore long et beaucoup de choses restent à faire. Beaucoup de discriminations évoquées dans le texte sont relativement récentes dans le débat public. La biphobie, la transphobie avec leur vécu violent sont portées à bout de bras par des associations pendant des années. La députée permet ici de mentionner, comme un hommage, le travail de Mme Zoé Genot sur le sujet. Elle désire également rappeler et saluer les engagements pris, notamment au niveau fédéral, par Mme Sarah Schlitz.

Concernant les différentes situations de discrimination croisées, la députée évoque la situation de femmes qui arborent un foulard par choix et qui sont encore discriminées, notamment sur le marché de l'emploi ou dans le cadre d'une recherche de logement. C'est une réalité qu'il faut pouvoir mentionner. Ces femmes sont suffisamment visibilisées et l'on a parfois encore un petit peu peur de les mentionner. Elles sont souvent ultra-compétentes et se trouvent

face à un refus catégorique de pouvoir accéder à une fonction dans le secteur privé, la fonction publique ou même l'enseignement supérieur.

Comment le Code prévoit-il de traiter les cas où plusieurs formes de discrimination se croisent, affectant particulièrement certains individus de ce groupe ? Existe-t-il des dispositions spécifiques pour adresser ces complexités ?

Concernant la promotion de la diversité, quels mécanismes de suivi et d'évaluation seront mis en place pour assurer l'efficacité des politiques adoptées ? Il faut rappeler que, à compétences égales, une personne extra-européenne court 3 à 4 fois plus le risque d'être discriminée sur le marché de l'emploi. C'est une variante importante à intégrer dans le cadre de la promotion de la diversité ou de l'inclusion des personnes d'origine étrangère.

Comment la secrétaire d'État compte-t-elle simplifier les procédures d'indemnisation pour rendre la justice accessible à toutes les victimes de discrimination ? En effet, elle a longuement cité un paragraphe sur l'indemnisation afin que les victimes aient vraiment accès à la justice. Une des difficultés pour cela est de prouver la discrimination. En Région bruxelloise, des projets d'ordonnance visant à simplifier les tests de situation ont été votés. Comment simplifier ces procédures puisque, dans la réalité, il est très difficile de porter plainte ou de signaler une discrimination ? Il va falloir évaluer ces dispositifs qui ont été votés récemment.

La protection contre les représailles est cruciale pour encourager les victimes de discrimination à s'exprimer. Comment le Code garantit-il une protection efficace contre les représailles pour celles et ceux qui dénoncent des actes de discrimination ou qui participent à des procédures de plainte ?

Comment le Code abordera-t-il la complexité et la spécificité de différentes formes de discrimination, reconnaissant que chacune requiert une approche et des mesures adaptées ? Bien que toute discrimination soit inacceptable, leur manifestation varie significativement.

Quels mécanismes de suivi et d'évaluation sont prévus pour mesurer l'impact réel du Code sur la réduction des discriminations ? À de nombreuses reprises, des dispositifs d'évaluation spécifiques sont mentionnés dans le texte et la Secrétaire d'État a parlé d'un délai de 5 ans. La députée désire revenir plus particulièrement sur l'évaluation de ce dispositif. Le Code est très bien mais il faudra veiller à son application et son évaluation.

La députée salue le fait que le Code est articulé avec le décret et ordonnance conjoints « relatif à la transition numérique des Autorités publiques ». Cependant, elle aurait aimé savoir si la question de cette accessibilité numérique avait été davantage développée, eu égard aux difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap, notamment. Ce n'est pas le seul public confronté aux inégalités numériques. La députée pense, notamment, aux personnes illettrées ou très éloignées du numérique. La secrétaire d'État peut-elle en dire davantage sur ces questions d'accessibilité ?

Concernant les moyens, la secrétaire d'État a évoqué un budget pour l'année 2024. Peut-elle donner plus de précisions sur les moyens dégagés ?

Néanmoins, ces questions soulignent l'importance d'un dialogue continu et d'une collaboration étroite entre toutes les parties prenantes pour assurer que ce texte réponde pleinement et efficacement aux attentes et aux besoins de la société diverse. Le groupe Ecolo restera très attentif à la mise en œuvre concrète des législations anti-discrimination. À ce stade, ce projet de Code représente un engagement fort en faveur de l'égalité, de la diversité et de la lutte contre les discriminations. C'est pourquoi, le groupe Ecolo votera résolument, fermement et avec conviction pour ce projet de décret et ordonnance conjoints.

Mme Khadija Zamouri (Open VLD) remercie la secrétaire d'État de son exposé et la félicite d'avoir rassemblé les différents textes antidiscrimination jusqu'alors dispersés.

Cet éclatement a entravé l'efficacité et l'effectivité du respect des règles dans ce domaine. Le suivi était très difficile. Unia avait recommandé en 2017 de codifier les textes bruxellois de lutte contre les discriminations en une ordonnance-cadre unique. Cette démarche de codification permet de se concentrer sur des intérêts spécifiques. Des définitions ont été ajoutées, qui tiennent compte des développements aux niveaux fédéral, européen et international, ce qui est important étant donné que la discrimination ne connaît pas de frontières.

De nombreux textes européens, comme la directive relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances, sont au fondement de l'ordonnance bruxelloise. C'est une bonne chose que les trois pouvoirs législatifs bruxellois aient uni leurs forces.

Mme Marie Nagy (DéFI) salue l'énorme travail que le Gouvernement, et en particulier la secrétaire d'État, a réalisé avec cette volonté de codification en réunissant l'ensemble des ordonnances et des décrets dont on connaît l'importance et la complexité.

Cela donne vraiment un aspect de visibilité et un côté opérationnel important. Le Gouvernement fait là une œuvre extrêmement utile dans la Région. Il y a des discriminations importantes tant au niveau de l'emploi qu'au niveau du logement. Le Code couvre un panel très large de discriminations telles que l'origine, la condition des femmes, le fait d'être porteur d'un handicap ou encore de l'âge. Il est important de donner cette impulsion politique forte pour déclarer que, en Région bruxelloise, les discriminations ne sont pas acceptées, pas acceptables et punissables dans le cadre d'un Code structuré.

La députée met également en évidence un aspect important porté par le ministre Bernard Clerfayt : intégrer dans ce Code toute la réforme 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. C'est un élément qui s'inscrit parfaitement dans cette notion du Code. L'objectif de la réforme est de renforcer la poursuite de l'objectif de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations dans les administrations locales bruxelloises.

Par rapport aux différentes analyses qui ont été effectuées et, notamment, les rapports annuels « diversité » d'Actiris qui, après une enquête faite auprès des services des ressources humaines des communes, ont démontré que les conditions actuelles de l'ordonnance pour l'octroi du subside ne répondent pas aux objectifs de promotion de la diversité ni de lutte contre la discrimination. La volonté est d'avoir une réelle promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Il s'agit également d'établir un lien véritable entre cette politique et l'évaluation avec une commission d'évaluation qui sera créée pour le faire. Il faut également faire de l'affectation du subside et du plan « diversité » une politique réelle de lutte contre les discriminations, notamment via les *manager* « diversité » dans les différents groupes. Ceux-ci seront financés dans toutes les communes et seront affectés que dans le travail de lutte contre les discriminations, de mise en œuvre du plan « diversité » et d'évaluation de ce plan. C'est un pas important de professionnalisation dans la fonction publique locale, mais c'est également une manière de voir la gouvernance d'une manière beaucoup plus efficiente en se donnant les moyens de le réussir. La députée désire attirer l'attention sur cet élément. Dans l'ensemble des réformes qui ont été saluées, cela représente quelque chose qui a un intérêt fondamental pour les 19 communes et leurs travailleurs.

Le groupe DéFI votera avec conviction ce projet.

Mme Gladys Kazadi (Les Engagés) constate que le projet de Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité présente un grand intérêt pour les citoyens et citoyennes, mais aussi pour les députés en tant que politique engagée qui appellent à une société plus égalitaire, plus juste et plus solidaire.

Tel qu'il ressort de l'exposé, il vise à regrouper et consolider les législations anti-discrimination existantes, à améliorer la lisibilité et la compréhension de la législation, et à renforcer l'efficacité et l'effectivité des protections contre la discrimination.

Ce projet de Code marque ainsi une étape importante dans la construction d'une société bruxelloise plus juste et plus inclusive et répond de ce fait à une nécessité urgente, car la discrimination gangrène encore trop la société.

Pour le groupe Les Engagés, l'ensemble des représentations sociales, stéréotypes, amalgames et préjugés qui alimentent les différentes formes de discrimination sont contraires aux valeurs qu'il défend à travers son projet de société et doivent être combattus.

La députée salue donc l'initiative et la démarche et éprouve un grand intérêt à voir ce projet de Code établir enfin en région bruxelloise un cadre juridique clair, cohérent et structurel qui lui-même ne soit pas facteur d'autres discriminations.

Les discriminations basées sur l'origine raciale ou ethnique, la couleur de peau, la nationalité, le sexe, l'âge, le handicap, la religion ou les convictions, ainsi que bien d'autres critères, sont monnaie courante à Bruxelles.

Ces discriminations entraînent des conséquences graves sur la vie des personnes qui en sont victimes. Elles les excluent au quotidien de l'emploi, du logement, de l'éducation, des soins de santé, et de nombreux autres domaines de la vie publique et privée. Elles alimentent la précarité, l'isolement social, et la souffrance psychologique.

C'est pourquoi, il est essentiel de se doter d'un Code bruxellois de l'égalité qui soit à la fois ambitieux et efficace.

Le groupe Les Engagés sera très attentif à la mise en œuvre de ce Code en projet, son monitoring et surtout le déploiement des plans d'actions qui l'accompagnent et qui doivent permettre d'atteindre une efficacité acceptable dans cette lutte menée pour éliminer les différentes formes de discrimination dont la députée a fait mention.

Elle note que le projet de Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité prévoit un certain nombre de mesures pour lutter contre la discrimination et promouvoir la diversité, notamment l'interdiction de la discrimination directe et indirecte dans tous les domaines de la vie sociale, l'obligation de mettre en place des mesures positives pour favoriser l'égalité des chances et la diversité ou encore la création d'un organe indépendant chargé de veiller au respect du Code et de lutter contre la discrimination. Ce sont des points positifs, en dehors des objectifs précités, qui sont à relever et c'est de bon sens que le groupe Les Engagés le salue.

En ce qui concerne le champ d'application, il est important de protéger les citoyens et citoyennes dans tous les contextes d'autant plus que Bruxelles, avec sa population multiculturelle et diverse, rend plus crucial une protection contre la discrimination dans tous les domaines de la vie.

La discrimination indirecte est souvent difficile à identifier et à prouver, ce qui rend difficile pour les victimes d'obtenir justice.

Le contexte bruxellois, avec sa diversité croissante, exige une définition de la discrimination qui prenne en compte ces formes complexes. Et, sur ce point, le projet de Code remplit en partie l'objectif.

Cependant, le texte présente aussi des lacunes, tant sur la transposition correcte et complète des directives européennes que sur une série de modalités pratiques de sa mise en œuvre. Les discriminations touchent les citoyens et citoyennes de diverses manières. Elles sont abordées et ciblées mais toutes ne reçoivent pas une parfaite mise en situation, de répression et de réparation. La discrimination sur la base du séjour n'est de fait pas bien articulée dans ce projet et, par conséquent, les personnes discriminées sur la base du statut du séjour n'ont pas énormément de marge de manœuvre dans la formulation des recours.

L'autre partie de l'objectif est, en effet, la sanction effective et efficiente de l'acte délictuel de discrimination et, pour cela, les garanties juridiques passent par les mécanismes de dénonciations, de recours juridictionnels et des dispositifs de sanctions qui ne laisse entrevoir aucune faille pour les auteurs et, par là même, assurent une protection optimale pour les victimes.

En effet, il est souvent difficile pour les victimes de discrimination de prouver qu'elles ont été victimes de discrimination, en raison du manque de preuves tangibles. L'une des conditions est la charge de la preuve qui, selon la députée, n'est pas suffisamment protec-

trice pour les victimes. Il appartient à l'auteur de discrimination de démontrer qu'il n'a pas agi de manière discriminatoire.

Et si l'on regarde aussi du côté des sanctions, il faut avoir la présence d'esprit que le but premier d'une sanction doit être la réparation du préjudice. Le préjudice n'est pas seulement économique, et pourtant la victime n'en est pas moins lésée dans ses droits. Il y a bien la nécessité de sanction et de réparation qui doit primer, la députée l'admet, mais le principe de proportionnalité est une condition toute aussi essentielle de l'équité en matière de justice.

En considérant l'impact psychologique que peuvent encourir les personnes, chacune individuellement selon sa sensibilité, la députée estime que les régimes de sanctions mériteraient une meilleure adaptation à cette fin.

Il est important de garantir que les victimes de discrimination disposent d'une aide juridique, psychologique et financière adéquate. La législation doit aussi permettre un accompagnement de la victime qui a besoin de soutien pour se reconstruire.

La députée estime que le devoir qui est celui des politiques de veiller à ce que ce Code soit à la hauteur des ambitions qu'il porte, implique une discussion de fond sur chacun des articles qui permettra de vraiment faire de ce Code un outil puissant pour construire une région bruxelloise plus juste et plus solidaire.

Sur le mécanisme de subsidiation des communes pour le poste de *manager* « diversité », le Conseil d'État a jugé le critère exclusif du nombre d'habitants comme insuffisant et non justifié dans son avis du 10 janvier 2024. Quels autres critères le Gouvernement entend-il dès lors appliquer pour plus d'équité dans l'attribution des subsides aux communes ?

Concernant le critère protégé de la langue, la députée constate une faille dans le texte en projet, notamment en ce que ce critère ne ressort de la compétence ni d'Unia, ni de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH). Dès lors, une personne qui serait victime d'une discrimination sur base de la langue n'aurait pas les moyens de recours, pour le signalement et la sanction. Quel mécanisme est prévu pour pallier ce problème ?

Dans la mesure où le Gouvernement flamand se retire de l'accord de coopération qui régit le fonctionnement d'Unia, se pose la question du champ d'application territoriale du présent texte dans la mesure où Unia n'a plus de compétence sur les matières de la Vlaamse Gemeenschapcommissie. Comment le Gouvernement prévoit-il solutionner cette situation qui

pourrait être problématique pour des personnes vivant sur le territoire de la Région Bruxelles-Capitale ?

La députée reprend ici la question du Conseil d'État. Que justifie le choix des experts issus du « corps académique des Universités bruxelloises » et pas d'autres ?

Mme Nawal Ben Hamou (ministre) a tenu devant les commissaires les éléments de réponse synthétisés ci-après :

« Portée du Code en projet »

Le droit est porteur de changements sociétaux. Il ne s'agit pas ici de chartes, de plans ou de labels, mais de droits, et donc d'obligations et de sanctions !

Le code en projet, de manière totalement inédite, rehausse les sanctions, allonge la liste des critères protégés, complète la liste des types de discriminations interdites, permet la réelle mise en place d'actions positives et reconnaît les discriminations systémiques.

Ce Code permet une approche holistique : il mobilise toutes les compétences des trois entités, renforce la prévention des discriminations, transforme les politiques publiques en ce compris la recherche des infractions et leur sanction. S'attaquer au cadre général, dans une optique de réduction, voire d'élimination, des inégalités, était une priorité du gouvernement. L'intégration de ces outils dans le Code garantit la pérennité des actions en ce sens.

Ce Code est historique en ce qui concerne le niveau de protection offert contre les discriminations. Des situations discriminatoires qui étaient totalement invisibilisées jusqu'alors sont désormais sorties de l'angle mort du droit à la non-discrimination.

En précisant les définitions des discriminations par association, fondées sur un critère imputé ou perçu, ou encore des discriminations multiples, le niveau de protection contre les discriminations est largement augmenté. Pour la première fois dans l'ordre juridique bruxellois, les discriminations intersectionnelles sont clairement définies et sont ajoutées comme type de discrimination. Le rapport d'évaluation juridique et le commentaire de l'article 5 démontrent à quel point cet ajout était nécessaire.

Grâce à ce Code, la discrimination intersectionnelle constitue à présent non plus une discrimination fondées sur des critères multiples et autonomes, mais bien une seule discrimination, qui présente la spécificité d'être fondée simultanément sur plusieurs critères protégés. Des jugements passés, notamment du tribunal du travail de Bruxelles, ont tenté de faire

appel à ce concept, mais le fondement juridique faisait alors défaut à Bruxelles. Les juges sont à présent sécurisés dans cette approche.

Les discriminations systémiques sont également reconnues. Quel autre texte législatif peut se targuer de protéger, comme le fait ce Code, le sexe (critère auquel sont assimilés la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, la transition médicale ou sociale, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles, la paternité, la comaternité, la copaternité, la coparentalité), la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, 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), le handicap et toute caractéristique physique ou génétique ?

Quelle situation discriminatoire n'est pas couverte par ce code ? Aucune. Quel critère protégé n'est pas couvert par ce code ? Aucun. Et certainement aucun qui ait été recommandé par la jurisprudence, les instances internationales, le Conseil d'État ou encore la dizaine d'instances consultatives qui ont remis un avis sur le Code en projet.

Le mandat confié à l'oratrice par le gouvernement était d'augmenter le niveau de protection des Bruxellois; à son estime, c'est chose faite.

Choix de l'instrument *« décret et ordonnance conjoints »*

Afin de compléter, de modifier ou de remplacer les dispositions légales en vigueur adoptées par plusieurs entités législatives, le décret et ordonnance conjoints est l'instrument idéal. C'est celui qui a été retenu dans l'accord de gouvernement 2019-2024 et celui qui a été recommandé par Unia.

Cet instrument est certes encore peu mobilisé, mais cela ne doit pas décourager : il y a été recouru avec succès en l'espèce et ceux qui souhaiteraient faire de même à l'avenir le pourront également. La présente discussion démontre que la constitution d'une commission interparlementaire et le passage devant plusieurs assemblées législatives ne sont pas des obstacles insurmontables. Des modifications pourront donc être apportées au Code, à l'initiative des gouvernements et des parlements concernés – le texte n'est en aucun cas rendu immuable par le choix de l'instrument « décret et ordonnance conjoints ».

Correction de la langue

Les textes français et néerlandais du Code en projet ont fait l'objet d'une relecture par des avocats francophones et néerlandophones. En outre, l'ensemble des remarques linguistiques formulées par l'auditeur, très impliqué, du Conseil d'État ont été intégrées.

Consultation de la société civile

En amont du projet de Code, tous les secteurs et organes représentatifs concernés ont été consultés et leur expertise a été mobilisée, directement ou indirectement. Une présentation du projet a eu lieu chaque fois qu'elle a été demandée et les instances ont reçu deux mois pour remettre un avis approfondi.

De plus, la consultation du terrain a été menée au quotidien durant toute la législature, notamment lors de l'élaboration des différents plans d'action, où la société civile a pu fait part des réalités de terrain et expliciter ses priorités, mais aussi dans le cadre des diverses actions, impliquant souvent un comité d'accompagnement comprenant des représentants experts de la société civile, ou encore par le biais de la politique de subventionnement : les liens avec la société civile ont toujours été entretenus et leurs actions et leurs priorités ont toujours été soutenues.

En aval, les législations codifiées seront certainement amenées à évoluer sur le fond, notamment à la suite du processus inédit d'évaluation régulière prévu par le Code. Ces évolutions de fond seront notamment fondées sur les retours de terrain. Le monitoring du Code rassemblera, outre des praticiens et des experts académiques, une représentation du Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes, du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap et du Conseil bruxellois de lutte contre le racisme. Ces trois conseils rassemblent des membres de la société civile associative, qui seront donc impliqués dans l'évaluation du Code.

Conseils consultatifs

Le Code, loin de complexifier la situation des conseils consultatifs, la simplifie et l'harmonise : tout (jetons de présence, missions, fonctionnement, etc.) est désormais centralisé au sein de Brupartners.

La législation impose à ces trois conseils (le Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap et le Conseil bruxellois de lutte contre le racisme) de produire un rapport d'activités annuel. Les deux premiers conseils cités, qui existent déjà, s'acquittent de cette obligation et leurs rapports

sont disponibles en ligne. Ces conseils rassemblent la société civile, les experts et les interlocuteurs sociaux. C'est unique et ça fonctionne. Leur efficacité peut-elle être mesurée à l'aune des chiffres de la discrimination ? Certainement pas, et ce n'est pas leur rôle : pour les signalements, il y a Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Leurs conseils éclairent-ils utilement les politiques du gouvernement bruxellois ? Très certainement. Et il n'est pas douteux qu'il en ira de même pour le Conseil bruxellois de lutte contre le racisme.

Pour rappel, chacun des conseils sera représenté dans les deux autres conseils. L'intersectionnalité et la transversalité sont donc garantie.

L'oratrice ne s'associe pas à court terme à la recommandation de Brupartners de rassembler tous ces conseils sous une seule coupole. Tout d'abord, cette demande émane de Brupartners mais pas des conseils consultatifs eux-mêmes. Ensuite, à moins de prévoir un conseil d'une quarantaine de membre, comment garantir une juste place à la société civile associative, afin que chacune de leurs thématiques soit représentée au sein de ce conseil unique ? Les conseils consultatifs regroupent des associations féministes, antiracistes, anticoloniales, LGBTQ, d'accessibilité, de plaidoyer pour les droits des personnes en situation de handicap ... Ne risque-t-on pas de diluer la place, l'expertise et la voix de chacune de ces associations si l'on prévoit une coupole unique ? L'oratrice le craint.

Unia

1. Attribution de missions

Unia tire toujours ses compétences de l'accord de coopération préexistant 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. La référence, dans cet accord de coopération, aux dispositions codifiées est donc remplacée par le Code.

2. Retrait de la Flandre

Il n'appartient pas au gouvernement bruxellois de prendre une quelconque attitude normative à la suite de la décision flamande de se retirer d'Unia; il revient à la Flandre de garantir le respect des droits fondamentaux des personnes sujettes à sa législation. Des discussions constantes ont d'ailleurs lieu entre Unia et le Vlaams Mensenrechteninstituut.

3. Distinctions de traitement fondées sur la « langue » et sur le « statut de séjour »

La question de la protection du critère de la langue est posée régulièrement et une solution devrait être trouvée au niveau interfédéral afin de garantir une protection uniforme sur le territoire belge. Il n'y aurait pas de sens à créer un organisme spécifique bruxellois pour ce critère. Nous ne pouvons, depuis Bruxelles, imposer unilatéralement ce nouveau critère à Unia, dans la mesure où cet institut est régi par un accord de coopération multilatéral.

Concernant le statut de séjour, il est également nécessaire d'adopter une position interfédérale. À l'heure actuelle toutefois, les personnes concernées sont protégées de façon indirecte sur la base de la nationalité et peuvent dans ce cadre faire appel à Unia.

Discriminations intersectionnelles

Aucune hiérarchisation n'est prévue entre les critères protégés ou entre les victimes. C'est précisément pour éviter toute hiérarchisation que le code introduit la notion de « discrimination intersectionnelle ». Auparavant, les juges ne trouvaient de réponse à une discrimination intersectionnelle que dans la reconnaissance d'une double discrimination et, partant, d'une double indemnisation – ce qui impliquait une distinction de traitement entre les victimes et entre les auteurs, en particulier en ce qui concerne le montant de l'indemnisation.

Les discriminations intersectionnelles ne sont pas des discriminations multiples. L'intérêt de les distinguer se justifie par la palette de sanctions proposées. Dans un cas, il y a une seule et unique discrimination et, dans l'autre, il y a deux ou plusieurs discriminations. Il n'y a aucune hiérarchie entre les victimes : le Code prévoit bien des indemnisations qui tiennent compte de la situation de la victime, mais dans le but de respecter l'exigence de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives qui découle du droit de l'Union européenne. 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 – la discrimination intersectionnelle fondée sur des critères multiples, qui « active » plusieurs facteurs de vulnérabilité de la victime, aggravant systématiquement son préjudice. En revanche, dans le cas de discriminations multiples, additives et successives, ce facteur n'entre pas en ligne de compte. En effet, le tribunal constatera alors deux discriminations différentes et appliquera dès lors deux indemnisations, conformément à la jurisprudence. Il s'agit donc de deux choses différentes qui sont traitées de façon distinctes et

adéquate – si le cadre en projet était discriminant, le Conseil d'État l'aurait souligné.

Discriminations à l'embauche

L'ordonnance du 4 septembre 2008 « relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi » est bien codifiée et les modifications apportées à cette ordonnance en 2023 sont bien intégrées au Code.

Régimes d'indemnisation

Le régime des indemnités est simplifié, notamment via la reconnaissance dans le Code et la clarification des types de discriminations. Un système de justification renforcée est prévu : le régime le plus strict devra être respecté – ce qui clarifie résolument la situation. En outre, l'indemnisation tient compte de la multiplicité des critères.

Il est renvoyé, en ce qui concerne les différents régimes d'indemnisation, aux articles 22 à 24 et à leur commentaire. À la suite d'une observation du Conseil d'État, le commentaire des articles apporte des précisions, notamment en citant in extenso certains extraits du rapport régional bruxellois d'Unia.

La distinction entre les trois régimes d'indemnisation (« général », « emploi » et « logement ») est conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution, qui interdisent les discriminations au vu des spécificités propres à chacun de ces secteurs. La nécessité de distinguer trois régimes distincts tient aux raisons suivantes. Premièrement, le régime spécifique d'indemnisation dans la fonction publique bruxelloise 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, il a été décidé d'adopter dans le domaine du logement un régime spécifique d'indemnisation plus strict que le régime général, compte tenu de l'ampleur en Région de Bruxelles-Capitale du phénomène de la discrimination au logement. Le régime spécifique au logement est aligné sur celui applicable à la fonction publique bruxelloise, en ce sens que le montant objectif de référence (ici, le loyer) est multiplié par six pour obtenir l'indemnité forfaitaire.

Le Code 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. Il existe un consensus quant au fait que les indem-

nités civiles forfaitaires actuellement applicables ne produisent plus l'effet dissuasif recherché. 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.

Le choix reste ouvert à la victime d'opter soit pour la fourchette forfaitaire et modulable établie par le présent Code, 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.

Respect de la présomption d'innocence

À la suite de l'avis du Conseil d'État, une précision a été ajoutée dans le commentaire des articles pour confirmer que le renversement de la charge de la preuve n'est pas applicable aux procédures pouvant mener à l'infliction d'une sanction administrative revêtant un caractère pénal au sens de la jurisprudence visée par la remarque 25 de la section de législation.

Publication des décisions judiciaires

À la suite de l'avis de l'Autorité de protection des données, 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. Le cadre distingue selon le profil de l'auteur : les personnes morales font l'objet d'un régime général et relativement large, les auteurs personnes privées majeures peuvent faire l'objet d'une publication au regard des circonstances de l'espèce, dans la mesure strictement nécessaire pour prévenir des discriminations futures de la part du même auteur. La publication sur internet qui concerne une personne privée majeure en particulier sera spécialement motivée par le juge. La publication concernant un auteur mineur est bien entendu exclue.

Protection des lanceurs d'alerte

En cas de représailles contre des lanceurs d'alerte ou des personnes qui ont dénoncé des discriminations, le formalisme de la plainte est réduit à minima, conformément aux exigences européennes. En outre, la protection est étendue à la victime, à ses soutiens et aux lanceurs d'alerte. Cela permettra en particulier de favoriser la mise au jour d'éventuelles pratiques systémiques dans les organisations bruxelloises.

Accessibilité numérique

Le Code en projet étend les obligations européennes en matière d'accessibilité numérique à la Commission communautaire commune. Les formations proposées par equal.brussels rencontrent un succès qui atteste de leur qualité et du volontarisme des administrations à se conformer à ces obligations, au bénéfice de pouvoirs publics accessibles à tous.

Budget

En 2024, 30.000 euros sont prévus pour des actions de diffusion, vulgarisation et de pédagogie.

Pouvoirs locaux

Le but, en ce qui concerne la fonction publique locale, est de répartir les moyens en matière de diversité en fonction 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 en matière de diversité 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 des subventions. Le commentaire de l'article concerné a été adapté pour apporter la précision demandée par le conseil d'État.

Évaluation et commission d'experts

Sur le modèle fédéral, une évaluation aura lieu, tous les cinq ans, de l'application et de l'effectivité de la partie 2 du Code. Cette évaluation sera menée par une commission d'experts instaurée auprès des parlements. Nous disposerons donc, comme pour l'évaluation des lois fédérales de 2007, d'un précieux rapport d'évaluation du Code, indépendant bien entendu. Vu la qualité du rapport sur les lois de 2007, nous pouvons espérer beaucoup de cette évaluation bruxelloise.

Le choix de restreindre, au sein de la commission d'experts en matière de lutte contre les discriminations, les représentants du monde académique aux universités bruxelloises est motivé par le fait qu'elles sont les mieux placées pour pouvoir commenter et observer l'utilisation des dispositions du Code. On ajoutera que ces universités engagent des membres non exclusivement bruxellois. ».

Mme Cielte Van Achter (N-VA) a écouté les réponses de la secrétaire d'État. Il est soutenu que les modifications futures ne poseront aucun problème. Le cœur du problème consiste dans le transfert de com-

pétences, qui est également problématique selon le Conseil d'État. Cette critique est justifiée. Un certain nombre de dispositions n'ont pas leur place dans un décret conjoint. L'excès de compétence concernant la publication des prononcés est encadré par des réglementations relatives à la protection de la vie privée, mais la Région ne dispose tout simplement pas de cette compétence.

Le groupe N-VA n'approuvera pas le texte, même s'il est certain que beaucoup d'énergie y a été consacrée, que de nombreuses clarifications ont été apportées et qu'il constitue désormais un meilleur outil. Et c'est nécessaire, car il y a beaucoup à faire sur le terrain. Un certain nombre d'options ont été prises, telles que des tests de discrimination sur le marché du travail, mais elles sont critiquables.

Aucune réponse concluante n'a donc été apportée à une série de questions sur l'excès de compétence. En outre, des observations de fond ont été formulées par le passé sur des dispositions qui sont maintenant rassemblées.

M. Petya Obolensky (PTB) souligne que la lutte contre la discrimination est essentielle à la fois au plan individuel et au plan collectif. Au plan individuel, d'une part, car elle détruit des vies en privant des personnes du droit à un travail ou à un logement décent parce qu'elles n'ont pas la bonne couleur de peau ou la bonne origine. La discrimination exclut et rend vulnérable à l'exploitation (certains propriétaires et certains employeurs profitant du fait que les personnes concernées n'ont souvent pas d'autre choix que d'accepter un mauvais logement ou un bas salaire). Au plan collectif, d'autre part, parce que les bas salaires que les travailleurs étrangers sont contraints d'accepter permettent aux employeurs d'abaisser le niveau de tous les salaires, ou encore parce que le racisme et la discrimination brisent les motivations et gaspillent les talents, alors qu'il y a trop peu d'enseignants, de plombiers, d'informaticiens ou d'infirmières.

Le député avance que le rôle du gouvernement, dans la région la plus diversifiée d'Europe, est de garantir l'égalité des droits et de protéger les Bruxellois contre le racisme et la discrimination. Or, l'orateur juge nul le bilan en la matière : combien de procès-verbaux ont été dressés, combien de sanctions infligées, combien de condamnations obtenues ? L'intervenant demande qu'il soit mis fin à l'impunité.

4. Discussion et vote des articles

Article premier

Il ne suscite pas de commentaire et est adopté à l'unanimité des 9 membres présents au sein de la

délégation du Parlement francophone bruxellois et à l'unanimité des 9 membres présents au sein de la délégation du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et de l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune.

Articles 2 à 4

Ils ne suscitent pas de commentaire et sont adoptés à l'unanimité des 9 membres présents au sein de la délégation du Parlement francophone bruxellois et par 8 voix pour et 1 voix contre au sein de la délégation du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et de l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune.

Article 5

Un amendement n° 1, déposé par Mme Khadija Zamouri, Mme Delphine Chabbert, Mme Leila Agic et Mme Nadia El Yousfi, est libellé comme suit :

« Insérer un 26°/1 rédigé comme suit :

« 26°/1. « inclusion » : adaptation de l'environnement sociétal dans lequel tous les obstacles sont levés afin que tous les membres de la société puissent participer pleinement et de façon autonome et égale aux prises de décision et aux activités politiques, sociales, culturelles et économiques de la société, quelles que soient leurs particularités en particulier en regard des critères protégés; ».

Justification

Le terme « inclusion » est de plus en plus utilisé et l'usage et la compréhension du concept varient selon les intervenants. Celui-ci fait en effet l'objet, dans le présent Code, de différentes déclinaisons, soit selon les personnes qu'il concerne (inclusion des personnes en situation de handicap), soit selon les champs matériel auquel il s'applique (inclusion dans les relations de travail dans le secteur privé, inclusion dans les relations de travail au sein de la fonction publique). La présente définition vise à renforcer la sécurité juridique autour de ce terme et de ses déclinaisons au sein du présent Code.

L'amendement n° 1 est adopté à l'unanimité des 9 membres présents au sein de la délégation du Parlement francophone bruxellois et par 8 voix pour et 1 abstention au sein de la délégation du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et de l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune.

L'article 5, tel qu'amendé, est adopté à l'unanimité des 9 membres présents au sein de la délégation du Parlement francophone bruxellois et par 8 voix pour et 1 voix contre au sein de la délégation du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et de l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune.

En conséquence, l'énumération au sein de l'article 5 fera l'objet d'une renumérotation.

Articles 6 à 141

Ils ne suscitent pas de commentaire et sont adoptés à l'unanimité des 9 membres présents au sein de la délégation du Parlement francophone bruxellois et par 8 voix pour et 1 voix contre au sein de la délégation du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et de l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune.

Article 142

Un amendement n° 2, déposé par Mme Khadija Zamouri, Mme Delphine Chabbert, Mme Leila Agic et Mme Nadia El Yousfi, est libellé comme suit :

Dans le paragraphe 4, insérer les mots « *chacun pour ce qui le concerne*, » entre les mots « *les modalités qu'ils fixent*, » et les mots « *les instances bruxelloises* ».

Justification

Au sein de la fonction publique régionale bruxelloise, Bruxelles Fonction Publique est le service du Gouvernement qui assure le suivi de la politique de diversité dans la fonction publique régionale sur la base des rapports des instances régionales qui lui sont soumis.

Plus précisément, conformément à l'article 3, § 1^{er}, 6° et 15°, de son arrêté de création du 6 juillet 2017, Bruxelles Fonction Publique est chargé de « *coordonner la stratégie de l'égalité des chances et diversité dans la fonction publique régionale, y compris avec les autres services* » et d'« *assurer le secrétariat des différentes commissions de la Région liées aux matières de fonction publique, notamment la Chambre de recours régionale, les commissions de sélection, les commissions d'évaluation, le Comité régional de diversité et le secrétariat du Comité de négociation* ».

Le présent amendement établit le principe d'un financement, dont les modalités d'octroi du financement qui ne seront plus prévues directement dans le

projet de Code mais dans un arrêté d'exécution pris par le gouvernement.

Par ailleurs une commission d'évaluation, composée de plusieurs institutions, sera mise en place par le gouvernement pour l'évaluation des plans de diversité et de la réalisation des objectifs.

Les modalités de fonctionnement et la composition de cette commission seront également fixées dans un arrêté d'exécution pris par le gouvernement.

Au niveau de la fonction publique régionale bruxelloise, Bruxelles Fonction Publique souhaite définir des modalités supplémentaires dans un arrêté conforme à l'esprit et aux principes du Code.

Vu la nécessité de réunion et de concertation des entités qu'entraînent les éventuelles modifications de l'arrêté conjoint et pour des raisons opérationnelles liées au contexte institutionnel bruxellois, il paraît plus opportun que chaque entité ait son propre arrêté d'exécution.

Cette problématique de révision, d'adaptation et de délimitation de compétences (exemple : compétence régionale dans un texte également communautaire) des textes conjoints est également soulevée par le Conseil d'État dans son avis relatif au projet du Code.

L'amendement n° 2 est adopté par 8 voix pour et 1 abstention au sein de la délégation du Parlement francophone bruxellois et par 7 voix pour et 2 abstentions au sein de la délégation du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et de l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune.

L'article 142, tel qu'amendé, est adopté par 8 voix pour et 1 abstention au sein de la délégation du Parlement francophone bruxellois et par 7 voix pour, 1 voix contre et 1 abstention au sein de la délégation du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et de l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune.

Articles 143 à 202

Ils ne suscitent pas de commentaire et sont adoptés à l'unanimité des 9 membres présents au sein de la délégation du Parlement francophone bruxellois et par 8 voix pour et 1 voix contre au sein de la délégation du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et de l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune.

Article 203

Il est pris acte de la correction technique du Gouvernement libellée comme suit :

« À l'article 203, les mots « du 30 juin 2023 » sont remplacés par les mots « du 6 juillet 2023 ».

L'article 203, tel que corrigé, est adopté à l'unanimité des 9 membres présents au sein de la délégation du Parlement francophone bruxellois et par 8 voix pour et 1 voix contre au sein de la délégation du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et de l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune.

Articles 204 à 207

Ils ne suscitent pas de commentaire et sont adoptés à l'unanimité des 9 membres présents au sein de la délégation du Parlement francophone bruxellois et par 8 voix pour et 1 voix contre au sein de la délégation du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et de l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune.

5. Vote de l'ensemble du projet de décret et ordonnance conjoints

L'ensemble du projet de décret et ordonnance conjoints, tel qu'amendé et corrigé, est adopté à l'unanimité des 9 membres présents au sein de la délégation du Parlement francophone bruxellois et à l'unanimité des 6 membres présents au sein du groupe linguistique francophone de la délégation du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et de l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune, ainsi que par 2 voix pour et 1 voix contre au sein du groupe linguistique néerlandophone de la délégation du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et de l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune.

6. Approbation du rapport

La commission fait confiance aux coprésidents et aux rapporteuses pour l'élaboration du rapport.

7. Texte adopté par la commission

PROJET DE DÉCRET ET D'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 135bis 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'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 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 régions 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, 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° « inclusion » : adaptation de l'environnement social dans lequel tous les obstacles sont levés afin que tous les membres de la société puissent participer pleinement et de façon autonome et égale aux prises de décision et aux activités politiques, sociales, culturelles et économiques de la société, quelles que soient leurs particularités en particulier en regard des critères protégés;

28° « 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;

29° « instances bruxelloises » :

– les instances régionales;

– les instances de la Commission communautaire française;

– les instances de la Commission communautaire commune;

30° « 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;

31° « 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;

32° « 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;

33° « 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;

34° « 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 ser-

vices de taxis et les services de location de voitures avec chauffeurs;

35° « média temporel » : un des types de médias suivants : uniquement audio, uniquement vidéo, audio et vidéo ou audio et/ou vidéo avec des composants interactifs;

36° « 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;

37° « 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;

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

39° « norme harmonisée » : une norme harmonisée au sens de l'article 2, point 1) c), du Règlement (UE) n° 1025/2012;

40° « 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;

41° « 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;

42° « 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;

- 43° « organisations intermédiaires » : toutes les organisations publiques ou privées ou toutes les personnes proposant des activités en matière de placement des travailleurs;
- 44° « 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;
- 45° « 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;
- 46° « 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;
- 47° « 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;
- 48° « 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;
- 49° « 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;
- 50° « Région » : la Région de Bruxelles-Capitale;
- 51° « 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;
- 52° « services » : les services au sens du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne;
- 53° « travailleur dans l'administration régionale » : membre du personnel qui travaille dans l'admi-

nistration régionale, qu'il soit dans sa relation de travail sous statut ou sous contrat de travail, de stage ou de bénévolat, rémunéré ou non;

54° « 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;

55° « 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.

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, défenseur, 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 dom-

mages 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} corres-

pondent 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 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 §§ 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 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, 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

gés 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 d'une 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'ar-

ticle 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 handistreaming.

§ 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'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;
- 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 de la Région de Bruxelles-Capitale 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 Brupartners.

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 subventions, 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 subventions.

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 de la Région de Bruxelles-Capitale 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 assurent 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 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 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 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

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 de la Région de Bruxelles-Capitale 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 de la Région de Bruxelles-Capitale 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 1^{er} 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 de la Région de Bruxelles-Capitale 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 120^{bis} de la Nouvelle loi communale sont du même sexe.

§ 2. – En cas de non-respect de la condition prévue au § 1^{er}, 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 § 1^{er}. 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 du § 3, 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, à la condition prévue 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, chacun pour ce qui le concerne, 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 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

§ 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 de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune. 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 de la Région de Bruxelles-Capitale, et l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune 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 de la Région de Bruxelles-Capitale 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 de la Région de Bruxelles-Capitale, l'Assemblée de la Commission communautaire française et l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune 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 de la Région de Bruxelles-Capitale, à l'Assemblée de la Commission communautaire française et à l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune par une commission d'experts en matière de lutte contre les discriminations.

§ 3. – Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, l'Assemblée de la Commission communautaire française et l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune 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 de la Région de Bruxelles-Capitale, l'Assemblée de la Commission communautaire française et l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune 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 l'égalité, 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 l'égalité, 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 l'égalité, 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 l'égalité, 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 l'égalité, 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 l'égalité, 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 l'égalité, 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 l'égalité, 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 l'égalité, 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 l'égalité, 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 l'égalité, 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 l'égalité, 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 l'égalité, 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 l'égalité, 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 l'égalité, 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 l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

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 l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

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 l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

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 l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

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 6 juillet 2023 portant sur la création d'un conseil consultatif bruxellois pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale.
- 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

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;

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.

La Rapporteuse,

Marie BORSU

Le Président,

Luc VANCAUWENBERGE

